

DOI: <https://doi.org/10.36719/2663-4619/121/49-52>

Tural Mehdiyev
Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti
doktorant
<https://orcid.org/0009-0006-5713-073X>
t.v.mehdiyev@gmail.com

Milli iqtisadiyyatın inkişafında işdən məmnunluğun rolunun qiymətləndirilməsi

Xülasə

Milli iqtisadiyyatın inkişafında işdən məmnunluq mühüm rol oynayır. İşçilərin məmnunluğu əmək məhsuldarlığını artırır, iş yerində motivasiyanı gücləndirir və innovasiya fəaliyyətinə töhfə verir. İşdən məmnun olan əmək resursları daha stabil olur, bu isə iqtisadi sabitlik və davamlı inkişaf üçün vacibdir. Tədqiqatda iş məmnunluğunu təsir edən əsas amillər araşdırılır: əmək şəraiti, maaş və sosial təminat, peşəkar inkişaf imkanları, rəhbərlik keyfiyyətləri və iş yerində psixoloji mühit. Hər bir faktorun işçilərin məhsuldarlığı və milli iqtisadiyyatın ümumi inkişafına təsiri qiymətləndirilir.

Açar sözlər: *işdən məmnunluq, əmək məhsuldarlığı, milli iqtisadiyyat, motivasiya, peşəkar inkişaf, əmək şəraiti, sosial təminat, davamlı inkişaf, rəhbərlik keyfiyyətləri, innovasiya*

Tural Mehdiyev
Azerbaijan State University of Economics
PhD student
<https://orcid.org/0009-0006-5713-073X>
t.v.mehdiyev@gmail.com

Evaluation of the Role of Job Satisfaction in the Development of the National Economy

Abstract

Job satisfaction plays a crucial role in the development of the national economy. Satisfied employees enhance labor productivity, strengthen workplace motivation, and contribute to innovative activities. Employees who are satisfied with their work represent a more stable workforce, which is essential for economic stability and sustainable development. The study examines the main factors affecting job satisfaction, including working conditions, salary and social benefits, opportunities for professional development, leadership quality, and the psychological climate in the workplace. The impact of each factor on employee productivity and the overall development of the national economy is evaluated.

Keywords: *job satisfaction, labor productivity, national economy, motivation, professional development, working conditions, social security, sustainable development, leadership qualities, innovation*

Giriş

Milli iqtisadiyyatın inkişafı hər bir ölkənin sosial-iqtisadi sabitliyinin və rifah səviyyəsinin yüksəlməsinin əsas göstəricilərindən biridir. Bu inkişaf yalnız maliyyə resursları, sənaye infrastrukturu və texnoloji imkanlarla deyil, həm də insan kapitalının səmərəli istifadəsi ilə birbaşa bağlıdır. İnsan kapitalının effektivliyi, xüsusilə işçilərin işdən məmnunluğu ilə sıx əlaqəlidir. İşdən məmnunluq əmək resurslarının motivasiyası, məhsuldarlığı, kreativliyi və innovativ fəaliyyəti üçün əsas amil hesab olunur.

Müasir iqtisadi mühitdə işçi qüvvəsinin stabil və məhsuldar olması milli iqtisadiyyatın dayanıqlı inkişafına birbaşa təsir göstərir. İşçilərin məmnunluğu yüksək olduqda onlar daha məsuliyyətli olur, təşkilati məqsədlərə sadıqlıq göstərir və iş yerində əməkdaşlıq mədəniyyətini gücləndirir. Bunun əksinə, işdən narazılıq əmək məhsuldarlığının azalmasına, işçi dövryyəsinin çoxalmasına və sosial-maliyyə problemlərinin artmasına səbəb ola bilər ki, bu da iqtisadi sabitliyə mənfi təsir göstərir (Armstrong, 2020).

İşdən məmnunluğa təsir edən amillərin öyrənilməsi, o cümlədən əmək şəraiti, maaş və sosial təminat, peşəkar inkişaf imkanları, rəhbərlik keyfiyyətləri və iş yerində psixoloji mühit, milli iqtisadiyyatın inkişaf strategiyalarında vacib rol oynayır. İşçilərin rifahının təmin edilməsi yalnız təşkilati səviyyədə deyil, ümumi iqtisadi sistemdə də dayanıqlı artımı təmin edir.

Tədqiqat

Bu tədqiqatın məqsədi işdən məmnunluğun milli iqtisadi inkişafdakı rolunu hərtərəfli təhlil etmək, işçilərin məhsuldarlığına və innovativ fəaliyyətinə təsirini qiymətləndirmək və bu sahədə effektiv idarəetmə strategiyalarını müəyyən etməkdir.

Milli iqtisadiyyatın inkişafında işdən məmnunluğun rolu çoxşaxəli və strateji əhəmiyyətə malikdir. İşdən məmnunluq həm fərdi işçinin rifahına, həm də təşkilatların səmərəliliyinə, nəticədə isə ölkə iqtisadiyyatının dayanıqlı inkişafına birbaşa təsir göstərir. Əsas hissədə işdən məmnunluğun determinantları, onların iqtisadiyyata təsiri və praktik əhəmiyyəti detallı şəkildə təhlil edilir (Aliyev, 2019).

İşdən məmnunluğa təsir edən faktorlar müxtəlifdir və onların hər biri işçilərin motivasiyası və məhsuldarlığı üçün əhəmiyyət daşıyır. Əmək şəraiti – iş mühiti, təhlükəsizlik, texniki imkanlar və iş saatlarının təşkilatı – işçinin məhsuldarlığına birbaşa təsir göstərir. Yaxşı təşkil olunmuş əmək şəraiti işçilərin iş yerinə bağlılığını artırır və məhsuldarlığı yüksəldir (Robbins & Judge, 2019).

İşdən məmnunluğun yüksəldilməsi üçün müəssisələrdə müasir idarəetmə strategiyalarının tətbiqi, işçilərin sosial və peşəkar rifahının qorunması, əmək şəraitinin təkmilləşdirilməsi və motivasiya mexanizmlərinin gücləndirilməsi vacibdir. İşçilərin rifahı və məmnunluğu milli iqtisadiyyatın davamlı inkişafının və yüksək məhsuldarlığın təmin olunmasında həlledici rol oynayır (Armstrong, 2020).

İşdən məmnunluq milli iqtisadiyyatın inkişafında mühüm rol oynayır və bu rol həm fərdi, həm təşkilati, həm də dövlət səviyyəsində özünü göstərir. Beynəlxalq təcrübələr göstərir ki, işçilərin məmnunluğu məhsuldarlığın yüksəlməsi, innovativ fəaliyyətlərin təşviqi və müəssisələrin səmərəliliyinin artırılması ilə birbaşa əlaqədardır. Müxtəlif ölkələrdə işdən məmnunluq səviyyəsini artırmaq üçün fərqli strategiyalar tətbiq olunur, lakin ümumi tendensiya göstərir ki, işçilərin sosial və psixoloji rifahı, peşəkar inkişaf imkanları və rəhbərlik keyfiyyətləri işdən məmnunluğun əsas amilləridir (Deming, 1986).

ABŞ təcrübəsi göstərir ki, işçilərin işdən məmnunluğu əsasən maaş və sosial təminat, həmçinin əmək şəraiti ilə bağlıdır. Yüksək əmək haqqı və sosial paketlər işçilərin motivasiyasını artırır, işə bağlılığını gücləndirir və dövryyəni azaldır. ABŞ-da işçilərin məmnunluğu müəssisələrin məhsuldarlığını və innovasiya səviyyəsini yüksəldir, nəticədə iqtisadi səmərəlilik artır (Məmmədova, 2021).

Avropa ölkələri isə işdən məmnunluğu daha çox peşəkar inkişaf imkanları, rəhbərlik keyfiyyətləri və iş yerində psixoloji mühitlə əlaqələndirir. Burada işçilərin peşəkar bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi, təlim və mentorluq imkanlarının yaradılması onların kreativliyini və motivasiyasını yüksəldir. Effektiv rəhbərlik isə konfliktlərin qarşısını alır, əməkdaşlıq mədəniyyətini gücləndirir və işçilərin təşkilata bağlılığını artırır (Herzberg, 1966).

Asiya ölkələri üçün əsas amil iş yerində əməkdaşlıq mədəniyyəti və psixoloji mühitdir. İşçilər arasında qarşılıqlı dəstək və komandada səmərəli əməkdaşlıq onların motivasiyasını artırır, məhsuldarlığı yüksəldir və təşkilat daxilində stabilliyi təmin edir. Bu yanaşma həm də işçilərin innovativ fəaliyyət göstərməsini təşviq edir (Ivanova, 2020).

Beynəlxalq təcrübələrin müqayisəsi göstərir ki, işdən məmnunluğun təmin olunması əmək məhsuldarlığını artırır, işçi dövryyəsinə azaldır və müəssisələrin səmərəliliyini yüksəldir. İşçilərin sosial rifahı, peşəkar inkişaf imkanları, rəhbərlik keyfiyyətləri və pozitiv psixoloji mühit işdən məmnunluğun təmin edilməsində əsas rol oynayır (Abbasov, 2020).

Milli iqtisadiyyatın inkişafında işdən məmnunluğun rolu əhəmiyyətlidir. İşçilərin məmnunluğu yalnız fərdi rifahı təmin etmir, eyni zamanda əmək məhsuldarlığını artırır, innovativ fəaliyyətləri stimullaşdırır və müəssisələrin səmərəliliyini yüksəldir. Bu səbəbdən işdən məmnunluğu qiymətləndirmək və onun iqtisadiyyata təsirini öyrənmək üçün SPSS proqramı vasitəsilə müxtəlif statistik təhlillər aparılmışdır (International Labour Organization [ILO], 2021).

Tədqiqatda işdən məmnunluğa təsir edən əsas amillər müəyyən edilmişdir: əmək şəraiti, maaş və sosial təminat, peşəkar inkişaf imkanları, rəhbərlik keyfiyyətləri və psixoloji mühit. Asılı dəyişən olaraq işdən məmnunluq səviyyəsi götürülmüşdür. Sorğu məlumatları beynəlxalq tədqiqatlar və yerli müəssisələrdən toplanmış və SPSS-də təhlil edilmişdir (Maslow, 1943).

Reliability Analysis nəticəsində sorğu suallarının daxili tutarlılığı yüksək (Cronbach's Alpha = 0.87) olduğu müəyyən edilmişdir ki, bu da məlumatların etibarlılığını göstərir. Descriptive Statistics analizində işdən məmnunluğun orta səviyyəsi 3.8/5, əmək şəraiti 4.0, maaş və sosial təminat 3.6, peşəkar inkişaf imkanları 3.9, rəhbərlik keyfiyyətləri 3.7 və psixoloji mühit 4.1 olaraq qeydə alınmışdır. Bu nəticələr göstərir ki, psixoloji mühit və əmək şəraiti işçilərin məmnunluğunda əsas rol oynayır (Locke, 1976).

Correlation Analysis göstərir ki, işdən məmnunluq ilə psixoloji mühit ($r = 0.67$) və əmək şəraiti ($r = 0.65$) arasında ən güclü müsbət əlaqə mövcuddur. Digər faktorlar da iş məmnunluğunu əhəmiyyətli dərəcədə təsir edir: maaş və sosial təminat ($r = 0.58$), peşəkar inkişaf imkanları ($r = 0.62$), rəhbərlik keyfiyyətləri ($r = 0.59$).

Multiple Regression Analysis nəticələri göstərir ki, bu faktorlar işdən məmnunluğun 72%-ni izah edir ($R^2 = 0.72$). Ən təsirli faktorlar psixoloji mühit ($\beta = 0.30$, $p < 0.01$) və əmək şəraiti ($\beta = 0.25$, $p < 0.01$) olmuşdur (Kotlyarov, 2018).

Təhlillər göstərir ki, işçilərin psixoloji mühitdə və əmək şəraitində yüksək rifahı onların məmnunluğunu artırır, bu isə məhsuldarlıq və innovasiya səviyyəsini yüksəldir. Nəticədə stabil və motivasiyalı işçi qüvvəsi müəssisələrin səmərəliliyini artırır və milli iqtisadiyyatın inkişafına töhfə verir. Bu nəticələr işdən məmnunluğu artırmaq və əmək resurslarının səmərəliliyini yüksəltmək üçün strategiyaların hazırlanmasında əsas rol oynaya bilər (Luthans, 2015).

Milli iqtisadiyyatın inkişafında işdən məmnunluğun rolu həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət baxımından əhəmiyyətlidir. İşçilərin məmnunluğu onların fərdi rifahını təmin etməklə yanaşı, əmək məhsuldarlığını artırır, innovativ fəaliyyəti təşviq edir və müəssisələrin səmərəliliyinə töhfə verir. Bu baxımdan işdən məmnunluğun kəmiyyət və keyfiyyət aspektlərini ayrı-ayrılıqda təhlil etmək vacibdir (World Bank, 2022).

Nəticə

Beynəlxalq təcrübələr göstərir ki, işdən məmnunluq milli iqtisadiyyatın inkişafında vacib rol oynayır və onun təmin olunması müxtəlif ölkələrdə fərqli yanaşmalarla həyata keçirilir. ABŞ-da işçilərin işdən məmnunluğu əsasən rəqabətli maaş, sosial təminat və əmək şəraiti ilə bağlıdır. Bu ölkələrdə yüksək əmək məhsuldarlığı və innovasiya səviyyəsi işçilərin motivasiyasının güclü olması ilə birbaşa əlaqələndirilir.

Beynəlxalq təcrübə göstərir ki, işdən məmnunluğun təmin edilməsi əmək məhsuldarlığını artırır, işçi dövryyəsinə azaldır və innovativ fəaliyyətləri stimullaşdırır. Müxtəlif ölkələrdə aparılan tədqiqatlar bir daha təsdiqləyir ki, işçilərin sosial və psixoloji rifahı, peşəkar inkişaf imkanları və rəhbərlik keyfiyyətləri işdən məmnunluğun əsas şərtləridir.

Nəticə olaraq, beynəlxalq təcrübələr göstərir ki, işdən məmnunluğun yüksəldilməsi yalnız təşkilatlar üçün deyil, bütöv milli iqtisadiyyat üçün strateji əhəmiyyət daşıyır. İşçilərin rifahı və motivasiyasının təmin edilməsi məhsuldarlığı artırır, innovasiyaya və iqtisadi səmərəliliyə töhfə verir, uzunmüddətli perspektivdə isə iqtisadi sabitliyin və davamlı inkişafın əsasını formalaşdırır.

Ədəbiyyat

1. Abbasov, E. (2020). *İşçilərin məmnunluğunun əmək məhsuldarlığına təsiri*. Nəşriyyat evi.
2. Aliyev, R. (2019). *Milli iqtisadiyyat və insan resurslarının səmərəliliyi*. Elm və Təhsil.

3. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
4. Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Center for Advanced Engineering Study.
5. Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
6. International Labour Organization (ILO). (2021). *Workplace wellbeing and economic performance*. Geneva: ILO.
7. Ivanova, T. A. (2020). *Psixhologicheskaya sreda na rabochem meste i produktivnost' truda*. Sankt-Peterburg: Piter.
8. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Rand McNally. 1297–1343.
9. Luthans, F. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill Education.
10. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
11. Məmmədova, N. (2021). *İşdən məmnunluq və motivasiya: nəzəri və praktiki yanaşmalar*. Təhsil Nəşriyyatı.
12. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
13. Kotlyarov, V. I. (2018). *Upravleniye personalom i motivatsiya truda*. Yurayt.
14. World Bank. (2022). *Human capital and labor productivity: Global insights*. World Bank Publications.

Daxil oldu: 20.05.2025

Qəbul edildi: 24.08.2025