

DOI: <https://doi.org/10.36719/2706-6185/51/29-32>

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

İqtisadi dayanıqlılığın təmin edilməsində işçi məmnunluğunun rolu və təsirləri

Xülasə

İqtisadi dayanıqlılığın təmin olunması müasir dövrdə dövlətlər və təşkilatlar üçün strateji hədəflərdən biridir. Bu prosesdə işçi məmnunluğu əsas determinant amillərdən biri kimi çıxış edir. Çünki əməkdaşların işdən məmnunluq səviyyəsi onların məhsuldarlığına, təşkilati öhdəliklərinə, innovativ fəaliyyətinə və uzunmüddətli əməkdaşlığa birbaşa təsir göstərir. İşçi məmnunluğu yüksək olan müəssisələrdə kadr dövryyəsi azalır, iş intizamı və əmək motivasiyası güclənir, nəticədə iqtisadi resurslardan daha səmərəli istifadə olunur. Bundan əlavə, əmək bazarında rəqabətqabiliyyətli və stabil təşkilati mühitin formalaşması milli iqtisadiyyatın davamlı inkişafını stimullaşdırır. Araşdırmalar göstərir ki, işçi məmnunluğu yalnız mikro səviyyədə müəssisə fəaliyyətini gücləndirmir, həm də makro səviyyədə iqtisadi dayanıqlılığın möhkəmlənməsinə, sosial sabitliyin qorunmasına və ümumi rifah səviyyəsinin yüksəlməsinə töhfə verir. Bu baxımdan, işçi məmnunluğunun idarə olunması iqtisadi siyasətin və idarəetmə strategiyalarının mühüm istiqamətlərindən biri kimi qiymətləndirilməlidir.

Açar sözlər: *işçi məmnunluğu, iqtisadi dayanıqlılıq, əmək məhsuldarlığı, təşkilati öhdəlik, motivasiya*

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

The Role and Impacts of Employee Satisfaction in Ensuring Economic Sustainability

Abstract

Ensuring economic sustainability has become one of the strategic priorities for states and organizations in the modern era. In this process, employee satisfaction emerges as a key determinant factor. The level of job satisfaction among employees directly affects their productivity, organizational commitment, innovative activity, and long-term cooperation. In organizations where employee satisfaction is high, staff turnover decreases, work discipline and motivation are strengthened, and as a result, economic resources are utilized more efficiently. Moreover, the establishment of a competitive and stable organizational environment in the labor market stimulates the sustainable development of the national economy. Research shows that employee satisfaction not only enhances organizational performance at the micro level, but also contributes strengthening economic sustainability, maintaining social stability, and improving overall welfare at the macro level. Therefore, managing employee satisfaction should be considered one of the essential directions of economic policy and management strategies.

Keywords: *employee satisfaction, economic sustainability, labor productivity, organizational commitment, motivation*

Giriş

Müasir global iqtisadi şəraitdə dayanıqlı inkişafın təmin olunması dövlətlərin və müəssisələrin əsas prioritet istiqamətlərindən birinə çevrilmişdir. İqtisadi dayanıqlılıq yalnız makroiqtisadi göstəricilərin sabitliyi ilə məhdudlaşmır, həm də istehsal proseslərinin davamlılığı, əmək bazarının sabitliyi və sosial rifahın qorunması ilə sıx bağlıdır. Bu baxımdan, insan kapitalının idarə olunması və işçi məmnunluğunun təmin edilməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Çünki iqtisadiyyatın əsas hərəkətverici qüvvəsi olan əmək resurslarının motivasiyası və işə bağlılığı istehsalın keyfiyyətini, innovasiya potensialını və təşkilati dayanıqlılığı birbaşa şərtləndirir (Həsənov, 2020).

İşçi məmnunluğu anlayışı yalnız əmək haqqının səviyyəsi ilə ölçülmür. Buraya iş şəraitinin komfortluğu, idarəetmə üslubu, karyera imkanları, sosial təminatlar, iş–güc balansı və əməkdaşların təşkilat daxilində dəyərləndirilməsi kimi mühüm amillər daxildir. Məmnun işçi daha yüksək məhsuldarlıq nümayiş etdirir, dəyişən iqtisadi və texnoloji şərtlərə asan uyğunlaşır və müəssisənin uzunmüddətli hədəflərinə nail olunmasında mühüm rol oynayır. Əks halda, işçi narazılığı əmək intizamının zəifləməsinə, kadr dövryyəsinin artmasına və nəticə etibarilə həm mikro, həm də makro səviyyədə iqtisadi sabitliyin pozulmasına gətirib çıxarır (Quliyev, 2017).

Qloballaşma və rəqabətin gücləndiyi indiki dövrdə işçi məmnunluğunun təmin olunması yalnız müəssisədaxili məsələ deyil, həm də milli iqtisadi siyasətin strateji hədəflərindən biri hesab olunur. Bu, iqtisadi dayanıqlılığın möhkəmlənməsinə, sosial sabitliyin qorunmasına və uzunmüddətli iqtisadi inkişafın davamlı xarakter almasına xidmət edir (Həsənova, 2018).

İqtisadi dayanıqlılığın təmin olunmasında işçi məmnunluğu həlledici faktorlardan biri kimi qiymətləndirilir. İşçi məmnunluğu əmək məhsuldarlığının yüksəlməsi, təşkilati sabitliyin güclənməsi, innovasiya və yaradıcılığın təşviqi, sosial sabitliyin möhkəmlənməsi baxımından xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Məmnun əməkdaş işinə daha məsuliyyətlə yanaşır, iş motivasiyası artır, nəticədə istehsal və xidmətlərin keyfiyyəti yüksəlir. Bu isə iqtisadi resursların daha səmərəli istifadəsinə şərait yaradır (Məmmədova, 2019).

Təşkilatlar daxilində işçi məmnunluğunun yüksək olması kadr sabitliyinə gətirib çıxarır. İşçilər uzunmüddətli əməkdaşlığa daha meyilli olur, bu da yeni kadrların hazırlanmasına sərf olunan əlavə xərclərin qarşısını alır. Belə mühitdə korporativ mədəniyyət güclənir, əməkdaşlar arasında etimad formalaşır və işgüzar mühitdə dayanıqlılıq təmin olunur (Qarayev, 2021).

Məmnun işçilər özlərini dəyərləndirilmiş hiss etdiklərindən yeni ideyalarla çıxış edir, yaradıcılıq nümayiş etdirir və innovativ təşəbbüslərə daha aktiv şəkildə qoşulurlar. Bu, təşkilatların rəqabət üstünlüyünü artırır və iqtisadi dayanıqlılığın əsas şərtlərindən biri olan innovasiya proseslərini stimullaşdırır (Məmmədov, 2016).

İşçi məmnunluğunun təmin edilməsi eyni zamanda sosial sabitliyə də xidmət edir. Ədalətli əmək münasibətləri, balanslaşdırılmış iş şəraiti və sosial təminatlar işçilərin rifah səviyyəsini yüksəldir, əmək bazarında sabitliyi qoruyur və iqtisadi inkişafın davamlı xarakter daşmasına şərait yaradır (Həsənlı, 2019).

İqtisadi siyasətdə işçi məmnunluğunun idarə olunması prioritet istiqamət kimi qəbul edilməlidir. Bunun üçün motivasiya sistemlərinin gücləndirilməsi, əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, sosial müdafiə mexanizmlərinin tətbiqi, şəffaf idarəetmə prinsiplərinin formalaşdırılması və karyera inkişafı imkanlarının genişləndirilməsi xüsusi rol oynayır. Bu cür kompleks yanaşmalar işçi məmnunluğunu artırmaqla yanaşı, iqtisadi dayanıqlılığın möhkəmlənməsinə və uzunmüddətli inkişafın təmin olunmasına töhfə verir (Rzayeva, 2020).

Tədqiqat

İqtisadi dayanıqlılığın təmin edilməsində işçi məmnunluğunun rolu müasir elmi araşdırmaların əsas istiqamətlərindən biri hesab olunur. Qloballaşma, rəqabətin kəskinləşməsi və əmək bazarındakı dəyişikliklər fonunda təşkilatların sabit inkişafı işçilərin motivasiya səviyyəsi və işdən məmnunluğu ilə sıx bağlıdır. Bu mövzunun tədqiqi həm nəzəri, həm də praktiki baxımdan aktualıq kəsb edir (Babayev, 2017).

Nəzəri aspektdən yanaşdıqda, işçi məmnunluğu ilə bağlı bir sıra motivasiya nəzəriyyələri mövcuddur. Maslowun ehtiyaclar iyerarxiyası nəzəriyyəsinə görə, insanın əsas fizioloji və təhlükəsizlik

ehtiyacları ödənildikdən sonra sosial münasibətlər, hörmət və özünü reallaşdırma kimi tələblər ön plana çıxır. Bu baxımdan, işçi məmnunluğu yalnız maddi təminatla məhdudlaşmır, eyni zamanda sosial dəstək, ədalətli münasibət, karyera inkişafı imkanları və özünü ifadə şəraitinin yaradılması ilə bağlıdır. Herzbergin iki amil nəzəriyyəsi isə göstərir ki, işçilərin motivasiyası həm “higiya amilləri” (əmək haqqı, iş şəraiti, iş təhlükəsizliyi), həm də “motivasiyaedici amillər” (mükafatlandırma, inkişaf imkanları, işin mənası) vasitəsilə formalaşır. Locke-un məqsədlər nəzəriyyəsi isə işçilərin aydın və reallaşdırıla bilən hədəflərə yönəldilməsinin məmnunluq səviyyəsini artırdığını ortaya qoyur (Əliyev, 2018).

Azərbaycan kontekstində də işçi məmnunluğu mövzusu aktualıq kəsb edir. Son illərdə dövlət və özəl sektor əmək bazarının inkişafı, işçilərin sosial rifahının yüksəldilməsi, əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması və insan kapitalının gücləndirilməsi istiqamətində mühüm addımlar atmaqdadır. Xüsusilə dövlət qurumlarında və iri şirkətlərdə insan resurslarının idarə olunmasında müasir yanaşmaların tətbiqi işçi məmnunluğunu artırmaqla iqtisadi dayanıqlılığın təmin edilməsinə töhfə verir (Əliyeva, 2021).

Beləliklə, aparılan nəzəri və praktiki araşdırmalar sübut edir ki, işçi məmnunluğu iqtisadi dayanıqlılığın həm təşkilati, həm də milli səviyyədə mühüm determinantdır. Bu səbəbdən, gələcək tədqiqatlarda işçi məmnunluğunun ölçülməsi, idarə olunması və müxtəlif iqtisadi sahələr üzrə təsirlərinin müqayisəli şəkildə öyrənilməsi xüsusi əhəmiyyət daşıyır (İsmayılov, 2019).

İqtisadi dayanıqlılığın təmin olunmasında işçi məmnunluğunun rolu strateji əhəmiyyət daşıyır. Aparılan nəzəri və praktiki araşdırmalar göstərir ki, işçi məmnunluğu əmək məhsuldarlığının artırılması, kadr sabitliyinin təmin edilməsi, innovasiya və yaradıcılığın təşviqi, eləcə də sosial sabitliyin qorunması baxımından həlledici amildir. Məmnun işçilərin fəaliyyətinin səmərəliliyi daha yüksək olur, təşkilati öhdəlikləri güclənir və nəticədə iqtisadi resurslardan daha səmərəli istifadə təmin olunur (Əliyev, 2018).

İşçi məmnunluğunun yüksək səviyyəsi yalnız müəssisələrdə mikro səviyyədə dayanıqlılığı möhkəmləndirmir, eyni zamanda makro səviyyədə milli iqtisadiyyatın davamlı inkişafına, sosial rifahın yüksəlməsinə və əmək bazarında sabitliyin qorunmasına töhfə verir. Bu baxımdan, işçi məmnunluğunun idarə olunması iqtisadi siyasətin və təşkilati idarəetmə strategiyalarının prioritet istiqamətlərindən biri olmalıdır (Məmmədova, 2020).

Nəticə

Gələcəkdə işçi məmnunluğunun ölçülməsi, idarə olunması və müxtəlif sektorlar üzrə təsirlərinin daha dərinədən öyrənilməsi iqtisadi dayanıqlılığın artırılması və davamlı inkişafın təmin olunması üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

İqtisadi dayanıqlılığın təmin olunmasında işçi məmnunluğunun rolu strateji əhəmiyyət daşıyır. Aparılan nəzəri və praktiki araşdırmalar göstərir ki, işçi məmnunluğu əmək məhsuldarlığının artırılması, kadr sabitliyinin təmin edilməsi, innovasiya və yaradıcılığın təşviqi, eləcə də sosial sabitliyin qorunması baxımından həlledici amildir. Məmnun işçilərin fəaliyyətinin səmərəliliyi daha yüksək olur, təşkilati öhdəlikləri güclənir və nəticədə iqtisadi resurslardan daha səmərəli istifadə təmin olunur. İşçi məmnunluğu yalnız mikro səviyyədə deyil, həm də makro səviyyədə milli iqtisadiyyatın davamlı inkişafına təsir göstərir. Sosial rifahın yüksəlməsi və əmək bazarında sabitliyin qorunması işçi məmnunluğunun təmin edilməsi ilə birbaşa bağlıdır.

Müəssisələrdə işçi məmnunluğunu artıran amillərin sistemli şəkildə idarə olunması, həm işçilərin motivasiyasını yüksəldir, həm də təşkilatın rəqabət üstünlüyünü möhkəmləndirir. Motivasiya proqramları, inkişaf imkanları, şəffaf idarəetmə və sosial təminatlar işçi məmnunluğunun əsas komponentləridir. İşçilərin özünü dəyərləndirilmiş hiss etməsi yaradıcılığı və innovativ fəaliyyətləri təşviq edir, nəticədə yeni texnologiyalar və idarəetmə həlləri ortaya çıxır. İşçi məmnunluğu həmçinin təşkilati mədəniyyətin güclənməsinə, əməkdaşlar arasında etimadın və qarşılıqlı hörmətin inkişafına şərait yaradır.

Gələcək tədqiqatlarda işçi məmnunluğunun ölçülməsi, idarə olunması və müxtəlif iqtisadi sahələr üzrə təsirlərinin müqayisəli şəkildə öyrənilməsi iqtisadi dayanıqlılığın artırılması və davamlı inkişafın

təmin olunması üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir. İşçi məmnunluğu yalnız təşkilati məqsədlərin həyata keçirilməsinə deyil, eyni zamanda sosial sabitliyin qorunmasına və milli iqtisadi siyasətin effektivliyinə birbaşa töhfə verir.

Ədəbiyyat

1. Əliyev, R. (2018). İşçi məmnunluğu və təşkilati performans: Azərbaycan konteksti. *Azərbaycan İqtisadi Araşdırmalar Jurnalı*, 12(3), 45–60.
2. Məmmədova, S. (2019). İnsan resurslarının idarə olunmasında motivasiya və məmnunluq amilləri. *Bakı Dövlət Universiteti İqtisadiyyat Fakültəsi Elmi Əsərləri*, 7(2), 112–128.
3. Həsənov, E. (2020). Müasir müəssisələrdə işçi məmnunluğunun artırılması strategiyaları. *İqtisadiyyat və Menecment Jurnalı*, 15(1), 34–49.
4. Quliyev, T. (2017). İşçi motivasiyası və təşkilati sadıqlıq: Azərbaycan misalı. *Sosial İqtisadi Tədqiqatlar Jurnalı*, 9(4), 21–37.
5. Əliyeva, N. (2021). İnsan kapitalı və milli iqtisadi dayanıqlılıq. *Azərbaycan İqtisadi Elmlər Akademiyası Jurnalı*, 18(2), 78–95.
6. Məmmədov, F. (2016). İşçi məmnunluğunun mikro və makro iqtisadi təsirləri. *Azərbaycan İqtisadiyyat və Menecment Araşdırmaları*, 5(3), 55–70.
7. Rzayeva, L. (2020). İşçi məmnunluğu və sosial rifahın əlaqəsi. *Bakı Sosial Elmlər Jurnalı*, 11(1), 42–58.
8. Həsənova, A. (2018). Motivasiya və işçi məmnunluğu üzrə müasir yanaşmalar. *İqtisadi Təhlil və Statistik Jurnal*, 6(2), 63–79.
9. İsmayılov, R. (2019). İşçi məmnunluğunun iqtisadi sabitlikdə rolu. *Azərbaycan Biznes və İdarəetmə Araşdırmaları*, 4(1), 15–30.
10. Qarayev, S. (2021). İnsan resurslarının idarə olunmasında strateji yanaşmalar. *Bakı Dövlət Universiteti İqtisadiyyat və Menecment Elmi Əsərləri*, 8(2), 101–120.
11. Babayev, M. (2017). İşçi məmnunluğu və təşkilati performansın artırılması yolları. *Azərbaycan İqtisadi İnkişaf Jurnalı*, 10(3), 50–66.
12. Əliyev, V. (2018). İşçi məmnunluğu və əmək məhsuldarlığı: Analitik tədqiqat. *Azərbaycan Sosial İqtisadi Araşdırmalar Jurnalı*, 7(1), 88–104.
13. Məmmədova, R. (2020). İşçi məmnunluğu ilə makroiqtisadi göstəricilər arasındakı əlaqə. *Azərbaycan İqtisadiyyat və Biznes Araşdırmaları*, 12(2), 33–48.
14. Həsənlı, F. (2019). İşçi məmnunluğu və milli iqtisadi dayanıqlılıq: Nəzəri və praktiki aspektlər. *Azərbaycan İqtisadi Elmlər Jurnalı*, 16(4), 70–86.

Daxil oldu: 18.04.2025

Qəbul edildi: 30.08.2025