



UNEC TƏLƏBƏ TƏDQİQATLARI JURNALI



I cild

I buraxılış
2024

www.unec.edu.az
ssjournal@unec.edu.az
ISSN:

ISSN: 3007-8628 (print)

UNEC TƏLƏBƏ TƏDQİQATLARI JURNALI



UNEC

AZƏRBAYCAN
DÖVLƏT
İQTİSAD
UNİVERSİTETİ

Volume 1, №1

Baku- 2024

REDAKSIYA HEYƏTİ

Baş redaktor

Jalə Teymurlu

Baş redaktortorun müavini

Gülşən Yusifova

Elmi redaktor

Emin Qəribli

Koordinator

İlham Qulamhüseynov

Redaktorlar

Rüfət Hüseynzadə

Emil Ramazanov

Hüseyn Hüseynov

Həmidə İsgəndərova

Nəşriyyat ofisi: İstiqlaliyyət küç. 6, Bakı AZ1001, Azərbaycan

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Tel: (+994 10) 513 19 66

Website: www.unec.edu.az

E-mail: unec@unec.edu.az

Jurnalın rəsmi veb-saytı: www.ssjournal.unec.edu.az

MÜNDƏRİCAT

Ön söz	5
Ariz Seyidov	
Dayanıqlı İnkişaf məqsədlərinə nail olunmasında maliyyə siyasətinin rolu	6
Bahar Rüstəmovə	
Azərbaycanda turizmin inkişafında icmanın rolu: Şəki və Zaqatala rayonları kontekstində	16
İnqilab Həşimli	
İşə qəbul prosesində rəqəmsal transformasiya	26
Lamiyə Əbdüləzimli	
Qadınların iş həyatında gender problemi	38
Nurcan Abdullayeva	
Heyətin idarə edilməsində innovativ üsulların tətbiqinin müasir vəziyyəti	58
Şəbnəm Cəfərzadə	
İşə qəbul prosesində yol verilən səhvlər və müəssisə üçün dəyərli olan kadrların itirilməsi riski	76
Tomiris Kərimli	
İş yerində sosial dəstək və stresslə mübarizə bacarıqları: İşçilərin psixologi dayanıqlılığının artırılması üzrə tədqiqat	87
Tural Quliyev	
Xarici mühitdə risk və qeyri- müəyyənlik şəraitində müəssisənin idarə edilməsi	103
Türkan Bəşirli	
Rifah gələcək naminə yaşıl enerjiyə inteqrasiyanın iqtisadi və ekoloji təsirləri	113
Nariman Suleymanov	
Exploring green e-commerce: Practices and challenges in sustainability	123

Vasif Yusifli

The impact of technology on financial markets: trends, challenges, and opportunities131

Vüsəle Asadova

Sosyal sigorta ve işsizlik sigortası.....142

Müəlliflər üçün yazı qaydaları153

ÖN SÖZ

Hörmətli oxucular,

Əziz tələbələr!

Bu gün Universitetimizin elm və bilik yolunda öz ənənələrinə sadıq qalaraq, növbəti bir addım kimi "UNEC Tələbə Tədqiqatları Jurnalı"nın ilk nömrəsini təqdim etməkdən böyük qürur duyuruq.

Gənclərimizin elmi araşdırmalara marağını artırmaq, yaradıcı düşüncələrini təşviq etmək və onları akademik mühitin fəal iştirakçılarına çevirmək məqsədilə bu jurnalın təsis olunması böyük əhəmiyyət kəsb edir. Təsis olunan elmi jurnal tələbələrin tədqiqatlarının nəticələrinin yayımlanması üçün mühüm bir platformadır. Tələbələrimizin bu platformada paylaşdığı tədqiqatlar gələcəyin alimləri üçün bələdçi olacaq, yeni ideyaların formalaşmasına şərait yaradacaqdır. Bu jurnal tədqiqatların müasir elmi standartlara uyğun şəkildə yayımlanması və elmi biliklərin artırılması məqsədini güdür və hesab edirik ki, nəticə etibarı ilə Tələbə Elmi Cəmiyyətinin inkişafına da əhəmiyyətli dərəcədə təsir edəcək.

Ümid edirik ki, bu jurnal tələbələrin elmi fəaliyyətinin canlanmasına, elmi potensiallarını üzə çıxarmasına və ölkəmizin intellektual inkişafına öz töhfəsini verəcəkdir. Sizin hər birinizin bu təşəbbüsə dəstək olacağınıza və jurnala töhfə verəcəyinizə inanırıq.

Sonda bu layihənin həyata keçirilməsində əməyi olanların hər birinə təşəkkürümüzü bildirir və "UNEC Tələbə Tədqiqatları Jurnalı"nın uzunömürlü və uğurlu bir nəşr olmasını arzulayırıq.

Uğurlar!

Hörmətlə,

UNEC Rektoru: professor Ədalət Muradov

JEL Classification Codes: Q01, O31, P48

DAYANIQLI İNKİŞAF MƏQSƏDLƏRİNƏ NAİL OLUNMASINDA MALİYYƏ SİYASƏTİNİN ROLU

Ariz Seyidov

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Beynəlxalq Magistratura və Doktorantura Mərkəzi, II kurs

Xülasə

Yaşıl iqtisadiyyatın formalaşmasında Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri (DİM) olduqca mühim əhəmiyyət kəsb edən konsepsiyadır. DİM-lərə nail olmaq üçün maliyyə mənbələrinin geniş olması olduqca mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Dünya Bankı və Beynəlxalq Valyuta Fondu məlumatlarına əsasən 17 Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinə (DİM) nail olmaq inkişaf maliyyəsinin artırılmasını tələb edir. DİM-lərə nail olmaqda maliyyənin rolu şəxsiz olsa belə, çox az sayda elmi araşdırma həyata keçirilmişdir. Mövcud tədqiqatda boşluğu doldurmağa çalışılıb. Bu araşdırmada İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatına daxil olan Avropa Birliyi ölkələrinə əsaslanan dayanıqlı maliyyə ilə DİM-lər arasındakı əlaqə araşdırılıb. Nəticə olaraq güman edilir ki, dayanıqlı maliyyə modeli DİM-lərin həyata keçirilməsində (Statistikanın olmaması səbəbindən DİM 6 və SDG14 istisna olmaqla, bütün DİM-lər təhlil edilib) və sosial və ekoloji dayanıqlılığın DİM-lərdə əks olunmasının təmin edilməsində əsas rol oynayır. Bu araşdırmanın nəticələri göstərir ki, maliyyə modeli nə qədər dayanıqlı olsa, DİM-lərə nail olmaq bir o qədər yaxşı olar. Dayanıqlı maliyyə modeli ilə sosial dayanıqlılıq (SDG1, 3, 4, 5, 10, 16); ekoloji dayanıqlılıq (SDG11, 12, 13, 15) və iqtisadi dayanıqlılıq (SDG8, 9, 17) arasında güclü əlaqənin olduğu müəyyən edilmişdir. Həmçinin əldə edilmiş nəticələrin Azərbaycanda hansı dərəcədə doğru olduğu müəyyən edilmiş və təkliflər verilmişdir.

***Açar sözlər:** Yaşıl iqtisadiyyat, dayanıqlı inkişaf məqsədləri, 2030 gündəliyi, dayanıqlı maliyyə, dövlətin maliyyə siyasəti*

Abstract

The formation of a green economy hinges on Sustainable Development Goals (SDGs), necessitating diverse financial sources for their attainment. The World Bank and the International

Monetary Fund emphasize the need for increased development finance to achieve the 17 SDGs. Despite finance's crucial role, there's a dearth of scientific research addressing this connection. This study aims to bridge this gap by examining the relationship between sustainable finance and SDGs within European Union countries belonging to the Organization for Economic Cooperation and Development. The findings suggest that a sustainable financial model is pivotal in SDGs' implementation, except for SDG 6 and SDG 14 due to data limitations. Results demonstrate that stronger sustainable financial models correlate with better SDG outcomes. Social sustainability aligns closely with SDGs 1, 3, 4, 5, 10, and 16, while environmental sustainability links with SDGs 11, 12, 13, and 15, and economic sustainability with SDGs 8, 9, and 17. Additionally, the study offers insights into the applicability of these results in Azerbaijan, accompanied by recommendations.

Keywords: *Green economy, sustainable development goals, 2030 agenda, sustainable finance, financial policy of the state*

Giriş

Son illərdə artan enerji tələbatı, qeyri-sabit neft bazarı və qlobal istiləşmə problemlərinə diqqət yetirildiyi üçün dünyada investisiyaların istiqaməti təmiz enerjiyə, yəni yaşıl maliyyələşdirməyə yönəldilib. Hökumətlər, maliyyə institutları, investorlar və iş adamları öz pullarını ətraf mühitə minimal ziyan vura biləcək texnologiyalara yatırmağa başlayıblar.

Yaşıl maliyyələşdirmə çağımızda artan enerji tələbi, tükənmiş qalıq yanacaqlar və təbii ehtiyatların yaratdığı problemlərə uyğun bir həll təklif edir. Bərpa olunan enerji mənbələrindən və digər ekoloji cəhətdən təmiz texnologiyalardan istifadə sosial-iqtisadi artıma töhfə verməklə yanaşı, bütün dünyada investorlara maraqlı imkanlar təqdim edir. Dünyada artan əlaqə və dövlətlərin təmiz enerjiyə açıq dəstəyi yaxın gələcəkdə yaşıl maliyyələşdirməni məşhur tendensiyaya çevirəcək. (Ələkbərov U. K., 2017)

Fiskal siyasətlər inklüziv, yaşıl iqtisadiyyatın qurulması və DİM-lərin həyata keçirilməsini dəstəkləmək üçün kritik alətlər dəstini təmin edir. Fiskal siyasətlər daxili dövlət resurslarını yaradır və daha effektiv dövlət xərclərini təşviq edir, prioritet investisiyalar üçün fiskal məkan yaradır və daha geniş fiskal islahatları dəstəkləyir. Ətraf mühitin xarici təsirlərini qiymətləndirməklə, yaşıl fiskal siyasətlər həmçinin özəl sektor da daxil olmaqla əlavə resurslardan istifadə edə və istehlakı ətraf mühitə uyğun, sosial cəhətdən inklüziv fəaliyyətlərə yönəldə bilər. (The 2030 Agenda, 2015) (Kiganda, 2014)

Ölkələrin dövlət büdcəsi resursları iqlim dəyişikliklərinin həlli və adaptasiyası üçün tələb olunan investisiyalar üçün yetərli olmadığından, dayanıqlı inkişafı dəstəkləmək üçün özəl sektorla əməkdaşlıq olduqca mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Özəl sektorun maliyyə axınlarının müvafiq

sahəyə yönəldilməsi nəticələrin daha qısa zamanlı və effektiv olmasına şərait yaradır. McKinsey beynəlxalq məsləhət şirkətinin tədqiqatlarına əsasən, yaşıl iqtisadiyyata keçid ildə 3.5 trilyon ABŞ dollarına başa gələ bilər. Dövlət vəsaitləri yalnız qeyd edilən vəsaiti təmin etmək üçün kifayət etmir. DİM yaranan çağırışlara cavab olaraq, müxtəlif ölkələrdə maliyyə institutları artıq dayanıqlı və yaşıl maliyyə məhsulları irəli sürülmüşdür. (www.worldbank.org)

Göstəricilər

Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri (DİM) insanların və planetin sülh və rifah üçün birgə planını təmin etmək məqsədi ilə tərtib olunmuş 17 əsas məqsədi əhatə edir. Bu məqsədlər insanların yaşayış səviyyəsini yaxşılaşdırmağa, təbii resursları qorumağa, bərabərlik və ədaləti təmin etməyə və dünya üçün daha sürətli inkişaf yolunu açmağa nail olmağı hədəfləyir. Məqalədə beynəlxalq statistik məlumatlar əsasında 17 dayanıqlı inkişaf məqsədinin Azərbaycan üzrə olan reyting göstəricilərindən istifadə edilmişdir. (United Nations, 2016)

Qeyd edilən reyting göstəricisi 17 məqsədin hər biri ayrılıqda təhlil edilmiş müxtəlif göstəricilər əsasında formalaşır. Tədqiqat işində maliyyə göstəriciləri və qeyd edilən 17 məqsəd üzrə göstəricilər arasında əlaqənin nə dərəcədə olması araşdırılmışdır. Göstəricilər arasında əlaqələrin olması baxımından hər bir məqsədə müvafiq olaraq maliyyə göstəricisi seçilmişdir.

Qeyd edilən göstəricilər aşağıdakılar müəyyən edilmişdir: (Azərbaycan DSK, 2024).

(F1) Ev təsərrüfatlarında ayda adambaşına düşən gəlirlər (manatla), (F2) Ev təsərrüfatlarında qida məhsulları üzrə ayda adambaşına düşən istehlak xərcləri (manat), (F3) Dövlət büdcəsində səhiyyə xərcləri (milyon manat), (F4) Dövlət büdcəsində təhsil xərcləri (milyon manat), (F5) Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinə ayrılmış dövlət xərcləri (manat), (F6) Dövlət xərclərində Mənzil və kommunal təsərrüfatı xərclərinin su təsərrüfatı xərcləri (manat), (F7) Energetika sektoruna yönəldilmiş investisiyalar (milyon manat), (F8) Adam başına düşən ÜDM (manat), (F9) Sənayedə əsas kapitalla yönəldilən investisiyalar (milyon manat), (F10) Cini indeksi (Mənbə: The World Inequality Database), (F11) Dövlət xərclərində tikinti və şəhərsalma üzrə ayrılan xərclər (manat), (F12) Ətraf mühitin istehsal və istehlak tullantılarından mühafizəsinə ayrılmış xərclər (min manatla), (F13) Atmosfer havasının mühafizəsinə ayrılmış vəsait (min manat), (F14) Su ehtiyatlarının mühafizəsi və onlardan səmərəli istifadə edilməsinə yönəldilmiş vəsait (min manat), (F15) Torpaqların mühafizəsi və onlardan səmərəli istifadə edilməsinə vəsait (min manat), (F16) Dövlət xərclərində məhkəmə hakimiyyəti, hüquq mühafizə və prokurorluq sahələrinə ayrılan dövlət xərclər (manatla), (F17) Dövlət xərclərində beynəlxalq münasibətlər istiqamətində ayrılmış xərclər (manat)

Metodologiya

Məqalədə korrelyasiya və regresiya analizlərindən istifadə, statistika tədqiqatında müstəqil dəyişənlər arasındakı əlaqəni və bu əlaqənin detallı təhlilini təmin edən ən əhəmiyyətli alətlərdən biridir. Bu analizlər, müstəqil dəyişənlərin təsiri və əlaqələrin şiddəti haqqında daha yaxşı başa düşülməsini təmin edir.

İlk növbədə Eviews programı vasitəsilə Azərbaycanın 17 məqsəd üzrə reyting göstəricisi (DİM1, DİM2, DİM3,...,DİM17) və hər bir məqsədə müvafiq olaraq seçilmiş maliyyə (F1, F2, F3...,F17) göstəriciləri arasında əlaqəni göstərən Kovarians,Korrelyasiya, SSCP, t-Statistic və Probability göstəriciləri müəyyən edildi. Ehtimal nəzəriyyəsində və statistikada kovariasiya iki dəyişənin birlikdə nə qədər dəyişdiyini göstərən ölçüdür.

Korrelyasiya analizi, müxtəlif dəyişənlər arasındakı əlaqəni ölçmək üçün istifadə olunan bir metoddur. Bu analiz, dəyişənlər arasındakı münasibətləri qiymətləndirməyə və mövcud əlaqələrin intensivliyini müəyyən etməyə kömək edir.

Regressiya analizi, bir və ya bir neçə əlaqəsiz dəyişənlərin digər əlaqəli dəyişənə təsirinin statistik təhlil metodudur. Əsas məqsədi, bir asılı olan və bir və ya bir neçə asılı olmayan dəyişən arasındakı əlaqəni araşdırmaqdır. Burada, asılı dəyişənlərin sisteməlik təsiri nəticəsində asılı olmayan dəyişənlərin arasında əlaqəni izah etmək və onları təsadüfi təsirlərdən ayırmaq əsas məsələlərdəndir.

Hesablama nəticələri

Eyni zamanda hər bir DİM reyting göstəricisinə müvafiq olan maliyyə göstəricisi arasında korrelyasiya nəticələri müəyyən edilmişdir (Cədvəl 1). DİM1 (Yoxsulluğun azaldılması reytingi) və F1(Ev təsərrüfatlarında ayda adambaşına düşən gəlirlər (manatla) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi 0.49, DİM2 (Sıfır aclıq) və F2 (Ev təsərrüfatlarında qida məhsulları üzrə ayda adambaşına düşən istehlak xərcləri (maantla)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi 0.86, DİM3 (Yaxşı sağlamlıq və rifah) və F3 (Dövlət büdcəsində səhiyyə xərcləri (milyon manat)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi 0.71, DİM4 (Keyfiyyətli təhsil) və F4 (Dövlət büdcəsində təhsil xərcləri (milyon manat)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi 0.92, DİM5 (Gender bərabərliyi) və F5 (Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinə ayrılmış dövlət xərcləri (manat)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi 0.68, DİM6 (Təmiz su və sanitariya) və F6 (Dövlət xərclərində Mənzil və kommunal təsərrüfatı xərclərinin su təsərrüfatı xərcləri (manat)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi 0.59, DİM7 (Əlverişli və təmiz enerji) və F7 (Energetika sektoruna yönəldilmiş investisiyalar (milyon manat)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi 0.76,

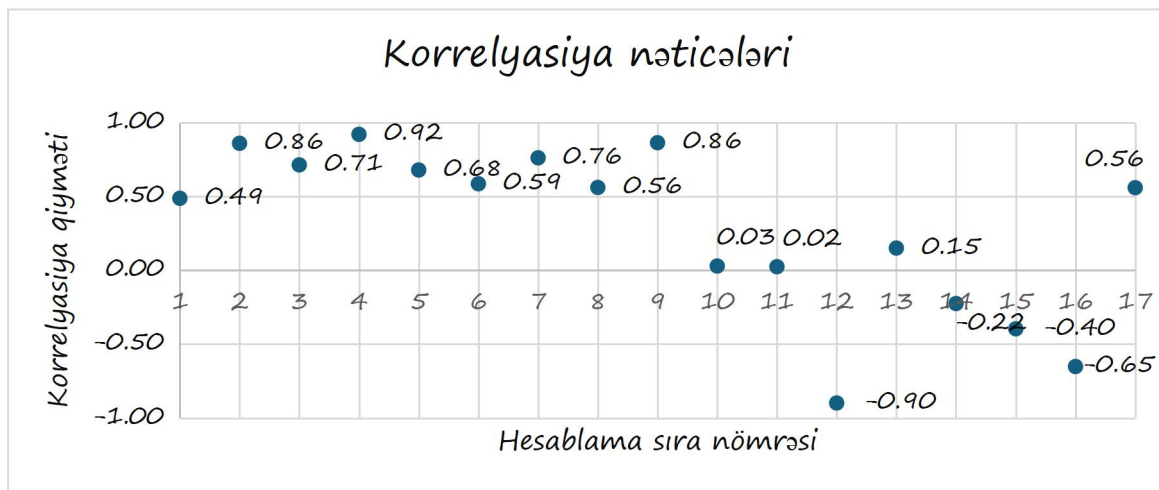
DİM8 (Layiqli əmək və iqtisadi inkişaf) və F8 (Adam başına düşən ÜDM (manat)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi 0.56, DİM9 (Sənaye, innovasiya və infrastruktur) və F9 (Sənayedə əsas kapitalla yönəldilən investisiyalar (milyon manat)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi 0.86, DİM10 (Bərabərsizliyin azaldılması) və F10 (Cini indeksi (Mənbə: The World Inequality Database)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi 0.03, DİM11 (Dayanıqlı şəhərlər və icmalar) və F11 (Dövlət xərclərində tikinti və şəhərsalma üzrə ayrılan xərclər (manat)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi 0.02, DİM12 (Məsuliyyətli istehlak və istehsal) və F12 (Ətraf mühitin istehsal və istehlak tullantılarından mühafizəsinə ayrılmış xərclər (min manatla)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi -0.90, DİM13 (İqlim fəaliyyəti) və F13 (Ətraf mühitin istehsal və istehlak tullantılarından mühafizəsinə ayrılmış xərclər (min manatla)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi 0.15, DİM14 (Suyun altında həyat) və F14 (Su ehtiyatlarının mühafizəsi və onlardan səmərəli istifadə edilməsinə yönəldilmiş vəsait (min manat)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi -0.22, DİM15 (Quruda həyat) və F15 (Torpaqların mühafizəsi və onlardan səmərəli istifadə edilməsinə vəsait (min manat)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi -0.40, DİM16 (Sülh, ədalət və güclü institutlar) və F16 (Dövlət xərclərində məhkəmə hakimiyyəti, hüquq mühafizə və prokurorluq sahələrinə ayrılan dövlət xərclər (manatla)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi -0.65, DİM17 (Məqsədlər üçün əməkdaşlıq) və F17 (Dövlət xərclərində beynəlxalq münasibətlər istiqamətində ayrılmış xərclər (manat)) göstəriciləri arasında əlaqənin korrelyasiya nəticəsi 0.56 olması müəyyən edilmişdir. Yuxardan qeyd edilən nəticələrin daha aydın müşahidə edilməsi qrafik cədvəlində sıra sayına müvafiq olaraq korrelyasiya nəticələri təsvir edilmişdir. (Qrafik 1)

Cədvəl 1. Müvafiq DİM reytingi və maliyyə göstəricisi arasında əlaqənin korrelyasiya nəticələri

Hesablama sırası	Müvafiq DİM reytingi və maliyyə göstəricisi arasında əlaqə	Korrelyasiya nəticələri
1	DİM1-F1	0.49
2	DİM2-F2	0.86
3	DİM3-F3	0.71
4	DİM4-F4	0.92
5	DİM5-F5	0.68
6	DİM6-F6	0.59
7	DİM7-F7	0.76
8	DİM8-F8	0.56

9	DİM9-F9	0.86
10	DİM10-F10	0.03
11	DİM11-F11	0.02
12	DİM12-F12	-0.9
13	DİM13-F13	0.15
14	DİM14-F14	-0.22
15	DİM15-F15	-0.4
16	DİM16-F16	-0.65
17	DİM17-F17	0.56

Qrafik 1. Azərbaycan üzrə 17 məqsədin reyting göstəricisi (DİM1, DİM2, DİM3,...,DİM17) və hər bir məqsədə müvfiq olaraq seçilmiş maliyyə (F1, F2, F3...,F17) göstəriciləri arasında korrelyasiya nəticələrinin hesablama sırasına müvafiq təsviri



“Qrafik 1.”-də üfqi istiqamtdə 17 korelyasiya nəticəsinin sıra sayı göstərilmişdir. Məsələn 1. sıraya diqqət etdikdə DİM1(Yoxsulluğun azaldılması) reyting göstəricisi və həmin məqsədə uyğun olaraq qəbul etdiyimiz F1(Ev təsərrüfatlarında ayda adambaşına düşən gəlirlər (manatla)) göstəricisi arasında korrelyasiya əlaqəsinin nəticəsi 0.49 olduğunu müşahidə edə bilirik. Korrelyasiya nəticələri “-1;1” aralığını əhatə edir və şaquli istimətdə təsvir edilmişdir. 10,11 -ci göstəricilər arasında əlaqənin zəif olduğunu müşahidə edə bilirik. Eyni zamanda 12,14,15,16-cı məqsədlər üzrə əks əlaqənin olduğu müəyyən edilmişdir. Əldə edilmiş nəticələr eyni zamanda göstəricilər arasında olan asılılığın hansı dərəcədə olmasını müşahidə etməyə imkan vermişdir.

Korrelyasiya analizindən əlavə olaraq göstəricilər arasında asılılığı müəyyən etmək üçün hər bir DİM göstəricisinə müvafiq olan maliyyə göstəricisi arasında reqressiya statistik göstəriciləri müəyyən edilmişdir. Əldə edilmiş reqressiya statistik göstəriciləri əlavə hissəsində qeyd edilmişdir.

Müzakirə

Ümumilikdə korrelyasiya və reqressiya statistik göstəricilərinə nəzərə yetirdikdə bir çox maliyyə göstəriciləri və dayanıqlı inkişaf məqsədləri arasında bir başa əlaqənin olduğunu görə bilərik. Bəzi göstəricilər arasında müşhidə edilən uyğunsuzluqlar isə seçim edilmiş maliyyə göstəricilərinin müvafiq sahəyə təsirinin aşağı səviyyədə olması qeyd edilə bilər. Həmçinin statistik göstəricilərin tətqiqi zamanı əldə edilmiş bəzi göstəricilərin tam şəkildə olmaması da bəzi göstəricilərin maliyyə göstəriciləri ilə təhlilində çətinliklər yaratmışdır. Eyni zamanda sözü gedən məlumat çatışmazlığı DİM10 (Bərabərsizliyin azaldılması (DİM 10)) -da müşahidə edilməkdədir. Belə ki, DİM 10 üzrə əsas maliyyə göstəriciləri olan Cini indeksi, kvintil indeksi və palma indeksi kimi BMT tərəfinfən qəbul edilmiş beynəlxalq səviyyəli göstəricilərin Azərbaycan üzrə rəsmi təstiq edilmiş məlumat bazasının olmaması diqqəti cəlb edir. Tədqiqatda istifadə edilmiş Cini indeksi göstəriciləri isə “The World Inequality Database” adlı qurumun öz araşdırmaları əsasında əldə edilən məlumatlara əsaslanır. Ümumilikdə nəticələrə nəzər yetirdikdə isə, 10-a qədər göstəci arasında müsbət güclü əlaqənin olmasını müşahidə edirik. Həmçinin qeyd etmək lazımdır ki, dayanıqlı inkişaf məqsədləri göstəriciləri 3 faktoru sosial, iqtisadi və ekoloji özündə birləşdirir. Bu baxımdan maliyyə göstəricilərinin iqtisadi faktora təsiri daha çox müşahidə edilməkdədir. Ekoloji faktor isə maliyyə vəsaitlərinin ayrılması ilə yanaşı həmin vəsaitlərin düzgün şəkildə istiqamətləndirilməsindən, məqsədə müvafiq şəkildə idarə edilməsindən və həyata keçirilən işlərin monitorinqindən bir başa olaraq asılıdır. Sosial faktor əhatə edən məqsətlərə isə maliyyə göstəricilərinin təsirləri nisbətən daha zəifdir. Belə ki, qeyd edilən sahələrə ayrılan vəsaitlər digər məqsədlərə ayrılan vəsaitlərlə müqayisədə daha aşağıdır.

Həmçinin qeyd edilməlidir ki, tədqiqatda təhlil edilən maliyyə göstəriciləri müvafiq dayanıqlı inkişaf məqsədlərinə uyğun olaraq, subyektiv şəkildə seçilmişdir. Müvafiq sahələrə uyğun olan digər maliyyə göstəriciləri təhlil olunarsa, daha fərqli nəticələr müşahidə etmək mümkündür. Bütün bunlara baxmayaraq ümumi olaraq statistik nəticələrə baxdıqda yaşıl iqtisadiyyatın başlıca tərkib hissəsi olan dayanıqlı inkişaf məqsədləri və dövlətin dayanıqlı maliyyə siyasəti arasında sıx əlaqə olduğunu qeyd edə bilərik.

Nəticə

Tədqiqat işində əldə edilmiş nəticələrə nəzər yetirdikdə isə, 10-a qədər göstəci arasında müsbət güclü əlaqənin olmasını müşahidə edirik. Həmçinin qeyd etmək lazımdır ki, dayanıqlı

inkişaf məqsədləri göstəcileri 3 faktorunu sosial, iqtisadi və ekoloji özündə birləşdirir. Bu baxımdan maliyyə göstəricilərinin iqtisadi faktora təsiri daha çox müşahidə edilməkdədir. Ekoloji faktor isə maliyyə vəsaitlərinin ayrılması ilə yanaşı həmin vəsaitlərin düzgün şəkildə istiqamətləndirilməsindən, məqsədə müvafiq şəkildə idarə edilməsindən və həyata keçirilən işlərin monitorinqindən bir başa olaraq asılıdır. Sosial faktorun əhatə edən məqsədlərə isə maliyyə göstəricilərinin təsirləri nisbətən daha zəifdir. Belə ki, qeyd edilən sahələrə ayrılan vəsaitlər digər məqsədlərə ayrılan vəsaitlərlə müqayisədə daha aşağıdır.

Yuxarıda sadaladığınız məsələlərə uyğun aşağıdakı təklifləri irəli sürə bilərik:

1. Dayanıqlı maliyyə siyasəti fəaliyyətinin düzgün formada qurulması və tənzimlənməsi üzrə nəzarət mexanizminin gücləndirilməsi;
2. Maliyyə resurslarının idarə edilməsi sisteminin təkmilləşdirilməsi yönündə tədbirlərin həyata keçirilməsi;
3. Maliyyə ehtiyatlarından səmərəli istifadə və maliyyələşmə metodlarının təkmilləşdirilməsi. İstər dövlət, istərsə də özəl sektor tərəfindən vəsaitlərin səmərəli cəlbi və istifadəsinə aid vahid metodologiyanın tətbiqi;
4. Dayanıqlı maliyyə menecmenti üzrə dövlətin maliyyə siyasətinin inkişafı istiqamətlərinin müəyyən edilməsi.

Davamlı inkişaf məqsədlərinə nail olmaq üçün donor və resipiyent ölkələr arasında güclü bir kooperasiya vacibdir. İnkişaf etmiş ölkələr yeni bilik və texnologiyaları ötürərək, təcrübə və maliyyə dəstəyi ilə inkişaf etməkdə olan ölkələrə kömək edə bilərlər. Bu, inkişafın sürətlənməsini və dünya əhalisinin həyat səviyyəsini artırmağı mömkün edir.

Həmçinin, bu prosesdə inkişaf etməkdə olan dövlətlər özləri üçün müvafiq sahə üzrə yüksək nəticələr əldə etmiş ölkələrin təcrübəsindən yararlanırlar. Onlar, inkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsindən dərs çıxaraq, həm öz iqtisadiyyatlarını inkişaf etdirmək, həm də sosial və humanitar sahələrdə məhdudluqları aradan qaldırmaq üçün effektiv strateji və tədbirlər tətbiq edə bilərlər.

2030-cu ilədək planlaşdırılan vəzifələrin yerinə yetirilməsi məqsədi ilə bu cür bir kooperasiya əhəmiyyətli bir rol oynayır. Buna görə də, bütün ölkələrin birləşməsi və birgə çalışması əsasdır. Ən əsası isə, dayanıqlı maliyyə siyasətinin yaradılması və həyata keçirilməsi davamlı inkişafın təmin edilməsi üçün ən effektiv yoldur.

Ədəbiyyat

1. Azərbaycan Respublikasında maliyyə xidmətlərinin inkişafına dair Strateji Yol Xəritəsi.
2. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2016-cı il 6 dekabr tarixli Fərmanı.
3. Azərbaycan Respublikası 2020-ci il dövlət büdcəsi haqqında qanunu
4. Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi. (2024).

5. Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankı www.cbar.az
6. Bağırov D., Həsənlı M. - “Maliyyə”, Bakı – 2011
7. Dayanıqlı Maliyyə üzrə Yol Xəritəsi 2023-2026 Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankı
8. European Report on Development (2015), Combining finance and policies to implement a transformative post-2015 development agenda. Brussels, 2015.
9. Elena Vianelli (2021) Sustainable finance and sustainable development: the DİMs and esg indicators in sustainable investment evaluation
10. Ələkbərov U. K. (2017), “ Davamlı inkişaf və ekoloji sivilizasiyanın idarə
11. edilməsinin əsasları”, Bakı.
12. Kiganda, E. O. (2014). Effect of macroeconomic factors on commercial banks profitability in Kenya: Case of equity bank limited, Journal of Economics and Sustainable Development s.46-56
13. Magdalena Ziolo , Iwona Bak , Katarzyna Cheba (2021) The role of sustainable finance in achieving sustainable development goals: does it work? 45-70
14. OECD Azərbaycanda Müəssisələrin Rəqəmsallaşdırılmasına Dəstək 2022 s.66
15. Online database for the Sustainable Development Report 2023
16. Sustainable Development Report 2023 by Jeffrey D. Sachs, Guillaume Lafortune, Grayson Fuller and Eamon Drumm. Published by Dublin University Press Dublin, Ireland.
17. Sachs, J.D., Lafortune, G., Fuller, G., Drumm, E. (2023). Implementing the DİM Stimulus. Sustainable Development Report 2023. Paris: SDSN, Dublin: Dublin University Press, 2023. 10.25546/102924
18. Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. 2015
19. The World Inequality Database - Gini index of national income, Azerbaijan, 2000-2022 <https://wid.world/country/azerbaijan/>
20. UNEP (2016), Fiscal Policies and the DİMs – Policy Briefing Note
21. United Nations. (2016). The sustainable development goals. Report. New York.
22. United Nations (2015) Paris Agreement
23. Vadym Volosovych, Internatinal Financial Integration, Policies, and Institutions, University of Houston, Houston, 2006, s. 1 -7
24. World Bank Group (2013) Financing for Development Post-2015
25. Большаков С.В. (2002), “Финансовая политика государства и предприятия”, Москва, “Книжный мир”.
26. Теплова Т.В. (1998), “Финансовые решения: стратегия и тактика: учебное пособие”, Москва, “ИЧП “
27. www.worldbank.org

28. <https://DİMs.un.org/goals>

29. <https://www.DİMindex.org/>

JEL Classification Codes: Z30, Z31, Z32

AZƏRBAYCANDA TURİZMİN İNKİŞAFINDA İCMANIN ROLU: ŞƏKİ VƏ ZAQATALA RAYONLARI KONTEKSTİNDƏ

Bahar Rüstəmovə

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Zaqatala İqtisad Məktəbi, IV kurs

Xülasə

Bugün artıq elə bir dövrdür ki, bütün dünyada XXI əsrin fenomeni sayılan turizm insanların əsas tələbatlarından birinə çevrilmişdir. İnsanlar dəyişən, yenilənən həyata uyğunlaşmaq üçün mütəmadi olaraq mövcud öyrəşdikləri yerlərdən uzaqlaşmağa ehtiyac duyurlar. Bu bütün dünyada insanların müxtəlif məqsədlərlə bir yerdən başqa yerə getməsinə şərait yaradır. Belə olan halda həmin insanları – yəni real turistləri qarşılamaq, yerləşdirmək, asudə vaxtlarını səmərəli keçirmək üçün destinasiyalarda müəyyən xidmətlər hazırlanması zərurəti ortaya çıxır. Turistlərin tələbatının ödənilməsinə istiqamətlənən bu xidmətlərin mənbəyi müxtəlif ola bilər – iri, orta, kiçik sahibkarlar, yerli əhali, yerli idarəetmə orqanları və s. Qeyd olunan tərəflərin hər biri turizmin inkişafında maraqlı tərəflərdir. Məqalədə həmin maraqlı tərəflərdən yerli əhali – yəni icmaların turizmə necə yanaşmalarından və turizmdə rollarının necə olmasından ibarət tədqiqat işi aparılmışdır. Tədqiqat işi Şəki və Zaqatala rayonlarında yaşayan və turistlərə müxtəlif xidmətləri göstərən 21 yerli icma nümayəndəsi ilə sorğu metodu ilə aparılmışdır. Nəticələr təhlil edilmiş, hər iki rayonda yerli əhalinin turizmə yanaşması və turizmdən gözləntiləri qiymətləndirilmiş, icmanın turizmin inkişafında rolu və gələcək perspektivləri müəyyənləşdirilmişdir.

***Açar sözlər:** Turizm, icma əsaslı turizm, Azərbaycanda turizm, icmanın uğuru, turizmin inkişafı*

Abstract

Today tourism is considered a phenomenon of the 21st century all over the world, has become one of the main needs of people. This enables people all over the world to travel from one place to another for different purposes. In case, there is a need to prepare certain services in the destinations in order to welcome, accommodate and spend their leisure time effectively with those

people - i.e. real tourists. The source of these services aimed at meeting the needs of tourists can be different - large, medium, small entrepreneurs, local population, local government bodies, etc. Each of the mentioned parties are stakeholders in the development of tourism. In the article, a research study was carried out, consisting of how the local population, communities - approach tourism and what their roles are in tourism. The research was conducted with 21 local community representatives who live in Sheki and Zagatala regions and provide various services to tourists. The results were analyzed, the approach of the local population to tourism and expectations from tourism in both regions were evaluated, the role of the community in the development of tourism and its future prospects were determined.

Key words: *tourism, community based tourism, tourism in Azerbaijan, community success, development of tourism*

Tədqiqat və metodologiya

Şəki və Zaqatala rayonlarında turizmin inkişafında icmanın rolunu araşdırmaq üçün 21 nəfər icma nümayəndəsi 20 sual üzrə anket-sorğu doldurmuşdur. Sorğuda iştirak edənlərin 57.14 %-i Şəkidən, 42.86 %-i yəni 9 nəfəri Zaqatala rayonundandır. İştirakçıların 61.9%-i ali, 23.8%-i orta ixtisas təhsilli, 9.54 %-i orta təhsilli (peşə təhsili), 4.76%-i isə ibtidai təhsillidir. Sorğuda iştirak edən icma üzvlərinin 57.14%-i kişi, 42.9%-i qadın olmaqla, turizm sahəsində təhsili olanlar 71.4%, təhsili olmadan xidmət göstərənlər isə 28.6% təşkil edir. Bu sualın soruşulmasında məqsəd turizmdə iştirakın kortəbii olması və ya təhsil almaqla karyera nərdivanının bir hissəsi olmasını aydınlaşdırmaqdır.

Zaqatala rayonundan sorğuya qatılanların yalnız iki nəfərinin turizmlə bağlı təhsili yoxdur və onların göstərdikləri xidmətlər gecələmə xidmətləridir. Şəki rayonundan qatılanlar arasında isə 3 nəfərin turizm təhsili yoxdur. Onlar gecələmə, əl sənətkarlığı və yerli bələdçilik xidməti göstərirlər.

Sorğuda iştirak edən iştirakçılardan 52.38%-i, yəni 11 nəfəri gecələmə, qidalanma və s. xidmətləri, 38.09%-i, yəni 8 nəfəri bələdçilik, 9.53%-i, yəni 2 nəfəri əl işlərinin hazırlanıb turistlərə satışı xidmətlərini həyata keçirirlər. 6 respondent yalnız yaz-yay aylarında, yəni mövsümi olaraq turistlərə xidmət göstərir, 15 respondentin isə ilboyu xidmət göstərmək üçün imkanı var.

“Turistlər sizin haqqınızda məlumatı haradan əldə edir?” sualına ən çox verilən cavab sosial şəbəkələrdən (61.9%) və dostların məsləhətindən (38.1%) olmuşdur.

“İcma üzvləri ərazidə turizmin inkişafı ilə bağlı planlaşdırma və qərarların qəbulu proseslərində fəal dərəcədə iştirak edirlər.” mülahizəsinə verilən cavabların 38%-i fikirlə razı olduqlarını, 42.9%-i qismən razı olduqlarını, 19%-i isə mülahizə ilə razı olmadıqlarını bildirmişlər.

“İcma üzvlərinin hal-hazırda turizmin inkişafında əsas rolları nədir?” sualı açıq şəkildə verilmiş və cavablar arasında aşağıda qeyd olunan əhəmiyyətli təkliflər qeyd olundu:

- Mənəvi dəyərlərin, mədəniyyətlərin, adət ənənələrin turistlərə ötürülməsi, şəhərdən kənar yerlərdə gündəlik yaşam tərzinin kəşf olunması, turizmin ekoloji dayanıqlılığı və təbii resursların lazımı şəkildə dəyərləndirilməsidir;
- Keyfiyyətli xidmət təqdim etmək, güləruz olmaq;
- Gecələmənin təşkili, müxtəlif əyləncə və gəzintilərin təşkili, master-klassların təşkili və s.;
- Əraziyə səfər edən turistlərə şəhərin müasirliyi ilə yanaşı qədimliyini turistlərə təqdim etmək;
- Turistlərə dolğun və düzgün informasiya vermək.

“İcma üzvlərinin turizmin inkişafında daha fəal iştirakına maneə olan hər-hansı problemlər varmı?” sualına verilən cavablarda 71.4%-i problemlərin olduğunu, 28.6%-i isə heç bir problem olmadığını qeyd etmişdir.

“İcma üzvləri turizmi və turizmin icmanın həyatlarına, mədəniyyətlərinə və ətraf mühitə təsirini necə qəbul edirlər?” sualına verilən cavabların hamısı müsbət istiqamətdədir. İştirakçılar düşünürlər ki, turizmin ərazidə inkişafının mədəniyyətə, icmanın həyat tərzinə və ətraf mühitə təsiri yalnızca müsbət istiqamətdədir. Sualın davamı olaraq “Turizmin regionda inkişafının hansı üstünlükləri var?” sualına verilən cavabda isə maddi rifahın yaxşılaşması, məşğulluq imkanlarının artması, yeni insanlarla tanış olmaqla yeni mədəniyyətlərin öyrənilməsi cavabları seçilmişdir. Bundan başqa iştirakçılar qeyd edirlər ki, icma öz qayda-qanunlarını turistlərdən tələb edərsə bu zaman icmada hər-hansı arzuolunmaz dəyişikliklər müşahidə oluna bilməz. İcma qaydalarına əsasən turistlər davranış qaydaları, geyim qaydaları haqqında əvvəlcədən təlimatlansalar və ona uyğun hərəkət etsələr tərəflərin hər biri bu prosesdən məmnun olarlar.

“İcma üzvlərinin həyata keçirilməsini istədikləri turizmlə bağlı layihələr varmı?” sualına 57.1% iştirakçı “var”, 42.9% iştirakçı isə “yoxdur” cavabını seçmişdir. Lakin layihə və təklifi olan icma üzvlərinin 26.3%-i bu layihələrin müxtəlif obyektiv və subyektiv səbəblərdən həyata keçirilməsinin mümkün olmadığını qeyd etmişlər.

“İcma üzvləri bir-birilə klaster şəklində (birgə əməkdaşlıq edərək) fəaliyyət göstərirlər?” sualına 61.9% iştirakçı fəaliyyət göstərmir kimi qeyd etmiş, 38.1% iştirakçı isə birgə fəaliyyətin mövcudluğunu seçmişdir. Birgə fəaliyyətin mövcudluğunu seçən iştirakçıların hamısı Şəki rayonundan qatılan respondentlərdir. Zaqataladan olan respondentlər isə icma üzvlərinin daha çox rəqabət şəraitində fəaliyyət göstərdiyini qeyd etmişdir.

“İcma üzvləri iri sahibkarlardan hər-hansı bir dəstək alır mı?” sualına verilən cavabda 85.74%-i dəstək almadıqlarını bildirmişlər.

“Dövlət icma üzvlərini turistlərə xidmət göstərilməsi ilə bağlı maarifləndirir.” mülahizəsi ilə 57.1% respondent razı olmadıqlarını, 42.9%-i isə razı olduqlarını bildirdilər.

İcma üzvləri düşünürlər ki, onların müxtəlif mövzularda dəstəyə ehtiyacları var:

- Maliyyə dəstəyi

- Təlim-maarifləndirmə
- Fərqli turpaketlərin hazırlanması qaydaları
- Məhsullara qiymət qoyulması üsulları
- Xarici dil biliklərini artırmaq üçün dəstək
- Əməyin mühafizəsi
- İlk tibbi xidmətlər

Yuxarıda qeyd olunan dəstək mexanizmlərini QHT-lərdən əldə etməyi gözləyən icma üzvləri ÜHT-lərin turizmin inkişafında rolunun olmadığını və ya az olduğunu, icma üzvləri ilə mütəmadi fikir mübadilələrinin olmadıqlarını vurğuladılar.

Şəki və Zaqatala rayonlarının turizm potensialı

2023-cü ilin statistik məlumatlarına əsasən turizm ölkənin ÜDM-da cəmi 2.2% paya malikdir (Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi, 2023). Ölkə üçün kiçik olan bu rəqəm onu göstərir ki, Azərbaycan turizmi hal-hazırda özünün inkişaf mərhələsindədir. 2015-ci ildən bəri getdikcə artan turist sayı, 2020-ci ildə Covid-19 pandemiyasının yaratdığı qapanmalar və izolyasiyalar nəticəsində kəskin şəkildə azaldı və hal-hazırda ölkədə hərəkət edən əsas qüvvənin yerli turistlər olduğunu deyə bilərik.

Azərbaycanın zəngin turizm potensialına malik olan və ölkənin şimal-qərb bölgəsində yerləşən Şəki və Zaqatala rayonları il ərzində həm yerli, həm xarici turistləri qəbul etmək potensialına malikdir. Zəngin mədəni-tarixi irsi və rəngarəng təbiəti, bolsulu çayları, müxtəlif azsaylı xalqların mədəniyyətləri və mətbəxi, sənətkarlıq nümunələri ilə gələn turistləri ecazkar görünüşünə heyran qoyan bir destinasiyadır. Bu destinasiya mövcud potensialına görə ilboyu turistləri qəbul etmək qabiliyyətindədir. Lakin müxtəlif səbəblərdən turist qəbul etmək potensialı yüksək olan bu ərazi qədər olduğundan daha az turist qəbul edir. Qeyd etmək lazımdır ki, bu məqamda icmanın rolu danılmazdır.

Hazırda Zaqatala rayonunda 22, Şəki rayonunda bir kükürlü, maqneziumlu, karbonatlı, natriumlu, kalsiumlu, hidrokarbonatlı, sulfatlı və xloridli kimyəvi elementlərlə zəngin olan, debitləri isə sutkada 144-161 min m³ arasında dəyişən mineral və termal bulaqlar qeydə alınmışdır. Termal bulaqlarda suyun temperaturu +300C ilə +500C arasında dəyişir ki, bu da onlardan həm termal enerji mənbəyi kimi, həm də müalicə-kurort tipli müəssisələrin yaradılması məqsədləri ilə istifadə olunmalarına imkan verir (Ü.T.İsmayılova, 2020) .

Mineral və termal su ehtiyatları ilə yanaşı iqtisadi rayon ərazisində 400-dən çox tarixi-etnoqrafik abidələrə də rast gəlinir. Şəki şəhərində XVIII əsrə aid Şəki xanlarının evi, Qala divarları, Gileyli məscidinin minarəsi, XVIII-XIX əsrlərə aid Aşağı Karvansaray, Yuxarı Karvansaray, XIX əsrdən qalan Ağvanlar hamamı vardır. Rayonda VI əsrə aid "Gavur" qalası, orta əsrlərə aid Qudula

qala yeri, Aydınbulaqda Ağcaqala qülləsi, Kiş kəndi yaxınlığında orta əsrlərə aid Kiş məbədi, XV əsrdən qalan "Gələrsən görərsən", təkcə Zaqatala rayonunun ərazisində isə 108-ə yaxın abidə qeydə alınmışdır. Bunlardan ən qədimi Pəriqala, Armatay qalası, Cingözüqala, Şeytan qalası, Zaqatala qalası və başqalarıdır. Rayonun kənd yerlərində VI- VIII əsrlərdən qalmış 10-dan çox Alban abidələri mövcuddur. Rayonun Mamrux (Mamrux kilsəsi), Mazıx, Muxax, Qəbizdəre, Yuxarı Tala, Yuxarı Çardaxlar kəndlərində VI-VIII əsrlərdən qalmış çoxlu Alban abidələri, Gözbaraq və Qalal kəndlərində XVIII əsrə aid məscidlər, Kebeloba kəndində XV əsrə aid iki qüllə, Mazıx kəndində XII əsrə aid qüllə, Yuxarı Çardaxlar kəndində V əsrə aid Pəriqala, Car kəndində XIV əsrə aid Cingözüqala, Paşan kəndində Alban qülləsi (XIII əsr) və Axaxdərə kəndindəki Alban qülləsi(XII əsr), Əliabad və Mosul kəndlərində XIX əsrdə tikilmiş məscidlər hazırkı vaxta qədər qorunub mühafizə olunmuşdur (Ü.T.İsmayılova, 2020).

Rayon ərazisində, ekoturizmin inkişafı üçün əvəzsiz, 1839-cu ildə təşkil olunmuş (ərazisi 23800 ha.) Zaqatala Dövlət Qoruğu, İlisu Dövlət Qoruğu, Zaqatala şlaləsi, Xalaxı gölü, Malarasa aşırımı ən gözəl təbiət abidələrindən sayılır (Ü.T.İsmayılova, 2020).

Aparılmış təhlillər göstərir ki, iqtisadi inkişafda və rekreasiya-turizm potensialından istifadə olunması istiqamətində son illərdə bəzi müsbət istiqamətli artım dinamikasına nail olunsa da, hələ də iqtisadi rayonun təbii-iqtisadi resurs potensialı tam və səmərəli şəkildə dövrüyyəyə cəlb olunmamışdır. Bu baxımdan rayonda müvafiq iqtisadi tədbirlərin davam etdirilməsi, xüsusən rekreasiya-turizm infrastrukturunun təkmilləşdirilməsi və inkişafı, emal müəssisələrinin sayının artırılması, rayonun coğrafi şəraiti və ehtiyatlarına uyğun yeni müalicə-sanatoriya tipli, həmçinin turizm müəssisələrinin yaradılması daha səmərəli məşqulluq göstəricilərinin əldə olunmasına imkan yaradardı.

Azərbaycan Turizm Bürosu ölkəyə gələn turistlərin üstünlük təşkil etdiyi ölkələrdə tədqiqat aparmış və həmin ölkələrin əhalisinin tənqit davranışını ölçmüşdür. Tədqiqatın nəticələrində ölkəyə həmin ölkələrdən gələn turistlərin seçdikləri ərazilər arasında Azərbaycanın şimal-qərb bölgəsi üstünlük təşkil edir. Səudiyyə Ərəbistanı, BƏƏ, Rusiya, Hindistan, Çin, Polşa və Almaniyanın potensial və real turistlərinin səyahət davranışlarında Şəki rayonu əsas səfər edilən rayonlardandır (www.tourismboard.az).

İcma əsaslı turizm

“İcma əsaslı turizm” (community based tourism) anlayışı iqtisadi ədəbiyyatlara son illərdə daxil edilən, turizmin inkişafında əsas və ən əhəmiyyətli tərəflərdən olan “yerli əhali” və onların turizmə göstərdikləri diqqəti ölçən bir anlayışdır.

Turizmin inkişafının əsas elementlərindən biri yerli icmaların iştirakını təşviq etməkdir, çünki bu, turizm sənayesinin davamlılığının mərkəzidir. İqtisadi ədəbiyyatlarda yerli icmaların

turizmin inkişafında oynaya biləcəyi bir sıra rolları araşdırılsa da, yerli icmaların özlərinin bu barədə necə hiss etdiyinə indiyədək çox az diqqət yetirilmişdir. Nəticə etibarilə, icmaların turizmin inkişafındakı rol(lar)ı haqqında həqiqətən nə düşündükləri ilə bağlı çox az sübut var. Azərbaycanın şimal-qərb bölgəsində 2 rayonu əhatə edən məqalə yerli icmaların turizmin inkişafındakı rolu ilə bağlı fikirlərini araşdıraraq turizmin inkişafında icmanın iştirakını başa düşməyə kömək edir. Məqalədə yerli icmanın bəzi üzvləri ilə ev təsərrüfatları anket sorğusu və tədqiqatçının daha geniş ictimaiyyətlə təcrübəsi ilə birlikdə tədqiqat sahəsində müşahidələrinə əsaslanan perspektivləri bir araya gətirmək üçün keyfiyyət araşdırması edilib.

Hər-hansı bir ərazinin icma əsaslı destinasiya olması üçün bir sıra səciyyəvi xüsusiyyətlərin olması vacibdir:

- İcmanın xüsusiyyətləri, dəyərləri, həyat tərz, adət-ənənələrinə yüksək maraq
- Turizm fəaliyyət planlarında könüllü icma iştirakçılığı və dəstəyinin olmasının təmin edilməsi (vətəndaşların rol almasının stimullaşdırılması)
- QHT-lərlə əməkdaşlıq
- Yerli qurumlarla əməkdaşlıq
- Dayanıqlı ictimai marağa xidmət edən layihələrin təklif edilməsi (B.Himmetoğlu, 2021)

Son üç onillikdə kənd yerlərinin turizminin inkişafında yerli icmaların rolu və əhəmiyyəti haqqında çoxlu araşdırmalar yazılmışdır. Əhalinin yerli icmanın turizmin inkişafından əldə edəcəyi faydalar haqqında maarifləndirilməsinin zəruriliyi ifadə edilmişdir (Lerner və digərləri, 2000, Breidenhann və digərləri, 2004, Lee və digərləri, 2008).

Yerli əhalinin icmalarda iştirakına görə müxtəlif yanaşmalardan istifadə olunur. Bunlar **kortəbii, süni və məcburi** olmaqla 3 qrupa bölünür.

Kortəbii yanaşmada sakinlər bütün proses boyu destinasiyanın layihələndirilməsində fəal və könüllü olaraq iştirak edirlər. Bu yanaşmaya görə müvəffəqiyyət qazanmaq üçün sakinlər iştirak etməkdə hazır (qadir) və həvəsli olmalıdırlar. Bəzən sakinlər prosesdə iştirakda maraqlı olmur və / və ya turizm haqqında məlumatsız olurlar. Bu halda, ilk növbədə, təlim proqramları vasitəsilə prosesdə iştirak etmək üçün onlar hazırlanmalıdırlar.

Süni yanaşmada destinasiyanın layihələndirilməsi cavabdeh qurumlar tərəfindən həyata keçirilir və nəticələr sakinlərə izah olunur. Sakinlər destinasiyanın təşkilində hər hansı sözə sahib olmurlar. Bəzən onlara seçim etmək üçün 2 variant təklif edilə bilər.

Məcburi yanaşma, sakinlərə destinasiyanı layihələndirmək prosesində hər hansı şərait yaratmır. Onlar müəyyən edilmiş çərçivəyə tabe olmaq məcburiyyətində qalırlar.

Kortəbii yanaşma dayanıqlı destinasiyanın inkişafında daha uyğundur. Destinasiyanın layihələndirilməsində icma üzvləri cəlb olunmazsa, o zaman onlar turizm proseslərinə mane olar, ziyarətçilərə xoş üz göstərməzlər (B.Himmetoğlu, 2021).

Turizmin inkişafında yerli icmanın rolunun tədqiqi kontekstində Hall (1996) İƏT (icma əsaslı turizm) terminini qeyd edir, bu termin yerli icmaların turizmin inkişafının planlaşdırılması və konservasiyasına cəlb edilməsinə diqqət yetirir (Hall, 1996). Turizm bir sənaye kimi yerli əhalinin cəlb edilməsindən, onların işçi heyətinin, sahibkarların rolu və turistlərin qaldıqları müddətdə onların əhval-ruhiyyəsinə təsirindən asılıdır (Laws, 1995; Dann, 1996; Taylor və Davis, 1997; Cole, 1997).

İƏT ətraf mühitə zərər vermədən icmanın həyat şəraitini yaxşılaşdırmaqla davamlı inkişafa istiqamətlənir. İƏT-nin məqsədi multiplikativdir: təbii və mədəni ehtiyatların qorunması, sosial və iqtisadi inkişaf və ziyarətçilərin keyfiyyətli təcrübələrini özündə birləşdirir (Hiwasaki, 2006). Okazaki (2008) hesab edir ki, hər bir icmanın iştirakını, gücün yenidən bölüşdürülməsini, birləşməsinə və sosial yaradıcılığını ayrıca təhlil etmək vacibdir. Turizmin yerli icma üçün faydaları mütləq iştirak strategiyası və sosial imkanlarla əlaqəli deyil (Simpson, 2008).

Hampton (2005), İndoneziyanın Yava adasındakı Borobodurun timsalında güc, nəzarətin milli və regional səviyyədə yerli səviyyəyə ötürülməsi, yerli əhalinin turizmdəki rolunu müzakirə etmişdi. O, yerli icmada qurulmuş münasibətləri, yerli monumental irsi və turizmdə idarəetmə strukturunu əsas götürür. Blackstock (2005) Avstraliyanın Şimali Kvinslend şəhərindəki Port Duqlas turizm məkanının timsalında icma əsaslı turizmə tənqidi rəy vermişdi. Barrio nümunə araşdırması turizmin icma inkişafı ilə necə inteqrasiya olunduğunu göstərir və turizmin yerli icmanın inkişafına töhfə verməsini təmin edən bəzi şərtlər haqqında müəyyən informasiyalar verir.

Şimali Kanada (Churchill, Manitoba, Cambridge Bay, Pond Inlet), yerli əhalinin turizmin inkişafına münasibətinə əsaslanaraq, tədqiqat işinin əsas komponentinin yerli ictimaiyyət üçün turizmin əhəmiyyətini müəyyən etmək olduğunu qeyd etmişdi (Marija Belij, Jovana Veljković, Sanja Pavlović, 2014).

İcma əsaslı turizmin inkişafı ilə əyalətlərdə ekologiyanın mühafizəsinə həm dövlət tərəfindən, həm də yerli icma tərəfindən qayğının artması ilə maliyyə ehtiyatı yaratmaq imkanı yaranır;

- Yerli adət-ənənələrin və sənətkarlığın mühafizəsi, bərpası və inkişafı baş verir;
- Yerli adət-ənənə, mədəniyyət və sənətkarlıq nümunələri ölkənin başqa regionlarına və xarici ölkələrə yayılır;
- İcma daxilində həmrəylik və məğrurluq artır;
- İcma əsaslı turizmin idarə edilməsində kənd əhalisinin cəlb edilməsi onların mənəvi inkişafına müsbət təsir göstərir;
- Regionun turizm sayəsində imicinin yaxşılaşması, yüksəlməsi gələcəkdə dövlət tərəfindən buraya böyük kapital qoyuluşu üçün şərait yaradır (Yusupov Q., 2017).

Regiona turistlərin axını xalq sənətkarlıq məhsullarının istehsalının artmasına, folklorun və adət-ənənələrin canlanmasına səbəb olur. Yerli suvenirlərə tələbatın artması kənd sakinlərinin gəlirinin artması ilə yanaşı regional turizm məhsulunun reklamına səbəb olur.

Nəticə

Aparılan anket-sorğuların nəticəsinə əsasən Şəki və Zaqatala ərazisində yaşayan yerli əhali turizmin inkişafında kifayət qədər maraqlıdır. Lakin müəyyən səbəblərdən – maliyyə çatışmazlığı, təlimlərin az olması, uyğun infraqstruktura malik olmamaları, dil biliklərinin az olması səbəbindən turistlərə yüksək səviyyədə xidmət göstərə bilmirlər.

Tədqiqatlar göstərir ki, insanların reaksiyaları yaşdan (icmanın daha gənc üzvləri daha müsbət reaksiya göstərilər) və cinsdən (qadınlar turizm proseslərinə və ziyarətçilərə münasibətdə daha müsbət reaksiya sərgiləyirlər) asılı olaraq dəyişə bilər. Kənd əhalisi turizm haqqında daha mühafizəkar fikirdə olurlar, icmanın təhsilli üzvləri isə daha açıq fikirli olmaqla turizm fəaliyyətlərini daha asanlıqla qavrayırlar. Sakinlərə destinasiyanın təşkili proseslərində iştirak imkanları verilsə, onlar müsbət reaksiya sərgiləyirlər.

Bundan başqa tədqiqatın nəticəsi göstərdi ki, yerli icmalar regionda turizm haqqında qərarların verilməsində iştirak səviyyələri aşağıdır. Onların bu barədə fikirləri çox vaxt nəzərə alınmır. İcma üzvlərinin fikirlərinə əsasən onların turizmin inkişafında fəal iştirakına maneə olan problemlər var.

Araşdırma aparılan hər iki rayonda, xüsusilə Zaqatala rayonunun Car kəndində yerli əhalinin əsas məşğuliyyəti turizmdir. Onlar evlərini turistlərə kirayə verərək gəlir mənbəyi formalaşdırmış olurlar. Lakin bununla bərabər turistlərə xidmət göstərməyən və turistlərin olmasından məmnun olmayan yerli əhali kütləsi də mümkündür ki, bu da turizmin inkişafının yerli icmalar arasında münaqişələrə səbəb olması deməkdir. Çünki digər əhali kütləsi düşünür ki, turizm regionda inkişaf etdikcə milli mentalitetdə dəyişikliklər, mədəniyyətdə dəyişikliklər və yerli adət-ənənələrin, özünəməxsusluğun dəyişilməsi onları narahat edir.

Həmçinin özünəməxsus ideya və fikirlərə malik yerli əhali turizmin inkişafı üçün lazımi dəstəyi yalnız dövlətdən ala bilər, nə sahibkarlar, nə QHT-lər turizmin inkişafında yerli əhalinin söz sahibi olmasında və turistlərə keyfiyyətli xidmət göstərilməsində maraqlı deyillər.

Bundan başqa yerli icma üzvlərinin bir-birilə koalisiya şəklində fəaliyyət göstərməməsi də turizmə və onların göstərdikləri xidmətə təsir göstərir. Onlar bir-birilə yarışmış kimi, rəqabət şəraitində fəaliyyət göstərilir.

İcma üzvlərinin təklifinə əsasən hər bir rayonda icmanın turistlərdən tələb etdiyi davranış qaydaları olmalıdır. Bu qaydalar icma üzvlərinin hər birini dinləməklə yazılmalı və turistlərin əsas vəzifələrindən biri bu qaydalara əməl etmək olmalıdır.

Araşdırmanın nəticəsini ümumiləşdirsək aydın olar ki, ilboyu turizm xidmətləri göstərməyə potensial imkanları olan yerli əhali turizmin inkişafına maneə olan bir sıra məsələləri vurğuladılar. Müəyyən formada maliyyə və konsaltinq dəstəyi olduğu təqdirdə yerli əhali turizmə xidmət göstərməkdə və turizmi özlərinin gəlir mənbəyinə çevirməkdə maraqlıdırlar.

Nəticələr göstərdi ki, yerli icmalar, maraqlı tərəflərin ehtiyaclarına cavab verən və onların narahatlıqlarına cavab verən turizmin inkişafını təşviq edən planlar hazırlanarkən iştirak etmək istəyirlər. Onlar həmçinin qərarlar qəbul edilərkən icmanın maraqlarının nəzərə alınmasını gözləyirlər. Bundan əlavə, yerli icmalar inkişaf məsələlərində (mütləq turizmin inkişafı deyil) söz sahibi olmaq istəyirlər ki, onlar icma maraqlarını müdafiə etsinlər, şəffaflıq və hesabatlılığı artırınsınlar. Əvvəlki araşdırmalara bənzər şəkildə, onlar “yerli əhali turizmin inkişafında heç bir vasitə ilə iştirak etməməlidir” ifadəsini rədd edirlər. Nəticələrdən aydın olur ki, insanlar öz ərazilərində turizmin inkişafı ilə bağlı qərar qəbul edərkən yuxarıdan aşağıya üstünlük təşkil edən yanaşmanın əleyhinədirlər. Tədqiqat yerli icmaların rolunun təhlili və qiymətləndirilməsində kiçik miqyaslı metodlardan istifadə etməklə, daha çox icmaların özlərinin iştiraka dair baxışları araşdırılır.

Ədəbiyyat

1. Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi, 2022, 2023
2. Blackstock, K. (2005). A critical look at community based tourism. *Community Development Journal*, 40 (1), 39- 49
3. Breidenhann, J. and Wickens, E. (2004). Tourism routes as a tool for the economic development of rural areas – vibrant hope or impossible dream? *Tourism Management*, 25(1), 71–79
4. Dann, G. (1996). People of tourist brochures. U Selwyn T. (ur.), *The Tourist Image: Myths and Myth Making in Tourism*. New York: John Wiley and Sons
5. Hall, C. M. (1996). *Introduction to Tourism in Australia: Impacts, Planning and Development*. Melbourne: Addison, Wesley and Logman.
6. Hampton, M. (2005). Heritage, Local Communities and Economic Development. *Annals of Tourism Research*, 32 (3), 735-759.
7. Hiwasaki, I. (2006). Community-based tourism: a pathway to sustainability for Japan's protected areas. *Society and Natural Resources*, 19 (8), 675-692. Cole, S. (1997). Anthropologists, local communities and sustainable tourism development. U Stabler M.J. (ur.), *Tourism and Sustainability: Principles to Practice*, Wallingford: CAB International, 219-229.
8. Ü.T.İsmayılova Şəki – Zaqatala iqtisadi rayonunda rekreasiya-turizm potensialından istifadənin əhali məşğulluğu problemlərinin həllinə təsiri istiqamətləri. *International Scientific Journal “Internauka”* <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15093034432601.pdf>

9. Marija Belij, Jovana Veljković, Sanja Pavlović, Role Of Local Community In Tourism Development - Case Study Village Zabrega, Гласник Српског Географског Друштва Bulletin Of The Serbian Geographical Society Година 2014. Свеска Хсiv- Бр. 2, 2014, Doi: 10.2298/Gsgd1402001b
10. Laws, E. (1995). Tourist Destination Management: Issues, Analysis and Policies. New York: Routledge Topics for Tourism
11. Lee, C. C. and Chang, C. P. (2008). Tourism development and economic growth: a closer look at panels. Tourism Management, 29 (1), 180-192.
12. Lerner, M. and Haber, S. (2001). Performance factors of small tourism ventures: the interface of tourism, entrepreneurship and the environment. Journal of Business Venturing, 16 (1), 77-100.
13. Okazaki, E. (2008). A community-based tourism model: its conception and use. Journal of Sustainable Tourism, 16 (5), 511-529.
14. P.İsmayılova, N.Musayeva, B.Himmetoğlu, Destinasiyaların yaranması və inkişafının nəzəri əsasları, “Turizmdə destinasiyaların idarəedilməsi”, Bakı, 2021
15. Simpson, M. (2008). Community benefit tourism initiatives – a conceptual oxymoron? Tourism Management, 29 (1), 1-18.
16. Yusupov Q.M. Cənub regionuna olan turist axınlarının yerli iqtisadiyyata təsiri, “Turizm və qonaqpərvərlik tədqiqatları” jurnalı, ATMU , Bakı, xüsusi buraxılış 2017 il, 212-221 s.
17. Taylor, G. and Davis, D. (1997). The community show: a mythology of resident responsive tourism. U M.J. Stabler (ur.), Tourism and Sustainability: Principles to Practice. Wallingford: CAB International
18. www.tourism.gov.az
19. www.tourismboard.az

JEL Classification Codes: M12, O33, J24, L86

İŞƏ QƏBUL PROSESİNDƏ RƏQƏMSAL TRANSFORMASIYA

İnqilab Həşimli

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Beynəlxalq Magistratura və Doktorantura Mərkəzi, II kurs

Xülasə

Kompüterlə ilk qarşılaşmadan sonra dünya 4-cü Sənaye İnqilabı adlanan yeni bir dövrə keçdi. İnformasiya texnologiyaları həyatımıza sürətlə daxil oldu və sonrakı inkişaf planlarında mühüm yer tutdu. Bugünkü rəqəmsal transformasiya prosesində iştirak etməyən təşkilatların sağ qalması çox çətindir. Rəqəmsal transformasiya inkişaf edən rəqəmsal platformalarda mərkəzləşmə deməkdir: kağız sənədlər rəqəmsal fayllara çevrilir və rəqəmsal platformada saxlanılır. Texnologiyadan istifadənin artması və COVID-19 pandemiyası səbəbindən uzaqdan işin qəfil genişlənməsi, təşkilatın insan resurslarının idarə olunmasında rəqəmsal transformasiyanın əhəmiyyətini vurğulamaqdadır. Bununla belə, bu rəqəmsal keçid bu strateji transformasiyadan geri qalan bəzi şirkətlər üçün həmişə asan olmur.

Məqalənin məqsədi işə qəbul prosesində rəqəmsal innovasiyaların tədqiqi, tətbiqi imkanları və rəqəmsal texnologiyaların prosesə təsirini araşdırmaqdır. Məqalədə rəqəmsal transformasiyanın müəssisənin fəaliyyətinə, o cümlədən işə qəbul prosesinə yaratdığı imkanlar öz əksini tapmışdır. Eyni zamanda işə qəbul prosesində namizədlərin və işə qəbul mütəxəssislərinin qarşılaşdığı problemlər araşdırılmış və həlli yolları təhlil edilmişdir.

***Açar sözlər:** İnsan resursları, İşə qəbul prosesi, Rəqəmsal transformasiya, Sənaye inqilabları*

Abstract

After the first introduction to the computer, the world has entered a new era called the 4th Industrial Revolution. Information technologies quickly entered our lives, and occupied an important place in future development plans. It is very difficult for organizations that are not involved in today's digital transformation process to survive. Digital transformation means centralization on evolving digital platforms: paper documents are converted into digital files and

stored on a digital platform. The increased use of technology due to the COVID-19 pandemic and the sudden proliferation of remote work highlights the importance of digital transformation in an organization's human resource management. But for some companies lagging behind this strategic transformation, this digital transition is not always easy.

The article aims to explore digital innovation in the recruitment process, the possibilities of its implementation and the impact of digital technologies on the process. The article reflects on the opportunities that digital transformation creates for the company's activities, including the recruitment process. At the same time, the problems faced by candidates and recruiters in the recruitment process are investigated, and solutions are analyzed.

Keywords: *Human resources, Recruitment process, Digital transformation, Industrial revolutions*

Giriş

Qlobal dünyada gərgin rəqabət şəraitində fəaliyyət göstərən müəssisələrin effektiv və səmərəli olması, milli və beynəlxalq bazarlarda digər müəssisələrlə rəqabət aparmaq üçün insan resurslarına lazımı əhəmiyyət verməsi məqbuldur. Lakin bu anlayışın qəbulu və kadrların idarə edilməsinin geniş spektri İnsan resurslarının geniş miqyaslı idarə edilməsini özündə ehtiva edən insan resurslarının idarə edilməsinin insanlara yönəldilməsi uzun müddət tələb etdi.

Bu tədqiqatın məqsədi yaxın gələcəkdə işə qəbul prosesində baş verə biləcək dəyişiklikləri və yeni dövrün tələblərini aşkara çıxarmaqdır.

Tədqiqatın vəzifəsi rəqəmsal transformasiya şəraitində işə qəbul prosesini öyrənmək və qiymətləndirməkdir.

Tədqiqat məhdudiyyətləri, ölkəmizdə iqtisadiyyatın bütün sahələrində o cümlədən, İnsan resurslarının idarə edilməsində rəqəmsal transformasiya prosesinin ləng inkişafı və Azərbaycan dilində ədəbiyyatların məhdud olmasıdır.

Tədqiqat üçün ədəbiyyat əsasən türk dilindəki mənbələrdən əldə edilmiş, universitetlərin nəzdində fəaliyyət göstərən jurnallardan istifadə edilmiş, internet resurslarından, əsasən, gələcəyə doğru bu prosesdə baş verə biləcək yeniliklərə araşdırılmış və statistik göstəricilərlə mövzu aydın şəkildə izah edilmişdir.

Müəssisələrdə insan amilinin əhəmiyyətinin başa düşülməsi ilə insan resurslarının idarə edilməsi anlayışı inkişaf etmiş və insan resurslarına fərqli baxışlar ortaya çıxmışdır. İnkişafın nəticəsində yaranan gərgin rəqabət mühiti və bu rəqabətə cavab vermək ehtiyacı biznes rəhbərliyindən daha çox saxlama haqqında düşünməyi tələb etdi. Bu halda insan resurslarının idarə edilməsi meydana çıxdı.

İnsan resurslarının idarə edilməsi anlayışına üç fərqli yanaşma var:

- İnsan resurslarının idarə edilməsini kadr idarəçiliyinin yenidən adlandırılmış forması kimi qəbul edən yanaşma.
- İnsan resurslarının idarə edilməsi kadrların idarə edilməsindən tamamilə fərqlidir və kadr vəzifələri yenidən təşkil edilir və müdafiə olunur,
- Təşkilati məqsədlərə çatmaq üçün insan resurslarının idarə edilməsini idarəetmə tərzini kimi qəbul edən yanaşma qəbul edilir (Çetinel 2003s: 176).

Ədəbiyyatda insan resurslarının idarə edilməsinin bir çox tərifləri var. Bəziləri:

“Müasir mənada insan resurslarının idarə edilməsi; Bu, bir tərəfdən kadrların tapılması, seçilməsi və yerləşdirilməsi, digər tərəfdən isə kadrların hazırlanması, inkişafı, qiymətləndirilməsi və hüquqların verilməsi kimi motivasiya və təlim fəaliyyətlərini əhatə edir” (Yüksel 2000s: 9).

“Ümumiyyətlə, insan resurslarının idarə edilməsi, işə qəbul, yerləşdirmə, təlim və icraedici və ya əməliyyat səviyyələrində çalışan işçilərin səmərəliliyinin davamlı təkmilləşdirilməsi daxil olmaqla, bütün dəstək fəaliyyətlərindən istifadə etməyi hədəfləyir” (Sabuncuoğlu 2000s: 4).

“İnsan resurslarının idarə edilməsi təşkilati məqsədlərə çatmaq üçün biznesin insan resurslarını ən effektiv və səmərəli şəkildə səfərbər edəcək fəaliyyətlərin təşkili və həyata keçirilməsinə cavabdeh olan bölmədir” (Aldemir 2001s:21).

Sənaye inqilabları və insan resursları arasında əlaqə

Sənaye ölkənin iqtisadi xərcləri və imkanları üçün müqayisə vahidi kimi qəbul edilə bilər. Son üç əsrdə biz böyük texnoloji tərəqqi ilə sənaye inqilablarının şahidi olduq. Sənaye 1.0-ı işə salan mexanikləşdirmə, yüksək elektrik enerjisiindən istifadə edən Sənaye 2.0, elektronika və avtomatlaşdırmanın üstünlük təşkil etdiyi Sənaye 3.0 bu inqilablara misaldır. Bugünkü iqtisadiyyat sosial, iqtisadi, texnoloji və siyasi hadisələrin törətdiyi dördüncü sənaye inqilabı ilə üz-üzədir.

Sənaye 4.0 adlanan bu dördüncü sənaye inqilabı cari iş və iş sistemlərində rəqəmsaldan istifadə edən bir növdür. Rəqəmsal transformasiya əl iş əməliyyatlarını rəqəmsal kompüter strukturları ilə əvəz etməklə əldə edilir. Bu, rəqəmsal texnologiyaların konsentrasiyasını artıraraq biznes və istehsal artımında yeni mərhələyə imkan verir (Çiftçioğlu və b. 2019s:35).

Sənaye 4.0-ın təklif etdiyi yenilikləri aşağıdakı kimi sadalayırıq:

- Ağıllı fabriklərin yayılması.
- Yeni biznes modellərinin tətbiqi.
- Daha yaxşı iş-həyat balansı.
- İstehlakçıların tələblərinə çevik reaksiya vermə.
- Mühəndislik problemlərinə dərhal cavab verə bilən qabaqcıl ağıllı proqram təminatının istifadəsi (Bayraktar və b. 2018s: 341).

İşə qəbul prosesində rəqəmsal transformasiya

Dünya sürətlə dəyişir. İnformasiya texnologiyaları, süni intellekt və maşın öyrənməsi kimi mövzular artıq sadəcə icaslarda deyil, həyatımızda da reallığa çevrilib. Daha yaxşı, daha keyfiyyətli, daha sürətli istehsal və xidmət etmə məcburiyyəti qaydaları daha sürətli olmağa, inkişaf etdirməyə və yeni biznes modelləri yaratmağa məcbur edir. Rəqəmsal texnologiyalar həyatımızın hər bir sahəsini ələ keçirərkən, adi həyatın və iş dünyasının qarşısındakı illərdə necə formalaşacağını bilmək qeyri-müəyyənliyi günü-gündən artır. Rəqəmsallaşma daha çox məlumatın daha asan əldə edilməsini və idarə olunmasını təmin etməklə iş həyatını asanlaşdırır. Dünya başgicəlləndirici dəyişiklik və inkişafı üzləşərkən, İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi funksiyalarının da bu dəyişikliyə payı var. Qurumlar öz aralarında ən əhatəli və yüksək potensiallı işçilərin işə götürülməsində rəqabət sürətini artırarkən, insan resursları departamentləri işə qəbul və rəqəmsal qabaqcıl tətbiqlərdə rəqabət üstünlüyü əldə etməyə çalışır (<https://dergipark.org.tr/en/pub/asstudies/issue/57140/806420>).

Rəqəmsal transformasiya, rəqəmsal texnologiyaların şirkətlər tərəfindən məminsənilməsidir. Bu proses şirkətin bütün iş mərhələlərində baş verir. Məsələn, tədarük zənciri, ERP sistemləri, müştəri xidmətləri, risklərin idarə edilməsi və paylama kimi əsas funksiyalar şirkətin bütün fəaliyyətlərinə inteqrasiya olunmuş bu texnologiyalara uyğunlaşdırılıb. Bu prosesin əvvəlində müxtəlif səbəblərdən bu yol seçilə bilər. Bəziləri bazardakı imkanlardan yararlanıb öz əhatə dairəsini genişləndirə bilər, bəzi şirkətlər üçün bu son şansıdır, yəni fəaliyyət onsuz da çətin, rəqabət aparmaq çətin, lakin kifayət qədər potensial var, o zaman bacara bilərlər (<https://markzone.az/is-dunyasinda-reqemsal-transformasiya/>).

İşə qəbul prosesi namizədlərin iş seçimlərini müəyyən etmək, onları cəlb etmək və təsir etmək üçün təşkilat tərəfindən həyata keçirilən tədbirləri əhatə edir. Düzgün vəzifəyə uyğun namizədin tapılması prosesi insan resursları prosesinin başlanğıcı və ən kritik mərhələsidir. Bu prosesi effektiv şəkildə idarə edə bilməyən fəaliyyətlər, işçilərin uzunmüddətli cəlb edilməsi, performansın qiymətləndirilməsi, təlim və karyera kimi digər sahələrə daha çox səy və investisiya tələb edə bilər.

İnformasiya texnologiyalarının geniş istifadəsi ənənəvi kağız əsaslı işə qəbul proseslərini rəqəmsal və ya elektron sistemlərə çevirdi. Bu transformasiya xüsusilə Şimali Amerika, Avropa və Asiya-Sakit okean regionlarında başlamış və bütün dünyaya yayılmışdır. İnternetdən əvvəlki dövrdə istifadə edilən ənənəvi iş elanları, qəzetlər, sənaye jurnalları və karyera yarmarkaları kimi platformalar öz yerini onlayn platformalara, karyera şəbəkələrinə, veb saytlara vermiş və beləcə işə qəbul prosesi onlayn mühitə daşınmışdır (Bayarçelik 2020s: 68).

Bu gün qısa müddətdə və aşağı qiymətlərlə ixtisaslı namizədlərə çatmaq üçün vacib rəqəmsal alətlərimiz və sosial media platformalarımız var. Təbii ki, işə qəbul prosesində təkcə bu platformalar kifayət edə bilməz. Bunları mövcud işə qəbul proses və üsullarına əlavə olaraq tətbiq edildikdə faydalı olacaq tamamlayıcı üsullar kimi nəzərdən keçirməliyik. Unudulmamalıdır ki, rəqəmsal işə qəbul bir çox komponentdən ibarət olan və daim dəyişən dinamik bir prosesdir.

Son 15 il ərzində iş axtarış metodlarında böyük dəyişikliklər baş verib. Bu müddət ərzində unikal iş axtarışları qəzet elanlarını skan etməklə və ya birbaşa şirkətlərə müraciət etməklə həyata keçirilirdi. Lakin 10 il əvvəl internet platformaları iş yerləri tapmaq üçün effektiv mənbəyə çevrildi. Şirkətlərin öz karyera səhifələri və müxtəlif iş axtarış saytları iş axtarışı prosesində vacib vasitələrə çevrilib. Son 5 ildə iş axtarışı üsulları daha müxtəlif olub. Sosial mediada üstünlük təşkil edən Facebook və Twitter kimi platformalar iş axtarışı prosesində təsirli rol oynamağa başlayıb. Bundan əlavə, Career Jet və Indeed kimi iş axtarış sistemləri də populyarlıq qazandı və insanlar iş seçimi üçün bu platformalara müraciət etməyə başladılar. Bu dövrdə daha geniş iş axtarış prosesləri təklif edən müxtəlif resurslar ortaya çıxdı və namizədlərə daha çox seçim təklif olunmağa başladı.

İxtisaslı işçi qüvvəsi tapmaq çətin olsa da, görünən odur ki, şirkətlər işə qəbul proseslərinin performansını ölçərkən ixtisaslı namizədlərin tapılmasına getdikcə daha çox əhəmiyyət verirlər. Qlobal miqyasda aparılan araşdırmalara görə, şirkətlər işə qəbul proseslərinin uğurunu ölçərkən ilk növbədə işçinin ixtisasını, ikinci yerdə isə vəzifəni doldurma vaxtını nəzərə alırlar.

İxtisaslı kadrların tapılması prosesinin gündən-günə daha kritik və çətinləşdiyi bu strukturda, şirkətlərin əmək bazarında və texnoloji alətlərdəki inkişafı nəzərə alaraq gələcək dövr üçün strategiyaları müəyyən etmələri onlar üçün həyati əhəmiyyət kəsb edir. Bu prosesdə ən çox məsuliyyət ilk növbədə şirkətin top menecmentinin, sonra İnsan Resursları departamentinin və şirkətin bütün əməkdaşlarının üzərinə düşür.

Rəqəmsal işə qəbulun, ümumi prosesin yalnız bir hissəsi olduğunu qəbul edərək, yüksək səviyyəli rəhbərlik, diqqəti şirkətin "İşəgötürən Brend" strategiyasına yönəltməlidir. İlk növbədə şirkətin bu strategiyayı necə idarə edəcəyini və ona necə əməl edəcəyini müəyyən etmək böyük əhəmiyyət kəsb edir. Tədqiqatlar göstərir ki, rəqabət aparan peşəkarlar işə götürmək üçün rəqabət apararkən işəgötürən brendinə sərmayə qoymadıqda bu, onların öz şirkətlərinin rəqabət üstünlüyünü üçün böyük risk nümayiş etdirir. Araşdırmanın nəticələrinə görə, "Rəqib şirkətlərin, ixtisaslı işçilərin işə qəbulu prosesində hansı fəaliyyəti sizin şirkətiniz üçün təhdid yaradır?" sualına şirkət təmsilçilərinin təxminən 30 %-i "İşəgötürən brendinə investisiya etmələri" cavabını vermişdir. Bu göstərici rəqabətdə önə çıxmaq üçün işəgötürən markasına diqqət ayrılmasının əhəmiyyətini və vacibliyini gözlər önünə sərir (Arslan və b. 2016s: 121-122).

İş dünyası getdikcə rəqəmsallaşdıqca, iş axtarışı prosesləri, biznesin səmərəliliyini artırmaq yolları, elektron ticarətin əhatə dairəsini yaxşılaşdırma və daha çox bazar axtarışı sosial medianın

təsiri ilə böyük irəliləyiş əldə edir. Bu gün sosial medianın həyatımızda yeri və əhəmiyyəti gündəgündən artır və hər kəs sosial mediada karyerasını necə yüksəltmək barədə araşdırma aparır. Bu sahədə çalışan peşəkar məsləhətçilər də var. Çox vacib olan və indi hər sahəyə yayılan müxtəlif sosial media platformaları karyeramıza ciddi şəkildə təsir edir. Sosial media ilə karyera arasındakı əlaqənin gələcəkdə daha çox səslənəcəyi və isti mövzuya çevriləcəyi təxmin edilir.

Sosial media səhifələri ilə karyera inkişafı arasındakı əlaqə və bu əlaqənin əhəmiyyəti aşağıdakı kimi sıralana bilər:

- Hər bir peşə üzrə irəliləyiş, inkişaf və yeni məlumatlar əldə etmək üçün məlumatlar daim yenilənir.
- Bütün peşələr üçün yeni məlumatlar və gündəlik inkişaf daha asan əldə edilə bilər.
- Texniki dəstək tələb edən bütün işlər üçün proqramlar, yollar və üsullar tapıla bilər.
- O, məlumat əldə etməyin ən sürətli və asan yolunu təmin edir.
- İnsanların nəyə ehtiyacı olduğunu təhlil etmək və ən çox axtarılan məhsulları qiymətləndirmək mümkündür (<https://www.albertsolino.com/blog/sosyal-medya-kullanimi/>).

Jobvite Recruiter Nation tərəfindən 2018-ci ildə aparılan araşdırmaya görə, güclü işəgötürən markası yüksək bacarıqlı namizədlər əldə etmək üçün çox vacibdir. İşəgötürənlərə görə, işəgötürən brendini inkişaf etdirmək üçün ən böyük investisiyalar; 47% sosial media, 21% şirkət karyera saytları və 12% marketinq və reklam olduğunu göstərir. 2018-ci ildə LinkedIn 77% və Facebook 63% istifadə nisbəti ilə işə qəbul üçün ən çox istifadə edilən sosial media vasitəsinə çevrildi. Bununla belə, 2017-ci ildə işəgötürənlərin 92%-nin seçimi olan LinkedIn, Instagram kimi yeni kanallarla əvəzlənib. Xüsusilə minillik işçilər (35%) və texnologiya şirkətlərində çalışanlar (63%) üçün işə qəbul prosesləri Instagram üzərindən edilməyə başlanıb (Jobvite 2018s: 6-7).

Mobil cihazların artan əhəmiyyəti, rəqəmsal alış-verişin tətbiqi və sosial mediada iş elanlarının paylaşılması artıq ənənəvi işə qəbul prosesi qədər həyatımızın ayrılmaz hissəsinə çevrilib. Yaxın gələcəkdə işə qəbul prosesində istifadə olunacaq yeni rəqəmsal dəyişiklikləri aşağıdakı kimi sadalaya bilərik:

- Sosial media və biznes tətbiqi saytlarını mobil cihazlarla birləşdirərək, açıq vəzifələr üçün müraciətləri mobil cihazlar vasitəsilə izləmək olar
- Namizədlərin sosial media yazılarını təhlil edərək rəqəmsal profillər yaradacaq proqram təminatından istifadəyə başlamaq
- Süni intellekt sayəsində internet və ya sosial media platformalarında fərdiləşdirilmiş, uyğun mövqelərin bildirilməsi
- Onlayn və videoya çəkilmiş müsahibələr daha da inkişaf edəcək və qiymətləndirmə mərkəzləri rəqəmsal qiymətləndirmə mərkəzlərinə çevriləcək (Bayarçelik 2020s: 69-70).

Rəqəmsal iş qəbulu prosesinin bəzi xüsusiyyətləri aşağıdakılardır (<https://www.albertsolino.com/blog/sosyal-medya-kullanimi/>).

- **Onlayn elanlar və platformalar:** İş elanları və işə müraciətlər çoxsaylı onlayn platformalar vasitəsilə edilir. İş axtaranlar müxtəlif saytlarda elanlar üçün müraciət edə bilirlər.
- **Rəqəmsal Müraciət və Seçim:** Namizədlər adətən onlayn formaları doldurmaqla və ya CV-lərini rəqəmsal şəkildə təqdim etməklə müraciət edirlər. İşəgötürənlər avtomatlaşdırılmış işə götürmə sistemləri və ya proqram vasitələrindən istifadə etməklə namizədlərin yoxlanılması prosesini avtomatlaşdırırlar.
- **Video müsahibələr:** Video müsahibələr tez-tez ilkin mərhələdə müsahibələr üçün istifadə olunur. Namizədlər xüsusi suallara video cavabları ilə cavab verirlər və işəgötürənlər bu videoları nəzərdən keçirirlər.
- **Analitika və Məlumat Orientasiyası:** Məlumat analitikası və işə qəbul prosesinin performans görünüşü daha çox əhəmiyyət qazanır. İşəgötürənlər namizədlərin işə qəbul proseslərini və effektivliyini qiymətləndirmək üçün məlumatlara əsaslanan performansdan istifadə edirlər.
- **Süni intellekt və avtomatlaşdırma:** Süni intellekt və avtomatlaşdırma tətbiqlərin qiymətləndirilməsi, namizədlərin uyğunlaşdırılması və danışıqlar proseslərinin optimallaşdırılması üçün istifadə olunur.

Tədqiqat nəticəsində əldə edilmiş məlumatlar

Məqalədə lazımı məlumatlar mövzu ilə əlaqəli elmi məqalələrdən, kitablardan və internet resurslarından əldə edilmişdir. Tədqiqat prosesində əldə olunmuş məlumatlar anket vasitəsilə toplanmışdır. Anket Google Forms vasitəsilə hazırlanmış və müxtəlif vəzifələrdə çalışan 88 nəfər tərəfindən cavablandırılmışdır.

Sorğuda iştirak edən kadrlar haqqında məlumatlara nəzər yetirdiyimizdə, sorğu iştirakçıları arasında qadınların (65,9%) üstünlük təşkil etdiyini görə bilərik. Əlavə olaraq iştirakçılar arasında 18-25 (59,1%) yaş aralığı olan və ali təhsilli (52,3%) kadrlar üstünlük təhsil edir. Sorğuda iştirak edən kadrlar arasında 23,9% insan resursları şöbəsində çalışır (Cədvəl 1).

Cədvəl 1: Sorğuda iştirak edən kadrlar haqqında məlumat

Cinsiyyətiniz	Say	Faizlə(%)	Siz İR şöbəsində çalışırsınız	Say	Faizlə(%)
Kişi	30	34,1	Bəli	21	23,9
Qadın	58	65,9	Xeyr	67	76,1

Ümumi	88	100	Ümumi	88	100
Yaşınız	Say	Faizlə(%)	Təhsil səviyyəniz	Say	Faizlə(%)
18-25	52	59,1	Orta təhsil	2	2,3
26-30	20	22,7	Tam orta	8	9,1
31-40	11	12,5	Ali	46	52,3
41-50	5	5,7	Tam ali	31	35,2
51+	-	-	Doktorantura	1	1,1
Ümumi	88	100	Ümumi	88	100

Mənbə: Müəllif tərəfindən aparılan sorğunun nəticələri əsasında tərtib edilmişdir

Cədvəl 2-ə əsasən demək olar ki, iştirakçıların yarısı (51,1%) iş axtaran zaman iş elanları saytlarından istifadə edirlər. Bundan əlavə 1 iştirakçı bu üsulların hər birindən istifadə etdiyini, 1 iştirakçı şirkətlərin internet saytları üzərindən aktiv elanlara baxmaqla, digər 1 iştirakçı əsasən DİM tərəfindən elan olunan dövlət qurumu vakansiyaları vasitəsi ilə, başqa bir iştirakçı isə sosial media vasitələrindən olan LinkedIn vasitəsilə iş axtardığını bildirmişdir.

Cədvəl 2: İş axtaran zaman istifadə edilən vasitələr

İş axtaran zaman əsasən hansı vasitələrdən istifadə edirsiniz?	Say	Faizlə(%)
Sosial media	16	18,2
İş elanları saytları	45	51,1
Dostlar vasitəsi ilə	23	26,1
Ümumi	84	95,5

Mənbə: Müəllif tərəfindən aparılmış sorğunun nəticələri əsasında tərtib edilmişdir

Cədvəl 3-də qeyd olunduğu kimi, kadrların böyük bir qismi (70,5%) ənənəvi yəni üz-üzə müsahibəyə daha çox üstünlük verir. Onlar bunu əsasən online mühitdə yarana biləcək texniki problemlərlə izah edir. Əlavə olaraq 2 iştirakçı hər iki müsahibə metodunu dəstəkləyir.

Cədvəl 3: Kadrların üstünlük verdiyi iş mü sahibələri

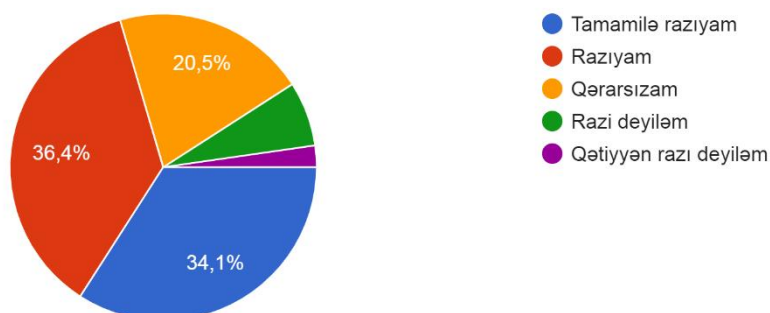
İş mü sahibəsinə ənənəvi şəkildə yoxsa online qatılmağı üstün tutursunuz?	Say	Faizlə(%)
Online	14	15,9
Ənənəvi	62	70,5
Qərarlıyam	8	9,1
Ümumi	84	95,5

Mənbə: Müəllif tərəfindən aparılmış sorğunun nəticələri əsasında tərtib edilmişdir

Bildiyimiz kimi Azərbaycanda fəaliyyət göstərən şirkətlərin böyük bir qismi paytaxt Bakıda fəaliyyət göstərir və bu şirkətlərin bəzilərinin baş ofisi Bakıda yerləşsə də Azərbaycanın müxtəlif bölgələrində fəaliyyət göstərən müəssisələri vardır. Bu müəssisələrə işçi lazım olduqda isə müvafiq kadrlar təbii olaraq mü sahibə və əmək müqaviləsinin bağlanması üçün baş ofisə yaxınlaşmalı olur. Belə bir şəraitdə online formatda iş mü sahibəsinin nə qədər fayda verə biləcəyini və kadrların bununla bağlı fikirlərini müəyyən etmək üçün onlara sual ünvanlanmışdır (Şəkil 1.).

Şəkil 1: Uzaq məsafələrdə online mü sahibənin faydası

8. İşəgötürən ilə namizəd arasında məsafə fərqi yüksək olduqda(yaşayış yerindən aslı olaraq və ya mərkəz ofisi Bakıda olan şirkətin bölgələrdəki fili...qda) online formatda mü sahibə daha çox fayda verir?
88 yanıt



Mənbə: Müəllif tərəfindən aparılmış sorğunun nəticələri əsasında tərtib edilmişdir

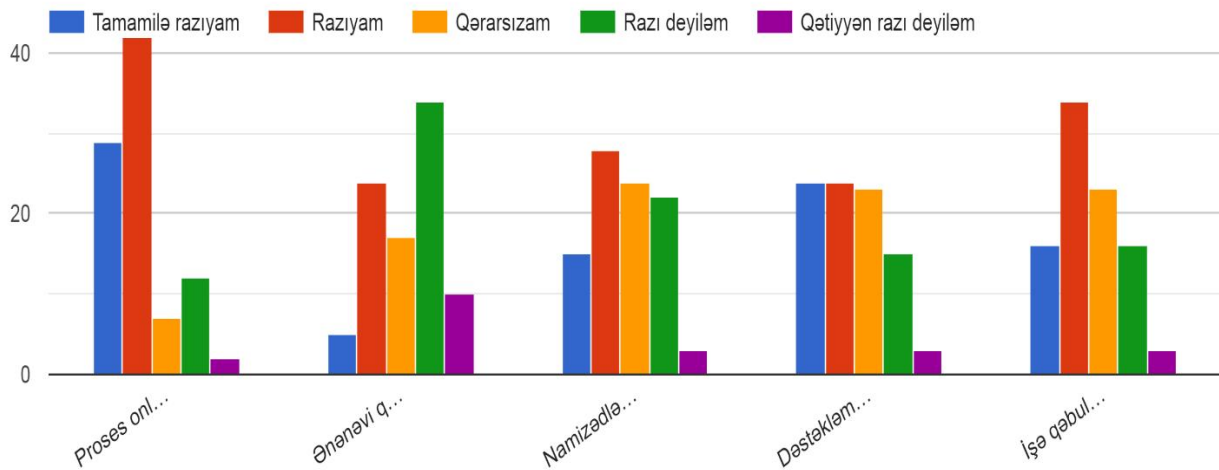
Şəkil 1-ə istinadən o nəticəyə gəlmək olar ki, kadrların böyük bir qismi bu fikri dəstəkləyir və uzaq məsafələrdə online mü sahibə və işə qəbul prosesinin fayda verəcəyinə inanır. 34,1%

İştirakçı bu fikir ilə tamamilə razı, 36,4% iştirakçı isə razı olduğunu bildirmişdir. 6 iştirakçı (6,8%) bu fikir ilə razı deyil, 2 iştirakçı (2,3%) isə bu fikri qətiyyənlə dəstəkləyir.

İşə qəbul prosesi tamamilə elektron formatda həyata keçiriləcəyi təqdirdə kadrların bu prosesə olan münasibətinin necə olacağını müəyyən etmək üçün anketdə, kadrlara bu barədə sual ünvanlanmışdır. Bunun üçün kadrların önünə müəyyən prioritet məsələlər qoyulmuş və onların fikri alınmışdır (Şəkil 2).

Şəkil 2: Kadrların rəqəmsal işə qəbul prosesinə münasibəti

9. Əgər işə qəbul prosesi tamamilə elektron formatda həyata keçirilsə idi, buna münasibətiniz necə olardı? (işçi seçimi, müsahibə, əmək müqaviləsinin bağlanması)



Mənbə: Müəllif tərəfindən aparılmış sorğunun nəticələri əsasında tərtib edilmişdir

Sorğuda iştirak edən kadrların fikirlərini daha aydın şəkildə almaq üçün onlara müəyyən meyarlar üzrə cavablama haqqı verilmişdir. Bu meyarlar:

- 1) Proses online həyata keçirildikdə daha tez müddətdə həyata keçirilir
- 2) Ənənəvi qəbul zamanı namizədlərlə münaqişələr baş verə bilər
- 3) Namizədlər lazımı sənədləri elektron formada daxil etməkdə çətinlik çəkir
- 4) Dəstəkləmirəm, online müsahibə zamanı namizədlər haqqında fikirlərdə yanlışlıqlar ola bilər
- 5) İşə qəbul prosesini rəqəmsallaşdırmaq üçün yetərli infrastruktur yoxdur. Ənənəvi metodlardan istifadə ən əlverişlisidir.

1-ci meyar üzrə 42 iştirakçı bu fikir ilə razı olduğunu, 29 iştirakçı isə tamamilə razı olduğunu bildirmişdir. Toplam 14 nəfər isə bu fikirlə razı deyil. Ümumi iştirakçıların sayına faiz nisbət ilə

baxdıqda bu fikir ilə razı olanlar üstünlük təşkil edir. Bu fikirlə razı olmayanlar isə bunu yarana biləcək texniki problemlər və üz-üzə ünsiyyətin daha faydalı olacağı ilə izah edirlər.

2-ci meyar üzrə isə 34 iştirakçı bu fikir ilə razı deyil, 10 iştirakçı isə qətiyyənlə razı deyil və onlar münaqişənin hər mühitdə yarana biləcəyini düşünürlər. 24 iştirakçı isə bu fikir ilə razıdır və onlar bunu müsahibə zamanı işə qəbul mütəxəssisinin yorucu və dəqiq olmayan suallar verməsi ilə izah edirlər.

3-cü meyar üzrə 15 iştirakçı bu fikir ilə tamamilə razı, 28 iştirakçı isə razı olduğunu bildirmişdir. Burdan o nəticəyə gəlmək olar ki, bir sıra kadrlar elektron resurslardan istifadə etməkdə çətinlik çəkirlər və ya rəqəmsal dünyaya adaptasiya ola bilmirlər. Ümumilikdə bu fikir ilə razı olanlar üstünlük təşkil edir.

4-cü meyar üzrə isə 24 nəfər bu fikir ilə tamamilə razı, 24 nəfər isə razı olduğunu bəyan etmişdir. Onlar online müsahibələrə nisbətən ənənəvi müsahibələrdə namizədlər barədə daha dolğun məlumat alına biləcəyinə və bədən dilinin önəminə diqqət çəkirlər. 23 iştirakçı qərarlı qalmış geri qalanlar isə bu fikirlə razı deyil.

5-ci meyar üzrə ənənəvi metodlardan istifadənin daha əlverişli olduğunu düşünənlər üstünlük təşkil edir. 16 iştirakçı bu fikir ilə tamamilə razı, 34 iştirakçı isə razı olduğunu bildirmişdir. Onlar işə qəbul prosesini tamamilə deyil qismən rəqəmsallaşdırmaqda maraqlıdırlar və bunun üçün hələ tez olduğunu bildirirlər. Bunun səbəbini isə insanların kifayət qədər texniki resurslara sahib olmadıqları ilə izah edirlər.

Nəticə

Bu məqalədə, müəssisələrin texnologiya sahəsində baş verən dəyişikliklərə ayaq uydurması nöqteyi-nəzərindən rəqəmsal transformasiyanın böyük əhəmiyyətə sahib olduğu və İnsan resurslarının idarə edilməsində də tətbiq edilməyə başladığı əks olunmuşdur. 4-cü sənaye inqilabı ilə birlikdə başlayan rəqəmsal transformasiya prosesi bir çox sahələrə təsir etdiyi kimi İRİE-ə də təsirsiz keçməmişdir. İRİE-nin bütün funksiyalarında eyni zamanda işə qəbul prosesində müəyyən dəyişikliklər artıq zəruri hal almış və bu dəyişikliklər bu məqalədə təhlil edilmişdir.

Aparılmış tədqiqatın nəticələrinə uyğun olaraq onu deyə bilərik ki, Azərbaycanda kadrların böyük bir qismi (51,1% və 18,2%) iş axtaran zaman elektron vasitələrdən daha çox istifadə edirlər. Onlar elektron vasitələrdən iş axtarmağın daha rahat olduğunu bəyan etsələr də, iş müsahibəsinə ənənəvi formada qatılmağı daha üstün görürlər (70,5%). Onlar online formatda müsahibəyə qoşularkən texniki problemlərlə üzləşəcəklərindən narahatdırlar. Lakin Covid-19 pandemiyası bizə məsafədən işə qəbulun, iş prosesinin, təlim və tədrisin hətta təhsilin mümkün olduğunu sübut etdi. Covid-19 pandemiyasının ilk dövrlərində demək olar ki, müəssisələrin əksəriyyəti buna hazır deyildi, lakin onlar qısa müddətdə bu mühitə adaptasiya olmağa çalışdılar.

Ədəbiyyat

1. Arslan, M. (2016). “Dijital işe alım”, Kariyer.net, e-book, s.119-125.
2. Bayarçelik, B. E. (2020). “Dijital dönüşümün İnsan kaynakları yönetimi üzerine etkileri”, Maltepe Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul, s.67-69.
3. Bayraktar, O. ve Ataç C. (2018) “Globalization Institutions And Socio-Economic Performance: Macro And Micro Perspectives”, The Effects Of Industry 4.0 on Human Resources Management, Edt: Ertuğrul Yıldırım, Hamza Çeştepe, Berlin: Peter Lang.
4. Çetinel, F.G (2003). “Personal yönetiminden insan kaynakları yönetimine: tarihsel bir perspektif”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), s.176.
5. Çiftçioğlu, B.A, Mutlu, M. və Katırcıoğlu, S. (2019). “Endüstri 4.0 ve insan kaynakları yönetiminin ilişkisi”, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Banüsad, s.34-36.
6. Sabuncuoğlu, Z. (2000). “İnsan kaynakları yönetimi”, Ezgi kitapevi yayınları, 1.baskı, Bursa, s.4.
7. Yüksel, Ö. (2000). “İnsan kaynakları yönetimi”, Gazi kitapevi yayını, Ankara s.9.
8. <https://dergipark.org.tr/en/pub/asstudies/issue/57140/806420>
9. <https://markzone.az/is-dunyasinda-reqemsal-transformasiya/>
10. <https://www.albertsolino.com/blog/sosyal-medya-kullanimi/>
11. Jobvite(2018). Jobvite Recruiter Nation Reports, s.6-7. <https://www.jobvite.com/wp-content/uploads/2018/11/2018-Recruiter-Nation-Study.pdf>
12. <https://digitalage.com.tr/dijital-cagin-ise-alim-teknikleri/>

JEL Classification Codes: D63, I2, J16, J31, J71

QADINLARIN İŞ HƏYATINDA GENDER PROBLEMİ

Lamiyə Əbdüləzimli

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Beynəlxalq Magistratura və Doktorantura Mərkəzi, II kurs

Xülasə

Bu məqalə qadınların iş həyatında qarşılaşdıqları gender bərabərsizliyi problemlərinə diqqət yetirir. İşdə, təhsildə və cəmiyyətin bir çox sahələrində gender bərabərsizliyinin hələ də mövcud olduğunu vurğulayır. Cəmiyyətdə kişi və qadınların rolları və gözləntiləri haqqında geniş yayılmış təsəvvürlər gender bərabərsizliyinin əsasını təşkil edir.

Xüsusilə iş həyatında qadınlar tez-tez cinsi ayrı-seçkiliklə üzləşirlər. Peşələrin cinslə əlaqəli olması, qadınların müəyyən sahələrdə kişilərdən daha az dəyərli görünməsi kimi səbəblərdən qadınlar karyeralarında müxtəlif maneələrlə üzləşirlər. Bundan əlavə, qadınların iş və ailə həyatını balanslaşdırmalı olması çox vaxt qadınların karyera inkişafına mənfi təsir göstərən amildir. Ev işləri, uşaq baxımı və digər ailə vəzifələri qadınların karyeralarında irəliləyiş və yüksək vəzifələrə qalxmalarını çətinləşdirə bilər.

Araşdırmalar göstərir ki, işə qəbul və işdən çıxarılma proseslərində gender ayrı-seçkiliyi hələ də yaygındır. Xüsusilə evlilik, subaylıq və hamiləlik kimi faktorların qadınların iş həyatındakı təcrübələrinə təsir etdiyi göstərilir. Bu, qadınların iş həyatında bərabər imkanlardan yararlanmasına mane olan mühüm problemdir.

Tədqiqat nəticələri işəgötürənlərin gender əsaslı ayrı-seçkiliyin qarşısını almaq üçün təlim keçmələrinin vacibliyini vurğulayır. Menecerlərin bu mövzuda məlumatlılığı və səyləri qadınların əmək bazarındakı mövqeyini yaxşılaşdıracaq siyasətlərin yaradılmasına rəhbərlik edəcəkdir.

Açar sözlər: *Qadınlar, iş həyatında qadınlar, gender bərabərsizliyi, cinsiyyət ayrı-seçkiliyi, gender problemi*

Abstract

This article focuses on the issues of gender inequality that women face in their working lives. It highlights that gender inequality still exists in work, education and many areas of society. At the

root of gender inequality are broad perceptions of the roles and expectations of men and women in society.

Especially in business life, women often face gender discrimination. Women face various obstacles in their careers due to gendered occupations and the fact that women are seen as less valuable than men in certain fields. In addition, women's need to balance work and family life is often a factor that negatively affects women's career development.

Research shows that gender discrimination in hiring and firing processes is still common. In particular, factors such as marriage, celibacy and pregnancy have been shown to affect women's experiences in work life. This is a significant problem that prevents women from enjoying equal opportunities in working life.

The results of the study highlight the importance of training employers to prevent gender-based discrimination. Managers' awareness and efforts in this regard will guide the creation of policies that will improve the position of women in the labor market.

Keywords: *Women, women in working life, gender inequality, gender discrimination, gender problem*

Giriş

Tarix boyu patriarxal cəmiyyətlərin mövcudluğu ilə kişilər və qadınlar arasında fərqlər tez-tez vurğulanmışdır. Bu sosial quruluşda gender ayrı-seçkiliyi qadınları evlə məhdudlaşdırıb və onları ev işləri və uşaq baxımı kimi sahələrdə aktiv olaraq, kişiləri isə ailənin maddi məsuliyyətini üzərinə götürən və veriləcək qərarlarda əsas güc olaraq qəbul edib. Bu vəziyyət qadınların iş həyatına girməsinə, təhsil almasına və ictimai fəaliyyətlərdə iştirakına mane olurdu. Qadınlar “qadın” olduqları üçün uzun sürən mübarizə nəticəsində hüquqlarını qazansalar da, hələ də müxtəlif hüquqi və iqtisadi maneələrlə üzləşirlər. Bu gün işləyən qadınların iş və ailə həyatında üzləşdiyi çətinliklərin həlli istiqamətində işlər aparılır. Prioritet məqsədlərə kişilər və qadınlar arasında əmək haqqı bərabərliyinin təmin edilməsi, iş şəraitinin yaxşılaşdırılması və ədalətli şəkildə irəli çəkilmə imkanlarının təmin edilməsi daxildir. Bu addımlar qadınların iş həyatında daha fəal iştirakını təşviq edir və iş və ailə həyatı arasında tarazlığa nail olmağa kömək edir. Amma, qadınlara qarşı mənfi münasibətin hələ də davam etdiyi bir həqiqətdir. Cəmiyyətin bəzi təbəqələri hələ də qadınların iş həyatında iştirakına və liderlik rollarına mənfi yanaşır. Bu münasibət qadınların iş həyatında qarşılaşdıqları ciddi çətinliklərdən bəzilərini təşkil edir.

Bununla belə, son illərdə qadınların biznesdəki roluna dair təsəvvürlər və münasibət xeyli dəyişib. Qadınların səlahiyyətlərinin gücləndirilməsi və onlara bərabər hüquqlar verilməsi üçün səylər göstərilir, Bu prosesdə qadınları gücləndirmək və iş həyatında daha effektiv iştirak etmək üçün müxtəlif siyasət və proqramlar həyata keçirilir. Lakin, qadınların məşğulluğundakı

bərabərsizliklərin aradan qaldırılması və cəmiyyətdə daha geniş dəyişikliklərin aparılması üçün daha çox səy göstərmək vacibdir. (Selin.U , Mustafa.Ö. 2020: s.297-306)

İş həyatında gender ayrı-seçkiliyi

Gender ayrı-seçkiliyi insanların qabiliyyət və bacarıqlarına görə deyil, sadəcə cinsinə görə fərqli şəkildə davranıldığı bir problemdir. Bu bərabərsizliyi əks etdirən mühüm sahə kimi isə iş dünyası önə çıxır. Hər kəsin iş yerində özünü dəyərli və təqdir olunmuş hiss etdiyi, bərabər imkanlara sahib olduğu bir mühit olmalıdır. Bununla belə, qadınlar tez-tez cinsinə görə biznesdə xüsusi çətinliklərlə üzləşirlər. Cəmiyyətin gender rolları və dəyərləri bioloji fərqlərlə qarşılıqlı əlaqədə olaraq qadınların iş həyatında uğur qazanmasına və fəaliyyətlərini davam etdirməsini mane olur. Hüquqi tənzimləmələrə baxmayaraq, iş həyatının müxtəlif sahələrində açıq və ya gizli davam edən bu cür ayrı-seçkiliklər hələ də mövcuddur. Qadınlara qarşı ayrı-seçkilik işə qəbul prosesindən tutmuş maaş və karyera yüksəlişinə, hətta işdən çıxıb təqaüdə çıxmağa qədər bir çox məqamlarda özünü göstərə bilər.

Qadınlar iş həyatında eyni işi görsələr də, fərqli iş şəraiti, əmək haqqı, yüksəlmə imkanları, kompensasiya, işdən çıxarılma riskləri və digər çətinliklərlə qarşı qarşıya qalırlar. Onların performansları həmcinslərindən daha yaxşı olsa belə, karyeralarında irəliləmələr belə, qadın işçilər əmək haqqı ayrı-seçkiliyinə məruz qala bilərlər. İqtisadi böhran dövründə isə çox vaxt ilk növbədə qadın işçilər ixtisar edilir. Bunun səbəbi, ümumiyyətlə, kişilərin ev başçısı kimi ailəni dolandırmaq üçün məsul şəxslər hesab edilməsidir. (Yılmaz. 2018: s. 66).

Məşğulluqda bərabərsizlik

İş yerlərində gender ayrı-seçkiliyinin bariz göstəricisi işlərin kişi və qadın rollarına bölünməsi və müraciət edən namizədlərin bu xüsusiyyətlərə görə qiymətləndirilməsidir. İşəgötürənlər çox vaxt qadınları işə götürməkdə tərəddüd edirlər. Qadınlar işçi qüvvəsinə daxil olmamışdan əvvəl iş elanlarından başlayaraq ayrı-seçkilik yaradan münasibət və davranışlarla üzləşə bilərlər (Kuhn və Shen, 2013: pp.87). İş elanlarında kişilərə üstünlük verildiyini açıq və ya dolayısı ilə bildirən elanlar cinsiyyətçi hesab edilir. Qadınların işə qəbulu zamanı onların ailə həyatı tez-tez araşdırılır və onların evli və ya uşaq sahibi olması iş performanslarına təsir kimi qəbul edilə bilər. Nəticə etibarilə, evli qadınların ailə məsuliyyətlərinə mane olmayan iş tapmaq daha çətin olsa da, subay və gənc qadınların iş tapmaq şansı daha yüksək görünür. Bu vəziyyəti iş elanlarında gender ayrı-seçkiliyinin əmək bazarına təsir etməsi və gender əsaslı əmək bazarının formalaşmasına səbəb olması kimi ifadə etmək olar. (Alparslan, Bozkurt, Özgöz, 2015: s.70).

Karyera yüksəlişində bərabərsizlik

Keçmişdə ibtidai cəmiyyətlərdə matriarxal ailə quruluşu olub, qadınlara məhsuldarlıq qabiliyyətinə görə hörmət və qiymət verilirdi. Amma, bu gün bu xüsusiyyətlərinə görə qadınların iş dünyasında geri planda qalması gözlənilir. (Coşkun, 2003: s.50).

Qadınların əmək fəaliyyətində iştirakında əhəmiyyətli artım olsa da, onların karyera yüksəlişində müvafiq artım müşahidə olunmamışdır. Dünya əhalisinin az qala yarısını təşkil edən qadınlar iş həyatında rəhbər vəzifələrdə kişilərlə bərabər səviyyədə təmsil olunmurlar. İş təsvirləri və iş şəraiti ümumiyyətlə kişilər tərəfindən müəyyən edilir, qadınlar tez-tez ikinci dərəcəli vəzifəyə keçirlər ki, bu da onların yüksək rəhbərlik səviyyəsinə yüksəlməsinə mane olur. Qadınlardan ənənəvi olaraq gözlənilən rollarına görə ailələri və karyeraları arasında psixoloji ayrılıq yaşaması onların karyera yüksəlişini çətinləşdirir. Ümumilikdə cəmiyyətdə həyat yoldaşı və ana rolu ilə müəyyən edilən qadınlar cinsinə görə və ya sosial təzyiqlər nəticəsində rəhbər vəzifələrə çata bilmirlər. (Utma, 2019: s.45).

Kraliça Arı Sindromu

"Kraliça Arı Sindromu" ilk dəfə tədqiqatçı Rozalind Chait Barnett tərəfindən 1970-ci illərdə istifadə edilmişdir. Bu konsepsiya, güclü mövqedə olan qadın işçinin digər qadın işçilərə qarşı düşmənçilik və ya aşağılayıcı hərəkətlər etdiyi vəziyyətə aiddir. Bu davranışlara digər qadınların görünüşü və ya qabiliyyətləri haqqında aşağılayıcı şərtlər vermək, kömək və ya mentorluqdan imtina etmək və onların nailiyyətlərini sarsıtmaq üçün səy göstərmək daxil ola bilər. (Cevher E., Öztürk U. C. 2015: s.860-876). Müvəffəqiyyətli qadınlar öz mövqelərini qorumaq üçün digər qadınları potensial təhlükə kimi görə bilirlər. Bu sindromu yaşayan qadının bir çox səbəbi ola bilər; Bununla belə, ən çox rast gəlinən səbəblər arasında digər qadınlar tərəfindən təhdid edildiyini hiss etmək, təkbəşinə məsuliyyəti öz üzərinə götürmək istəmək və digər qadınların onun qədər bacarıqlı olmadığını hiss etmək daxildir.

Əmək haqqı bərabərsizliyi

Qadınların yüksək rəhbər vəzifələrdə iştirakı keçmişlə müqayisədə artsa da, ümumilikdə iş həyatında qadınlar daha aşağı səviyyəli vəzifələrdə çalışırlar. Sosial patriarxal quruluşda qadınların eyni şərait, təcrübə, bilik və keyfiyyətlərə malik olmalarına baxmayaraq, iyerarxik səviyyədə kişilərdən daha aşağı mövqeləri tuturlar. Bu hal isə əmək bazarında aşağı əmək haqqı problemini gündəmə gətirir.

Qadınlar əmək bazarına daxil olduqları ilk gündən ucuz işçi qüvvəsindən xəbərdar olduqları üçün kişilərdən daha az qazanırlar ki, bu da əmək haqqı bərabərsizliyinə gətirib çıxarır. Bu gender

bərabərsizliyi sektorlara görə dəyişir və xüsusilə inkişaf etməkdə olan ölkələrdə daha qabarıq şəkildə özünü göstərir. (Göksel, 2019: s.26-27).

Kişi və qadın işçilər arasında əmək haqqı fərqi bazarda geniş yayılmış ayrı-seçkiliyin başqa bir göstəricisidir. Cədvəl 1-də Avropa ölkələrində kişi və qadınların orta aylıq əmək haqqısında mövcud olan fərqlər əks olunmuşdur.

Cədvəl 1: 2022-ci ildə Avropa ölkələrində kişi və qadın işçilərin orta aylıq qazancı (USD ilə)

№	Ölkələr	Orta aylıq əmək haqqı		№	Ölkələr	Orta aylıq əmək haqqı	
		Qadın	Kişi			Qadın	Kişi
1	Lüksemburq	6,666.47	8,026.52	17	Estoniya	2,018.46	2,486.63
2	İsveçrə	5,158.88	7,718.86	18	Çexiya	1,787.24	2,343.68
3	Danimarka	5,501.09	6,364.26	19	Yunanıstan	1,793.79	2,100.9
4	Belçika	5,042.25	6,363.67	20	Portuqaliya	1,907.61	2,092.53
5	Niderland	4,254.95	6,013.38	21	Xorvatiya	1,566.62	1,969.36
6	Norveç	5,125.77	5,850.74	22	Latviya	1,509.27	1,916.85
7	Almaniya	3,740.37	5,443.09	23	Litva	1,502.71	1,832
8	İrlandiya	3,835.21	5,364.78	24	Slovakiya	1,216.74	1,474.55
9	Finlandiya	4,370.3	5,360.37	25	Polşa	1,258.48	1,433.01
10	Avstriya	3,586.27	5,256.65	26	Rumıniya	994.17	1,131.62
11	İsveç	4,062.84	4,864.94	27	Macarıstan	940.09	1,129.29
12	Fransa	3,565.28	4,780.56	28	Bolqarıstan	914.53	1,016
13	İngiltərə	2,750.92	3,834.59	29	Bosniya Herseqovina	671.25	765.92
14	İtaliya	2,796.68	3,667.17	30	Albaniya	529.12	564.15
15	İspaniya	2,528.13	3,148.31	31	Serbiya	439.39	492.75
16	Sloveniya	2,563.66	2,965.13	32	Moldova	272.71	307.84

Mənbə: Statista Research Department <https://www.statista.com/statistics/1450221/average-monthly-earnings-employees-gender-europe/>

Əmək haqqı fərqi bütün dünyada olduğu kimi bizdə də aktualdır. Bu göstərici son illərdə nisbətən azalsa belə, hələ də qadın və kişi işçi qüvvəsinə ödənilən orta əmək haqqıları arasında xeyli fərq özünü göstərir. 2023-cü ildə Azərbaycanda qadınların orta aylıq əmək haqqı ilkin məlumatlara əsasən 739,3 manat (434,9 dollar), kişilər üçün isə 1066 manat (627 dollar) təşkil edib. 2022-ci illə müqayisədə həm qadınlar, həm də kişilər üçün orta aylıq əmək haqqı göstəricisi artmışdır. 2022-ci ildə qadınlar üçün orta aylıq əmək haqqı 649,1 manat (381,8 dollar), kişilər üçün isə 967,5 manat (569 dollar) olmuşdur (Dövlət Statistika Komitəsi). Davam edən bu boşluq iş yerlərində sistemli gender bərabərsizliyini aradan qaldırmaq və cinsindən asılı olmayaraq bütün işçilər üçün ədalətli və bərabər əmək haqqını təmin etmək üçün davamlı səylərin zəruriliyini vurğulayır.

Kişi və qadın işçilər arasında əmək haqqı fərqi bazarda geniş yayılmış ayrı-seçkiliyin başqa bir göstəricisidir. Bu vəziyyət bütün dünyada olduğu kimi bizdə də aktualdır. Bu göstərici son illərdə nisbətən azalsa belə, hələ də qadın və kişi işçi qüvvəsinə ödənilən orta əmək haqqıları arasında xeyli fərq özünü göstərir. Kişi və qadınların əmək haqqı fərqlərinin bəzi səbəbləri var. Birinci səbəb, qadınların bilərəkdən, fərqudə olaraq aşağı maaşlı işə üz tutması, İkincisi, eyni

müəssisədə qadın və kişi işçilər eyni işləri yerinə yetirsələr belə, qadın işçilərin əmək haqqıları daha aşağı olur; Bu, əməyə əsaslanan bərabərlik prinsipinə ziddir. Sonuncu olaraq, kişilərin üstünlük təşkil etdiyi sektorlarda qadınların bu sektorda kifayət qədər bilik, bacarıq və təcrübəyə malik olsalar belə, onlar kişilərdən daha az əmək haqqı alırlar. (Yılmaz, 2019b: s.38).

Qadınlar iqtisadiyyatın bir çox sahələrində kişilərdən ardıcıl olaraq daha az qazanır, bəzi sahələrdə nəzərəcarpacaq fərqlər müşahidə olunur. Məsələn, Azərbaycanda tələbə qızların əhəmiyyətli bir hissəsi təhsil və pedaqogika ilə maraqlanır, çox vaxt elmi işçi və ya məktəb müəllimi kimi karyeralarını davam etdirir. (Dövlət Statistika Komitəsi)

Şəkil 1: 2022-ci il üzrə AR-da fəaliyyət sahələri üzrə kişi və qadınların orta aylıq əmək haqqısı



Mənbə: <https://varyox.az/analysator/gender-wage-gap-in-azerbaijan/> Dövlət Statistika Komitəsi 2023

Əmək haqqının bu bərabərsizliyini yalnız məşğulluq dərəcələrindəki fərqlərlə əlaqələndirmək olmaz; Əksinə, o, gender əsaslı iş yerində ayrı-seçkiliyin daha geniş məsələsini əks etdirir. Dünya Bankının hesabatı Azərbaycanda orta əmək haqqının yüksək fərqi vurğulayır və bunu qadınları xüsusilə səhiyyə və təhsil kimi sektorlarda aşağı maaşlı işlərə sövq edən bu ayrı-seçkiliklə əlaqələndirir. Qadınların aşağı maaşlı peşələrə ayrılması gender maaş fərqi daha da genişləndirir və siyasətçilər üçün əhəmiyyətli problem yaradır. Bu problemin həlli qadınların məşğulluğunda hüquqi maneələri aradan qaldırmaqdan daha çox tələb edir; O, iş yerlərində ayrı-seçkiliklə mübarizə aparmaq və iqtisadiyyatın bütün sektorlarında gender bərabərliyini təşviq etmək üçün hərtərəfli strategiyalara çağırır (Valehli N. 2023)

Təhsildə bərabərsizlik

Bütün dünyada təhsildə gender bərabərliyi istiqamətində irəliləyiş əldə olunsa da, məktəbə getməyən qızların nisbəti hələ də oğlanlardan yüksəkdir. İnkişaf etməkdə olan ölkələrdə qızların

təxminən dördə biri məktəbə gedə bilmir. Bir qayda olaraq, imkanları məhdud olan ailələr bütün uşaqları üçün məktəbli geyimi və ləvazimat ala bilmədikdə sadəcə oğullarının təhsilinə üstünlük verirlər (<https://www.peacecorps.gov>).

Qadınların məşğulluğunun aşağı səviyyədə olmasının və onların iş qüvvəsində iştirakına mənfi təsir göstərməsinin mühüm səbəbi qadınların adekvat təhsil imkanlarından yararlanma bilməmələri və nəticədə təhsil səviyyələrinin aşağı olmasıdır. Təhsil qadınların iş həyatında iştirakına və əməkhaqlarının artırılmasına imkan verməklə yanaşı, patriarxal zehniyyəti zəiflədən və cəmiyyətin qadın işçi qüvvəsinə baxışını dəyişdirən fundamental elementdir.

Təhsil imkanlarından məhrum olan qadınlar təhsil səviyyəsinin aşağı olması səbəbindən əmək bazarında üstünlük verilmir. Aşağı təhsilli qadınlar hətta işçi qüvvəsinə daxil olsalar belə, çox vaxt aşağı statuslu, aşağı maaşlı və ya qeydiyyatsız işlərdə işləmək kimi vəziyyət ilə qarşılaşırlar. Digər tərəfdən, təhsilli bir qadın daha çox evliliyi təxirə salır, daha kiçik ailə sahibi olur, daha sağlam övlad böyüdür və öz uşaqlarını təhsillə təmin edir. Onların həm də gəlir əldə etmək, siyasi proseslərdə iştirak etmək imkanları daha çoxdur. Ali təhsilli qadınlar iş və ailə həyatlarını daha rahat idarə edə bilirlər. Bunun birinci səbəbi odur ki, ali təhsilli qadınların maaşları daha yüksək olduğundan ev işləri, uşaq baxımı kimi xidmətləri bazardan təmin edə bilirlər. İkinci səbəb, işlədikləri formal sektorlarda tətbiq olunan əmək qanunları çərçivəsində müəyyən hüquqlara malik olmalarıdır, məsələn, analıq və ana südü ilə bağlı məzuniyyətlər, işə qayıtmaq imkanı, müəyyən müddət işləyərək pensiyaya çıxmaq kimi hüquqlara malik olmalarıdır. (Çakır, 2008, s.31).

İş-ailə balansı

Qadınların ən böyük mübarizəsi iş və ailə məsuliyyətlərini balanslaşdırmaqdır. Evləndikdən sonra da qadınlar iş tapır və işləməyə davam edirlər. Evli qadının, xüsusən də azyaşlı uşaqları varsa, ailə və ev işlərini görməkdə kişidən daha çox məsuliyyəti var. İşləyən qadının işdən sonra evdə yemək bişirmək, ütüləmək, təmizlik etmək kimi ev işlərindən əlavə, əgər varsa, uşaqlarına da baxması kimi məsuliyyətləri var. Eyni zamanda həyat yoldaşı rolunu üzərinə götürən qadınlar iş və ailə həyatını balanslaşdırmağa çalışarkən çox vaxt motivasiya çatışmazlığı və yorğunluq yaşayırlar. İş-ailə münasibəti yaşayan qadınlar dəstək almadıqda həm ailə, həm də iş həyatlarında problemlərlə qarşılaşa bilirlər. Odur ki, həyat yoldaşları və ailə böyüklərinin dəstəyi bu cür çətinlikləri aradan qaldıra və nəticədə bütün sahələrdə daha yaxşı tarazlığa nail ola bilər. (Selin.U , Mustafa.Ö. 2020: s.297-306).

Qadınların əmək fəaliyyətində iştirakını azaldan amillərdən biri də uşağa qulluq problemidir. Bir qadının uşağına baxacaq heç kimi olmadığı halda, işə başlayanda alacağı maaşının böyük bir hissəsini dayə, uşaq bağçası kimi müəssisələrdə xərcləməli olacağını anlayır. Belə olan halda iş həyatına girmək demək olar ki, mümkünəz olur İşləyən anaların özəl və ya dövlət sektorunda

işləməsindən asılı olmayaraq uşaqları üçün pulsuz uşaq baxçası ilə təmin edilməsi onların işə düzəlmələrini asanlaşdırır və işə başladıqdan sonra ayrı-seçkiliklə üzləşməmələrini təmin edə bilər.

Dünyanın bir çox ölkələrində gender boşluqları hələ də davam edir və qadınların peşəkar şəkildə yerinə yetirilməsinə və uğur qazanmasına mane olur. Elə bir ölkə yoxdur ki, gender bərabərliyinə tam nail ola bilsin. Lakin bir sıra ölkələr gender fərqlərini azaltmaqda mühüm nailiyyətlər əldə ediblər. Bu ölkələrdə gəlir, resurslar və imkanlar kişilər və qadınlar arasında nisbətən ədalətli şəkildə bölüşdürülür. 2023-cü il Qlobal Gender Boşluğu İndeksindən ən yaxşı nəticə göstərən beş ölkə.

İslandiya qadınların biznesdə təmsilçiliyinin artırılmasında, gender maaş fərqlərinin azaldılmasında, təhsilin və siyasi iştirakın artırılmasında mühüm uğurlar əldə edib. O, həmçinin səxavətli 6 aylıq analıq məzuniyyəti kimi ailə öhdəlikləri ilə iş həyatı arasında balans yaratmağa imkan verən siyasətləri ilə də diqqət çəkir (Bohrer.L. 2024).

Norveç analıq dövründə qadınlara dəstək olmaq üçün hərtərəfli məzuniyyət siyasəti təklif edir. O, 49 həftəlik ümumi məzuniyyət müddəti ərzində doğumdan əvvəl və sonra ödənişli analıq məzuniyyəti kimi üstünlüklər təklif edir. Bundan əlavə, ölkənin WPS İndeksində yüksək yer tutması onun gender bərabərliyinə sadıqlığını əks etdirir (Bohrer.L. 2024).

Finlandiyanın uğuru gender bərabərliyinə uzunmüddətli sadıqlığı və təhsildəki nailiyyətləri ilə diqqəti çəkir. Əlverişli qiymətli uşaq baxımı xidmətləri və səxavətli ailə məzuniyyəti siyasəti Finlandiyanın qadınların işləməsi və yaşaması üçün ən yaxşı ölkələrdən biri hesab olunmasını təmin edir (Bohrer.L. 2024).

Yeni Zelandiya qadın işçilərin hüquqlarını mütərəqqi əmək qanunları ilə qoruyur və 26 həftəlik ödənişli analıq məzuniyyəti kimi güzəştlər təklif edir. O, həmçinin uşaq itkisi və ya məişət zorakılığı kimi hallarda əlavə məzuniyyət verməklə qadınların işdən kənar həyatlarını dəstəkləyir (Bohrer.L. 2024).

İsveç hərtərəfli valideyn məzuniyyəti siyasəti və anaların iş saatlarını azaltmaq variantları ilə iş və ailə həyatının tarazlaşdırılmasında mühüm rol oynayır. Doğuşdan əvvəl və sonra uzadılmış məzuniyyət imkanları və uşaq analar üçün qısaldılmış iş saatları kimi siyasətlər İsveçdə qadınlar üçün dəstəkləyici iş mühiti yaratmağa kömək edir (Bohrer.L. 2024)..

Ən böyük gender bərabərsizliyi xüsusilə Yaxın Şərq, Afrika və Cənubi Asiyada müşahidə olunur. Bununla belə, Lesoto, Cənubi Afrika və Şri Lanka kimi bəzi ölkələr ABŞ-dan daha yüksək səviyyələrdə gender bərabərliyinə nail olurlar. (<https://www.peacecorps.gov>)

Azərbaycan Xalq Cümhuriyyəti dövrü Şərqdə gender bərabərliyinin ilk addımlarının atıldığı bir dövr idi. Bu dövrdə qadınların səsvermə hüququ kimi mühüm addımlar atıldı, artıq qadınlar kişilərlə bərabər səsvermə hüququna malik oldular. Azərbaycan Respublikası bu gün də gender məsələlərinə böyük önəm verir və bu sahədə irəliləyişi davam etdirir. (<https://paralel.az>)

Ölkəmiz müstəqilliyini elan etdikdən sonra BMT-nin Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında 1995-ci il Konvensiyası kimi müxtəlif beynəlxalq müqavilələrdə iştirak edərək qadınların hüquqlarını təmin etmişdir. Bundan əlavə, yerli səviyyədə qadınların hüquqlarını dəstəkləyən qərarlar, o cümlədən “Azərbaycanda qadınların rolunun artırılması haqqında” və “Azərbaycan Respublikasında dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında” sərəncamlar qəbul edilmişdir. 2006-cı ildə Prezident İlham Əliyev tərəfindən “Gender - kişi və qadınların bərabərliyi təminatları haqqında” mühüm qanun imzalandı. Bundan başqa, 2010-cu ildə qadınların hüquqlarının müdafiəsi istiqamətində mühüm addım kimi “Qadınlara qarşı məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında” qanun qəbul edilib. Ölkəmizdə Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi kimi xüsusi qurum da qadınların hüquqlarının müdafiəsi, müxtəlif problemlərin həlli istiqamətində səmərəli fəaliyyət göstərir. Bu komitə qadınların üzləşdiyi problemlərin həlli istiqamətində ciddi səylər göstərərək müsbət nəticələr əldə edir. (Şahverdiyev.C. 2015: s.11)

Azərbaycan qadınlarının iş həyatında üzləşdiyi çətinlikləri, bu çətinliklərin qaynaqlarını və həll yollarını müəyyən etmək üçün araşdırma aparılıb. Araşdırma dövlət və özəl sektorda çalışan qadınları əhatə edir və ümumilikdə 63 qadın işçi ilə aparılıb. Sorğu iştirakçıların demoqrafik xüsusiyyətlərini müəyyənləşdirmək üçün 3 sual, iş həyatlarını və məmnuniyyətlərini qiymətləndirmək üçün 3 sual və iş həyatında qarşılaşdıqları problemləri və həlli təkliflərini müəyyən etmək üçün 3 likert tipli sualdan ibarətdir. İştirakçılar üçün yaş, peşə və ya təhsil məhdudiyyəti qoyulmayıb və iştirakçıların məlumatları anonim şəkildə idarə edilib. Əldə edilən məlumatlar SPSS statistik analiz proqramında qiymətləndirilmişdir. Tədqiqat nəticələri qadınların iş həyatında üzləşdiyi iqtisadi və sosial problemləri, həlli təkliflərini ortaya qoyur. Bu araşdırma Azərbaycan qadınlarının iş həyatındakı təcrübələrini başa düşmək və müvafiq siyasət tövsiyələrini hazırlamaqda mühüm töhfə verir.

Cədvəl 2: Sorğu iştirakçılarının yaş göstəriciləri

Yaşınız?		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-24	42	66,7	66,7	66,7
	25-35	15	23,8	23,8	90,5
	36-40	3	4,8	4,8	95,2
	40 yaşın üzəri	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Cədvəl 2-dən göründüyü kimi, sorğuda iştirak edən 63 nəfərdən, 42 nəfər 18-24 yaş aralığında, 15 nəfər 25-35 yaş aralığında, 3 nəfər 36-40 yaş aralığında, 3 nəfər isə 40 yaşın üzəridir. Başqa sözlə, 18-24 yaş aralığı 66,7%, 25-35 yaş aralığı 23,8%, 36-40 yaş aralığı 4,8%, 40 yaşın üzəri isə 4,8% təşkil edir. Bu da, o deməkdir ki, sorğuda iştirak edənlərin qadınların böyük əksəriyyəti gənc çalışanlardır.

Cədvəl 3: Sorğu iştirakçılarının təhsil göstəriciləri

Təhsiliniz?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bakalavr	27	42,9	42,9	42,9
	Magistr/Doktorantura	33	52,4	52,4	95,2
	Tam orta təhsil	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Respondentlərə təhsil göstəriciləri ilə bağlı sual ünvanlanmışdır. Sorğuda iştirak edən qadınların 33 (52,4%) nəfəri magistr/doktorantura təhsilli, 27 nəfəri (42,9%) bakalavr təhsilli, 3 nəfəri (4,8%) isə tam orta təhsillidir. Onu da qeyd edirəm ki, bu sualda cavab kimi orta ixtisas təhsili variantı da verilmişdir. Lakin, nəticələrdə görürük ki, heç bir respondent həmin cavabı qeyd etməyib. Bu sevindirici haldır, demək olar ki sorğuda iştirak edən qadınların əksəriyyəti ali təhsillidir.

Ailə vəziyyəti ilə bağlı suala nəzər salsaq, respondentlərin 48 nəfərinin (76,2%) subay olduğu, 15 nəfərinin (23,8%) isə evli olduğu əks olunub. Belə nəticəyə gələ bilərik ki, subay qadınlar evli qadınlarla müqayisədə daha çox əmək bazarında iştirak edirlər. Ailəli qadınlar iş həyatına girərkən daha çox maneə ilə qarşılaşırlar. (Şəkil 1).

Şəkil 2: Sorğu iştirakçılarının ailə vəziyyəti



Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Cədvəl 4: Sorğu iştirakçılarının iş həyatında fəaliyyət müddətləri

Neçə ildir işləyirsiniz?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 ildən az	12	19,0	19,0	19,0
	1-5 il	33	52,4	52,4	71,4
	10 il və üzəri	9	14,3	14,3	85,7
	6-10 il	9	14,3	14,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Sorğumuzun 4-cü sualında iştirakçılara neçə ildir iş həyatında olduqları ilə bağlı sual verilmişdir. Cədvəl 4- də göründüyü kimi, iştirakçıların 52,4 faizi 1-5 il aralığında işlədiyini, 19 faizi 1 ildən daha az bir müddətdə işlədiyini, 14,3 faizi 6-10 il aralığında işlədiyini, 14,3 faizi isə 10 ildən daha artıq bir müddətdə iş həyatında olduğunu qeyd etmişdir.

Cədvəl 5: İştirakçıların iş yerlərindən məmnunluğu

İş yerinizdən məmnunsunuz?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Məmnun deyiləm, işdən ayrılacam.	9	14,3	14,3	14,3
	Məmnun deyiləm. amma pul qazanmaq üçün işləməliyəm.	24	38,1	38,1	52,4
	Məmnunam	30	47,6	47,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Cədvəl 5-də işləyən qadınlara öz işindən nə dərəcədə məmnun olub olmadığı ilə bağlı məlumat əldə etmək üçün “İş yerinizdən məmnunsunuz,” sualı ünvanlanmışdır. Cədvələ nəzər saldıqda, görürük ki, sorğunu 63 qadının hər biri cavablandırıb. 63 nəfərin 30 nəfəri, yəni 47,6 faizi öz iş yerindən məmnun olduğunu bildirib. Bu nəticə təbii ki, ürəkaçandır. Demək olar ki, iştirakçıların yarısı bu cavabla razılaşıb. 63 nəfərdən 24 nəfər, yəni 38,1 faizi işindən məmnun olmadığını, bu işdə yalnız pul qazanmaq lazım olduğu üçün işləyir. Bu nəticəyə baxdıqda isə

vəziyyət elə də yaxşı görünmür, qadınlar özlərinin və ya ailələrinin ehtiyaclarını ödəmək məcburiyyətində qaldığı üçün bəzən sevmədiyi işdə işləyirlər. 63 nəfərdən 9 nəfər, yəni 14,3 faizi işindən məmnun olmadığını və iş yerindən ayrılacağını bildirib. Təbii ki, işlərindən məmnun olmamalarının da müxtəlif səbəbləri var ki, növbəti suallarda onlara aydınlıq gətirəcəyik.

Cədvəl 6: Qadınların iş həyatında iştirakına mane olan əngəllər

	Ortalama
Qadınların iş həyatında iştirakına mane olan əngəlləri qiymətləndirin. [Cəmiyyətin düşüncələri (stereotiplər)]	3
Qadınların iş həyatında iştirakına mane olan əngəlləri qiymətləndirin. [Qadınlar üçün təhsildə qeyri-bərabər imkanlar]	2,5
Qadınların iş həyatında iştirakına mane olan əngəlləri qiymətləndirin. [Qadınlar üçün uyğun olan məhdud peşələr]	3
Qadınların iş həyatında iştirakına mane olan əngəlləri qiymətləndirin. [İşə qəbul proseslərində cinsi ayrı-seçkilik]	3

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Qeyd etdiyimiz kimi qadınların iş həyatında iştirakına əngəl olan bir sıra maneələr var. Bu məsələlərə görə iş həyatında qadınlar azlıq təşkil edir. Həmin maneələrin qadınların iş həyatında iştirakına nə dərəcədə təsir etdiyini öyrənmək üçün sorğunun altıncı sualında respondentlərdən qadınların iş həyatında iştirakına mane olan əngəlləri 5 ballıq şkala ilə qiymətləndirmələri istənilmişdir. Maneələr olaraq da, “Cəmiyyətin düşüncələri (stereotiplər)”, “Qadınlar üçün təhsildə qeyri-bərabər imkanlar”, “Qadınlar üçün uyğun olan məhdud peşələr”, “ İşə qəbul proseslərində cinsi-ayrı seçkilik” kimi fikirlər qeyd olunmuşdur. SPSS analizi vasitəsilə verilən cavabların frekansları məlum olmuş, daha sonra isə qeyd olunan hər sətir üçün ortalama çətinlik dərəcəsi hesablanmışdır. Cədvəldəki nəticəyə nəzər salsaq, 5 ballıq şkala üzərindən bu ortalamaların xeyli təsirli olduğu görünür. Cəmiyyətin düşüncələrinin (stereotiplər) ortalama olaraq təsir dərəcəsi 3, qadınlar üçün təhsildə qeyri-bərabər imkanların ortalama olaraq təsir dərəcəsi 2,5, qadınlar üçün uyğun olan məhdud peşələrin ortalama olaraq təsir dərəcəsi 3, işə qəbul proseslərində cinsi ayrı-seçkiliyin ortalama olaraq təsir dərəcəsi 3 kimi qiymətləndirilmişdir.

Cədvəl 7-də olan sualda, qadınlar iş həyatında üzləşdiyi ən mühüm problem öyrənilməyə çalışılmışdır.

Variant olaraq 4 problem yazılmışdır: İş və ailə arasında tarazlıq yaratmaq, Əmək haqqı bərabərsizliyi, Karyera inkişafında bərabərsizlik və Kollektiv. Anket sorğusunun nəticələri əsasında SPSS analizi ilə cavabların frekansları və faizləri tapılmışdır. Cədvəldə göründüyü kimi, 81 faizə

yaxın iştirakçı, yəni 51 nəfər qadın üçün ən mühüm problemin iş və ailə arasında tarazlıq yaratmaq olduğunu qeyd edib. Bu yetəri qədər yüksək nəticədir. Günümüzün demək olar ki, ən önəmli məsələsidir. 9,5 faiz iştirakçı, yəni 6 nəfər əmək haqqı bərabərsizliyini, 4,8 faiz iştirakçı, yəni 3 nəfər karyera inkişafında bərabərsizlik, 4,8 faiz iştirakçı, yəni 3 nəfər kollektiv cavabını ən mühüm problem kimi qeyd edib.

Cədvəl 7: Qadınların üzləşdiyi problemlər

Sizcə, işləyən qadınların üzləşdiyi ən mühüm problem nədir?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	İş və ailə arasında tarazlıq yaratmaq	51	80,9	80,9	80,9
	Əmək haqqı bərabərsizliyi	6	9,5	9,5	90,4
	Karyera inkişafında bərabərsizlik	3	4,8	4,8	95,2
	Kollektiv	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Şəkil 3: Likert formatlı sual



Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Şəkil 3-də iştirakçılardan qadınların ev işlərində və uşaq baxımında dəstək almaları ilə bağlı fikirlərini öyrənmək üçün likert formatlı sual tərtib olunmuşdur. "Ailə üzvlərində dəstək almalıdır" fikrinə 33 nəfər "Tamamilə razıyam", 27 nəfər "Razıyam", 3 nəfər isə "Qərarlıyam" cavabını qeyd etmişdir. Son olaraq deyə bilərik ki, 60 nəfər bu fikirlə razılaşmışdır. "Xadimə xidmətlərindən dəstək almalıdır" fikrinə 12 nəfər "Tamamilə razıyam", 27 nəfər "Razıyam", 21 nəfər "Qərarlıyam", 3 nəfər isə "Qətiyyəli razi deyiləm" cavabını vermişdir. Nəticəyə baxanda deyə bilərik ki, 39 iştirakçı bu fikirlə razılaşmışdır, 3 nəfər isə bu fikirlə razılaşmamışdır. "Dayə xidmətlərindən dəstək almalıdır" fikrinə 18 nəfər "Tamamilə razıyam", 27 nəfər "Razıyam", 15 nəfər "Qərarlıyam", 3 nəfər isə "Razi deyiləm" cavabını vermişdir. Nəticəyə baxdıqda, 45 nəfərin

bu fikirlə razılaşdığını, 3 nəfərin isə bu fikrə qarşı olduğunu deyə bilərik. Təbii ki, bu sadəcə bu fikirlərə olan münasibətləri idi. Məlum məsələdir ki, bir çox qadın bu xidmətlərdən əmək haqqılarının aşağı olması səbəbi ilə istifadə edə bilmir. Onlar ya iş həyatına girmək fikrindən daşınırlar, ya da iş həyatına girsələr belə, bir müddətdən sonra yorulub geri çəkilirlər.

Cədvəl 8: Qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirlər

	Ortalama
Qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirləri qiymətləndirin. [Qadınların təhsilinə diqqət]	4
Qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirləri qiymətləndirin. [İş yerlərində uşaqlar üçün uşaq bağçaları]	3
Qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirləri qiymətləndirin. [İş saatlarında dəyişiklik]	3
Qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirləri qiymətləndirin. [İş qadınına olan fikirlər müsbət yöndə dəyişməyə çalışılmalıdır.]	4
Qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirləri qiymətləndirin. [Qadınlar üçün daha çox hüquqi tənzimləmələr edilməlidir]	3

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Anketimizin son sualında isə respondentlərdən qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirlərin önəm dərəcələrini 5 ballıq şkala ilə qiymətləndirmələrini dəhiş etdik. Anket nəticələrinin SPSS analizi vasitəsilə frekansları tapıldı və sonra ümumi olaraq verilən cavabların önəm dərəcələrinin təyin edilməsi üçün cavabların ortalaması tapılıb və yuxarıdakı cədvəldə əks olunub. Nəticələrə nəzər saldıqda, ilk pilləni qadınların təhsili ilə cəmiyyətin iş qadınına olan fikirləri ilə bağlı tədbirlər tutub. Belə ki, “Qadınların təhsilinə diqqət” fikrinin ortalama önəm dərəcəsi 4, “İş yerlərində uşaqlar üçün uşaq bağçaları” fikrinin ortalama önəm dərəcəsi 3, “İş saatlarında dəyişiklik” fikrinin ortalama önəm dərəcəsi 3, “İş qadınına olan fikirlər müsbət yöndə dəyişməyə çalışılmalıdır” fikrinin ortalama önəm dərəcəsi 4, “Qadınlar üçün daha çox hüquqi tənzimləmələr edilməlidir” fikrinin ortalama önəm dərəcəsi isə 3 olmuşdur.

Nəticə və təkliflər

Qadınların iş həyatındakı çətinliklər cəmiyyətimizdə mühüm problem kimi uzun tarixə malikdir. Bu çətinliklər çox vaxt gender bərabərsizliyi zəminində qadın əməyinin dəyərsizləşməsi ilə daha da güclənir. Bu bərabərsizliklərə qarşı neoliberal siyasətlərin dəstəklənməsi qadın işçi qüvvəsinin keyfiyyətinə, statusuna və roluna əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Qadınlar tez-tez

aşağı maaşlı, aşağı statuslu işlərdə işləməyə məcbur edilir, uzunmüddətli sosial hüquqlardan məhrum edilir və işdən çıxarılma riski ilə ən çox üzləşən qrup kimi seçilir. Bu problemlər təkcə qadınları deyil, bütün cəmiyyəti əhatə edir.

Bundan əlavə, qadınların kişilərlə müqayisədə təhsil səviyyəsinin aşağı olması həll olunmamış mühüm problemdir. Xüsusən də kənd yerlərində sosial normalar qızların təhsil almasına mane olur və maddi cəhətdən ailələr əksər hallarda oğlanların təhsilinə üstünlük verirlər. Əmək bazarında bir çox peşələr cinsinə görə fərqləndirilir və qadınlar öz iradələrinə zidd olaraq bu peşələrdə işləməyə məcbur edilə bilər. Bu vəziyyət iş yerlərində gender əsaslı fərqlərə gətirib çıxarır və qadınların karyera seçimlərinə təsir edir. İş həyatında qadınların təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi, işdən məmnunluq səviyyələrini artırmaqla yanaşı, ailə problemləri yaşama ehtimalının da azalmasına səbəb olur. Bu bir həqiqətdir ki, təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi həm iş yerini tərk etməyi minimuma endirəcək, həm də məhsuldarlığı artıracaq. Bu onu göstərir ki, uzunmüddətli məşğulluq həm müəssisə, həm də işçilər üçün müsbət nəticələr verəcək.

Qadınlar işə qəbul prosesində də bərabərsizliklərlə üzləşirlər. Qadınların işə götürülməsi zamanı işəgötürənlərin verdiyi suallar gender ayrı-seçkiliyini vurğulayır. İşəgötürənlər qadının evli olub-olmaması, uşaq sahibi olub-olmaması və ya uşaq sahibi olmağı düşünməsi kimi suallarla qadınların şəxsi həyatına müdaxilə edir. İşə qəbul olunduqdan sonra belə, qadınların karyera inkişafında və rəhbər vəzifələrə yüksəlməsində maneələr yarana bilər.

İşləmək hüququ təkcə kişilərə deyil, bütün fərdlərə bərabər şəkildə verilməlidir. Beynəlxalq səviyyədə qadın işçilər üçün bərabər hüquqlar üçün tədbirlər mövcud olsa da, bu tədbirlər çox vaxt qeyri-adekvatdır. Ona görə də hüquqi tənzimləmələr daha əhatəli şəkildə nəzərdən keçirilməlidir. Dövlət imkan bərabərliyinə zidd hərəkətlərə görə işəgötürənlərə qarşı sanksiya səlahiyyətindən istifadə etməlidir.

Qadınlar əmək bazarına girmək istəyərkən nəinki işlərində uğur qazanmağa, həm də məişət vəzifələrini yerinə yetirməyə çalışmalıdırlar. Yaxşı evdar qadın və yaxşı işçi olmağı tarazlaşdırmağa çalışan qadınlar tez-tez karyeralarında fasilələrlə üzləşirlər. Bu məsələdə əsas dəstəkçiləri onların həyat yoldaşları və ailələri olmalıdır. Patriarxal quruluşlar daxilində qadınlara ev işlərində kömək etmək, qadınların iş həyatında iştirakını təşviq etmək ər üçün çətin görünsə də, qadınlar qətiyyətli və cəsarətli olmalıdırlar. Bundan əlavə, baxılacaq uşaqların sayının azaldılması da qadınların məsuliyyətlərini yüngülləşdirə bilər. Dövlətin sosial məsuliyyət tədbirləri çərçivəsində yaradılan uşaq evləri qadın işçilərin uşaqlarını təhlükəsiz şəkildə tərk edə biləcəkləri mühitlər təmin edə bilər.

Araşdırma nəticəsində təklif kimi təqdim edilə biləcək başlıqları belə sıralamaq olar:

1. Ailə və iş həyatı balansını təmin edəcək, siyasətlər hazırlanmalıdır. İş yerlərində uşaq bağçalarının sayının artırılması, uşaq baxımı üçün verilən məzuniyyətin "analıq məzuniyyəti" adlandırılması və bu məzuniyyəti tələb edən tərəfin ondan istifadə edə bilməsinin təmin edilməsi,

keyfiyyətli və ucuz qiymətə uşaq, xəstə və qocalara qulluq xidmətlərinin yayılması işləyən qadınlara iş və ailə həyatlarını daha yaxşı tarazlaşdırmağa kömək edə bilər.

2. Qadın əməyi ilə bağlı araşdırmalar ilə məlumat bazaları yaradılmalıdır. Daimi və sistemativ statistik məlumatların toplanması və araşdırması qadınların iş həyatındakı təcrübələrini daha yaxşı anlamağa və həll yolları hazırlamağa kömək edə bilər.

3. İş həyatında qadınların prioritet problemlərinin həlli üçün həmkarlar ittifaqları və universitetlər arasında əməkdaşlıq təmin edilməlidir. Universitetlərdə qadın problemləri ilə bağlı araşdırma mərkəzlərinin yaradılması və onların funksionallığının artırılması qadınların iş həyatındakı çətinliklərinin başa düşülməsinə və həlli yollarının ortaya çıxmasına töhfə verə bilər.

4. Qadın işçi qüvvəsinin həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının zəruriliyinə inamını artırmaq üçün kampaniyalar və s. tədbirlər təşkil edilməlidir. Bu kampaniyalar qadınların həmkarlar ittifaqı hüquqlarına inamını artırma və iş yerlərində gender bərabərsizliyi ilə mübarizədə mühüm rol oynaya bilər.

Qadınların iş həyatında problemlərini həll etmək üçün belə tədbirlərin görülməsi vacibdir. Bu, həm qadınların, həm də cəmiyyətin ümumi rifahını yaxşılaşdırma və davamlı inkişafa doğru fundamental addım ola bilər.

İş həyatında gender bərabərliyi əlaqədar SWOT analizi

Güclü tərəflər

a) Qadınların iş yerində olması müzakirələri geniş perspektivlər və təcrübələrlə zənginləşdirir, innovasiyaları və daha bütöv qərar qəbul etmə proseslərini təşviq edir. Qadınlar çox vaxt müxtəlif perspektivləri nəzərə almaqda, innovativ həllər və effektiv komanda dinamikasını inkişaf etdirməkdə üstün olurlar.

b) Gender müxtəlifliyinin qəbul edilməsi təşkilatlara daha geniş istedad fondundan istifadə etməyə, şirkətin uğuruna töhfə verən yüksək ixtisaslı qadın mütəxəssisləri cəlb etməyə və onları saxlamağa imkan verir. Tədqiqatlar göstərir ki, müxtəlif komandalar homojen komandaları üstələyir, bu da daha çox yaradıcılığa, problem həll etməyə və ümumi performansla gətirib çıxarır.

c) Qadınlar istehlakçıların əhəmiyyətli bir hissəsini təşkil etdiyinə görə, müxtəlif işçi qüvvəsi şirkətlərə hədəf auditoriyasının ehtiyac və üstünlüklərini daha yaxşı başa düşməyə və təmin etməyə imkan verir. Müştəri bazasının müxtəlifliyini əks etdirərək, təşkilatlar daha əhatəli və uyğun məhsullar, xidmətlər və marketinq strategiyaları inkişaf etdirə bilərlər.

d) Gender bərabərliyinə və qadınların səlahiyyətlərinin artırılmasına üstünlük verən şirkətlər öz dəyərlərinə uyğun gələn sosial şüurlu investorları, müştəriləri və işçiləri cəlb etməklə müsbət reputasiya inkişaf etdirirlər. Gender müxtəlifliyinə və inklüzivliyə güclü bağlılıq yalnız brend imicini gücləndirmir, həm də maraqlı tərəflər arasında sədaqət və etibar artırır.

e) Tədqiqatlar göstərir ki, qadınlar daha yaxşı ünsiyyət və münasibətlərin həlli bacarıqlarına səbəb olan emosional intellekt üçün daha yüksək qabiliyyət nümayiş etdirirlər.

ə) Daha çox qadın rəhbər vəzifələrə çatdıqca, onlar gələcək nəsil üçün əvəzolunmaz mentorluq və rol modelləri təmin edə bilirlər.

Zəif tərəflər

a) Davamlı gender stereotipləri və ön mühakimələri qadınların karyera yüksəlişinə mane olur və işə qəbul, yüksəliş və kompensasiyada qeyri-bərabər rəftarı davam etdirir. Təşkilatlar daha inklüziv və ədalətli iş yeri mədəniyyəti yaratmaq üçün təlim, maarifləndirmə kampaniyaları və müxtəliflik təşəbbüsləri vasitəsilə şüursuz qərəzliyi aradan qaldırmalıdır.

b) Şüşə tavan kimi struktur maneələr qadınların yüksək səviyyəli liderlik rollarına çıxışına mane olur və iş yerində gender bərabərliyinə nail olmaq üçün maneələr yaradır

c) Qadınlar tez-tez peşəkar və qayğıkeş məsuliyyətlərin tarazlaşdırılmasında qeyri-mütənasib yük daşıyırlar. Uşaq baxımı və məişət məsuliyyətləri çox vaxt qadınların üzərinə daha çox düşür və onların karyera yüksəlişinə və irəliləyiş imkanlarına təsir göstərilir. Çevik iş tənzimləmələri, valideyn məzuniyyəti siyasəti və dəstəkləyici iş yeri mədəniyyətləri bu problemlərin həlli və bütün işçilər üçün iş-həyat tarazlığını təşviq etmək üçün çox vacibdir.

d) Kişilər və qadınlar arasında davamlı əmək haqqı bərabərsizliyi qadınların maliyyə təhlükəsizliyini sarsıdır və iqtisadi bərabərsizliyə səbəb olur. Təşkilatlar müntəzəm əmək haqqı auditi aparmalı, kompensasiya təcrübələrində sistemli qərəzliliyi aradan qaldırmalı və gender üzrə əmək haqqı fərqi aradan qaldırmaq və bərabər iş üçün bərabər ödənişi təmin etmək üçün ədalətli və şəffaf əmək haqqı siyasətini müdafiə etməlidir.

e) Rəhbər vəzifələrdə qadın rol modellərinin olmaması mentorluq və sponsorluq imkanlarına çıxışa mane ola bilər.

İmkanlar

a) Ənənəvi liderlik proqramlarından başqa, təşkilatlar sponsorluq təşəbbüsləri, həmyaşıdların kouçinq dairələri və qadınlar üçün xüsusi olaraq hazırlanmış təcrübə öyrənmə imkanları kimi innovativ yanaşmaları araşdıra bilər. Bu təşəbbüslər təkcə qadınlara karyeralarını yüksəltməyə imkan vermir, həm də təşkilat daxilində inklüzivlik və dəstək mədəniyyətini inkişaf etdirir.

b) Rəsmi mentorluq proqramlarına əlavə olaraq, şirkətlər virtual şəbəkə hadisələrini, onlayn icmaları və mentorluq platformalarını asanlaşdırmaq üçün texnologiyadan istifadə edə bilirlər. Bu rəqəmsal resurslar qadınlara həmyaşıdların və mentorların qlobal şəbəkəsinə çıxış imkanı verir, coğrafi maneələri aradan qaldırır və peşəkar inkişaf və əməkdaşlıq imkanlarını genişləndirir.

c) Şirkətlər çevik iş şəraiti və valideyn məzuniyyəti, eləcə də gender baxımından neytral iş qəbul təcrübələri, əmək haqqının şəffaflığı və iş qəbul menecerləri üçün qərəzli təlim kimi təşəbbüslər təqdim edə bilər. Sistemli qərəzləri aradan qaldırmaq və iş yerində ədalət və şəffaflığı təşviq etməklə, təşkilatlar cinsindən asılı olmayaraq bütün işçilərin inkişaf edə və uğur qazana biləcəyi bir mühit yaradır.

d) Daxili təşəbbüslərdən başqa, təşkilatlar sistemli dəyişiklikləri idarə etmək və daha geniş cəmiyyət səviyyəsində gender bərabərliyini müdafiə etmək üçün icma təşkilatları, akademik institutlar və dövlət qurumları ilə əməkdaşlıq edə bilərlər. Kollektiv resurslara və təcrübəyə əsaslanan bu əməkdaşlıqlar gender bərabərliyini inkişaf etdirir.

e) Gender qərəzləri haqqında artan məlumatlılıq, cəmiyyətin sosial maarifləndirilməsi var ki, bu da daha bərabər imkanlara təkan verir.

ə) Bərabər valideyn məzuniyyəti siyasətləri uşağa qulluq üzrə ortaq öhdəlikləri normallaşıdır və evdə gender bərabərliyini təşviq edə bilər

Təhlükələr

a) Ayrı-seçkilik tətbiqləri, şüursuz qərəzlər və kök salmış iş mədəniyyətləri qadınların irəliləməsinə mane olur və gender bərabərliyinə nail olmaq üçün əhəmiyyətli maneələr yaradır. Rəhbərlik və həmkarlar da daxil olmaqla təşkilat daxilində dəyişikliklərə müqavimət tərəqqiyə mane ola və gender bərabərsizliyini davam etdirə bilər.

b) İşçi qüvvəsində gender bərabərsizliyi məhsuldarlığı, yeniliyi və böyüməyi boğur, istedad boşluğunu artırır və təşkilatın uzunmüddətli uğurunu məhdudlaşdırır. Gender bərabərsizliyi məhkəmə çəkişmələri və cərimələr kimi birbaşa maliyyə nəticələrinə, eləcə də işçilərin mənəviyyatının və bağlılığının azalması kimi dolaylı xərclərə səbəb ola bilər.

c) Gender bərabərliyi söylərinə müqavimət göstərən fərdlərin və qrupların dəyişikliyə qarşı müqaviməti tərəqqiyə mane olur və iş yerində qadınlar üçün əlavə maneələr yaradır. Səhv anlayışlar, stereotiplər və gender rolları ilə bağlı səhv başa düşülən fikirlər müqaviməti gücləndirə və təşkilat daxilində müxtəlifliyi və inklüzivliyi təşviq etmək söylərinə mane ola bilər.

Bu təhdidlərin aradan qaldırılması təşkilat rəhbərlərindən, işçilərdən və maraqlı tərəflərdən köklənmiş qərəzlərə qarşı çıxmaq, dəyişikliyi müdafiə etmək və iş yerində inklüzivlik və bərabərlik mədəniyyətini yaratmaq üçün birgə səy tələb edir. Təşkilatlar bu təhdidləri etiraf etməklə və fəal şəkildə həll etməklə gender problemlərinin mürəkkəbliyini daha yaxşı həll edə və daha müxtəlif, ədalətli və inklüziv iş yerləri yaratmaq istiqamətində işləyə bilərlər.

Ədəbiyyat

1. Alparslan. M. H. ve b. (2015). “İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları”, “MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi” Dergisi, Cilt 2, Sayı 3, s.66-81.
2. Bohrer. L. (2024) “Best countries for women to work and live in 2024”.
3. Çakır. Ö. (2008). “ Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, Ercives Üniversitesi. Sayı 31, s.25-47.
4. Cevher. E, Öztürk. C. (2015). “İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma”, “İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları” Dergisi, Cilt 4, s.860-876.
5. Coşkun. S. (2003). “Çalışma hayatı, Kadın işgücü ve kadın girişimciler. İstidham, “Kadın iş gücü ve yeni iş kanunu semineri”, Muğla, Muğla Üniversitesi.
6. Göksel. S. (2019). “ Toplumsal cinsiyet perspektifinden Avrupa Birliğine uyum sürecinde Türkiye'de kadın ve istidham döngüsü” (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Avrupa Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, s.112.
7. Kuhn. P. və Shen. K. (2013). “ Gender Discrimination in Job Ads: Evidence from China”, “the Quartely Journal of Economics”. 128 (1), pp.287-336.
8. Şahverdiyev. C. (2015) “Gender problemi və Azərbaycanda gender siyasəti”, “Xalq Cəbhəsi”., s.11..
9. Umutlu. S., Öztürk. M. (2020). “İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar”, Süleyman Demirel Üniversitesi “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi” Dergisi, Cilt 25, Sayı 3, s.297-306.
10. Utma. S. (2019). “ Gender discrimination against women and glass ceiling syndrome”, “Journal of Social Sciences and Humanities”, 11 (1), pp.44-58.
11. Valehli N. (2023) “Gender Wage Gap in Azerbaijan”
12. Yılmaz. C. (2019). “Toplumsal cinsiyet algısının kadınların çalışma yaşamı üzerindeki etkileri: Artvin örneği” (Yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sivas. s.155.
13. Yılmaz. S. (2018). “ Türkiye'de kadınların çalışma hayatındaki yeri ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri”. “ Sosyal Çalışma Dergisi”. 2 (2), s.63-80.
14. Yılmaz. S. ve Çetinel. E. (2019). “İş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye'de inşaat mühendisliği ilanları üzerine bir araştırma”. “ Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi”. 9 (18), s.975-989.
15. <http://www.anl.az/down/meqale/ses/2011/mart/161408.htm>
16. <https://www.stat.gov.az/source/gender/>
17. <https://paralel.az/az/article/266659>
18. <https://www.anl.az/down/meqale/xalqcebhəsi/2015/iyun/443990.htm>
19. <https://blog.vantagecircle.com/women-in-the-workplace/>
20. <https://www.bestcolleges.com/careers/obstacles-women-face-at-work/>

21. <https://content.wisestep.com/women-workplace-issues-solve-challenge/>
22. <https://www.peacecorps.gov/educators/resources/global-issues-gender-equality-and-womens-empowerment/#>
23. <https://varyox.az/analysator/gender-wage-gap-in-azerbaijan/>
24. <https://www.lano.io/blog/best-countries-for-women-to-work-and-live>

JEL Classification Codes: J24, M12, O32

HEYƏTİN İDARƏ EDİLMƏSİNDƏ INNOVATİV ÜSULLARIN TƏTBİQİNİN MÜASİR VƏZİYYƏTİ

Nurcan Abdullayeva

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Beynəlxalq Magistratura və Doktorantura Mərkəzi, II kurs

Xülasə

Güclü rəqabətin olduğu və texnologiyanın sürətlə inkişaf etdiyi qlobal dünya bazarında müəssisələrin bir çoxu heyətin düzgün idarə edilməməsi səbəbindən müflisləşərək iflasa uğrayırlar. Bu səbəbdən, müəssisələr innovasiyaların tətbiqi vasitəsilə rəqabətqabiliyyətliliklərini artırmağa çalışırlar. Məqalənin məqsədi təşkilatın şəxsi heyətinin formalaşmasını təmin edən müasir innovativ texnologiyaların elmi-nəzəri təhlili, heyətin idarə edilməsində innovasiyanın effektivliyinin müəyyən edilməsi, innovativ metodlardan səmərəli istifadə etmək və təkmilləşdirməklə firmaların inkişafını yüksəltmək, daimi rəqabət üstünlüyünə nail olmaq məsələlərini araşdırmaqdır. Məqalədə göstərilir ki, innovativ texnologiyalar heyətin perspektiv formalaşmasında mühüm rol oynayır. Həmçinin, məqalədə müəssisə və təşkilatlarda sözügedən innovasiyanın işlənilib hazırlanması, həyata keçirilməsi və bu istiqamətdə təkliflərin irəli sürülməsi prosesinin əhəmiyyətinin həm tədqiqatçılar, həm də ayrı-ayrı menecerlər tərəfindən fərqli formalarda dərk edildiyi məsələsinə də toxunulmuşdur. Bu istiqamətdə xeyli sayda tədqiqatların aparılmasına baxmayaraq, innovativ heyətin idarə edilməsinin bir çox nəzəri və metodoloji aspektləri tam şəkildə açıqlanmır. Buna görə də, HR-nin innovativ potensialının formalaşması və müəssisədə inkişafı mexanizmini nəzərdən keçirmək vacibdir.

***Açar sözlər:** İnnovasiya, innovativ heyətin idarə edilməsi, insan resursları təcrübələri, rəqəmsal texnologiya, effektiv innovativ inkişaf*

Abstract

In the global market, where there is strong competition and rapid development of technology, many enterprises go bankrupt due to improper management of personnel. For this reason, enterprises try to increase their competitiveness through the application of innovations. The purpose

of the article is to analyze the scientific, and theoretical analysis of modern innovative technologies that ensure the formation of the personnel of the organization, to determine the effectiveness of innovation in personnel management, to improve the development of companies by effectively using and improving innovative methods, and to investigate the issues of achieving permanent competitive advantage. The article shows that innovative technologies play an important role in the perspective formation of the staff. Also, in the article, the issue of the importance of the process of developing, implementing and putting forward proposals in this direction in enterprises and organizations is also touched upon by both researchers and individual managers in different ways. Despite the large number of studies conducted in this direction, many theoretical and methodological aspects of innovative personnel management are not fully explained. Therefore, it is important to consider the mechanism of formation and development of the innovative potential of HR in the enterprise.

Keywords: *Innovation, innovative personnel management, human resource practices, digital technology, effective innovative development*

Giriş

Texnologiyanın sürətli şəkildə inkişaf etdiyi qlobal sistemdə rəqabətlik daha da ön plana çıxır. Buna görə də, innovativ vasitələrdən istifadə vacib hesab edilir. İnnovasiya müasir dünyada bir çox sahədə özünü göstərən bir anlayış olaraq ortaya çıxır. Müasir şirkətlərin uğurunun əsas amili innovasiyadır. Müasir biznesdə bəzi qlobal dəyişikliklər, məsələn, xidmətlərin, biliklərin, yaradıcılığın və rəqəmsallaşmanın artan əhəmiyyəti yeni növ iqtisadiyyat yaradır. İqtisadiyyatın bu yeni növündə innovasiya əhəmiyyət kəsb edir. İnnovativ həllər daha çox səmərəliliyə və rəqabətə gətirib çıxarır, şirkət üçün müsbət reputasiya yaradır və daha yüksək işçi məmnuniyyətinə töhfə verir.

Bir şirkətin yeniliklərə açıq olması və yeni ideyaları qəbul etməsi, müştərilərin təkliflərinə diqqət yetirməsi və iş proseslərini sürətləndirməsi onu müasir bir şirkət halına gətirə bilər. Hər bir sahədə olduğu kimi heyətin idarə edilməsi sahəsi də yenilik tələb edir. Heyətin idarə edilməsi prosesində innovativ texnologiyalardan istifadə səmərəli heyət idarəçiliyinin prioritet sahəsi kimi qəbul edilir. Bu, qanunvericilikdə dəyişikliklərin olması, rəqəmsallaşma və texnologiyanın sürətli inkişafı ilə bağlıdır. Heyət innovativ fikirləri dəstəkləməli, yeni texnologiyalardan istifadə etməli və bunları proseslərində tətbiq etməlidir. Bununla yanaşı, heyət üzvləri arasında yaxşı bir kommunikasiya və əməkdaşlıq mühüm rol oynayır. Bu, yeni ideyaların müzakirə edilməsinə kömək edərək daha effektiv iş prosesləri, yeni məhsul və xidmətlərin yaradılmasına yol açar.

İnnovasiya nədir?

İş dünyası üçün uğurun əsas və vacib amillərindən biri hesab edilən innovasiya haqqında bir çox tədqiqatçılar müxtəlif təriflər vermişlər və son vaxtlar bu istiqamətdə tədqiqatlar intensivləşmişdir. İnnovasiya termini elmi-texniki inkişaf, keyfiyyəti artırmaq və mövcud sistemi daha da təkmilləşdirmək mənasını ifadə edir. Başqa bir ifadə ilə yeni ideyaların, təkliflərin, elmi-texniki inkişaf nəzəriyyələrinin praktiki tətbiq edilməsinin kompleks həyata keçirilməsi prosesidir. OECD və Avropa Komissiyası tərəfindən hazırlanan Oslo Təlimatında innovasiya aşağıdakı kimi izah edilirdi (Soylu A., Öztürk Göl M., 2010: s.3-4):

İnnovasiya yeni və ya əhəmiyyətli dərəcədə təkmilləşdirilmiş məhsulun(mal və ya xidmətin) və ya prosesin, yeni marketinq metodunun və ya daxili biznes təcrübələrində, iş yerinin təşkilində və ya xarici əlaqələrdə yeni təşkilati metodun tətbiqidir.

Davamlı yenilik və təkmilləşdirmə biznesdə dəyər yaratmaq üçün böyük əhəmiyyət kəsb edir. Uğurlu innovasiya idarəetməsi biznes üçün müxtəlif resursların yaradılması, işçilərin sədaqətinin artırılması, proseslərin optimallaşdırılması, müştəri loyallığının yaradılması və mövcud məhsul və ya xidmətlərin təkmilləşdirilməsi baxımından faydalı hesab edilir. İnnovasiyanın əsas məqsədi aşağıdakılardır:

- Məsələnin yeni həlli yolunu tapmaq;
- Təcrübə və elmi-tədqiqat işlərinin aparılması;
- Satışın təşkil edilməsi;
- Bazarda yeni brendlərin yer tutması.

İnnovasiyanın əsas əhəmiyyəti şirkətlərin rəqabət gücünü artırmaq və müştərilərin tələblərini qarşılamaq üçün yeni və fərqli yollar axtarmaqdır. Bu, şirkətlərin yeni və sərfəli yollarla məhsullar və xidmətlər təqdim edərək, iş proseslərində effektivliyi artıraraq qazancını artırmağı hədəfləyir. Mövcud dünyada innovasiya müxtəlif sahələrdəki şirkətlərin həyatını dəyişdirən bir qüvvədir. İnnovativ fikirlər və texnologiyaların tətbiqi ilə bir çox yeni məhsullar yaradılıb və dünya əhalisinin həyatı təsirlənib.

Müəssisələrdə innovasiyaların idarə edilməsi üsulları artımlı, sıçrayışlı və pozucu ola bilər (<https://www.techtarget.com/searchcio/definition/innovation-management>):

- Artımlı: Bu innovasiyalar cari məhsulları, xidmətləri, prosesləri və ya metodları daim təkmilləşdirməklə onların inkişafına kömək edir.
- Sıçrayışlı: Bu innovasiyalar mövcud kateqoriya daxilində məhsul və ya xidmətin səviyyəsini rəqiblərini qabaqlaya biləcək dərəcədə irəliləyişlərdir.

- Dağıdıcı: Bu innovasiyalar həyata keçirildikdən sonra bazar davranışını kökündən dəyişdirə bilən ideyalardır.

Heyətin idarə edilməsində innovasiya

“Human resource” anlayışı ilk dəfə elmdə Amerikalı John Commons tərəfindən 1893-cü ildə özünün “Distribution of Wealth” kitabında işlədilmiş, lakin o, bu termini elmi cəhətdən inkişaf etdirə bilməmişdir. Termin müasir anlamda Amerikalı iqtisadçı-sosioloq Edward Wight Bakkenin məqalələrində yer almışdır(<https://hrclub.az/az/blog/93>).

İnsan resursları anlayışı müəssisənin istehsal və ya xidmət prosesində qarşıya qoyduğu məqsədinə çatması üçün lazım olan resurslardan insanı əhatə edir. Buraya təşkilatda olan bütün işçi qüvvəsi aid edilir. Əsas məqsəd onların potensialından və yaradıcılığından maksimum dərəcədə istifadə edilməsi və eyni zamanda inkişaf etdirməsidir (Əliyev M., Həmidov H. 2013: s.11). İnsan resurslarının idarə edilməsinin əsası fərdlər arasında olan münasibətlərdən ibarətdir.

1800-cü illərdə sənaye sahəsində baş verən sənaye inqilabından əvvəl istehsal kənd təsərrüfatı və kiçik əl emalatxanaları ilə təmin edilirdi. Həm kənd təsərrüfatı istehsalında, həm də emalatxanalarda istehsalda iştirak edənlərin sayı az idi və onlar ailə üzvlərindən, yaxın ətrafdan seçilirdilər. Buna görə də istehsalda iştirak edən kadrların idarə olunmasına ehtiyac qalmırdı.

XVIII əsrin sonlarında kiçik emalatxanalar öz yerini böyük fabriklərə verdi. Kəndlərdə yaşayan və kənd təsərrüfatı ilə ehtiyaclarını ödəyən insanlar şəhərlərdə tikilmiş iri zavodlara yönəldilmişdi. İstehsalda iştirak edənlərin sayının artırması onların idarə edilməsinə zəmin yaratmışdır. Beləliklə, 1911-ci ildən məhdud sayda kadr idarələri qurulmağa başlamış və işçilərin işəqəbul tarixləri, tutduğu mövqeləri, sağlamlıq məlumatları və digər əsas məlumatlar qeyd edilirdi (Ertuğrul Yeşilkaya. 2017: s.2).

Heyətin idarə edilməsi fəaliyyəti idarəetmənin ən vacib hissəsi hesab olunur, qarşıya qoyulan məqsədə və müəssisənin inkişafına uyğunlaşdırılmış insanlardan ibarət olan müəssisəyə məqsədyönlü təsirdir. Başqa sözlə desək, müəyyən üsullar, prinsiplər, funksiyalar, səlahiyyətlər çərçivəsində müxtəlif işçi kateqoriyası ilə aparılan işlərin məcmusu, sistemidir. Latın dilindən “personalis”-xüsusi, şəxsi mənasını verən heyət müəssisələrin, təşkilatların, idarələrin bütünlükdə şəxsi tərkibi, yaxud bir peşəyə mənsub hissəsidir. Müvəqqəti və daimi, qeyri-ixtisaslı və ixtisaslı işçilər heyət adlanır (Həcəmova Z. 2018: s.1). Bu idarəetmə sosial, iqtisadi, təşkilati, psixoloji və hüquqi məsələləri özündə birləşdirir.

Müəssisələrdə heyətin yeni idarə edilməsi sisteminə keçidin əsas zərurəti, işçilərin təhsil səviyyələrinin artımı ilə əlaqəli idi. Müasir təşkilatlarda işçilər öz vəzifələrini daha yaxşı yerinə yetirir, müasir informasiya texnologiyalarından fəal istifadə edir, əmək fəaliyyətlərində daha yaxşı istiqamətləndirilirlər (Şahkərəmli Ş. 2020: s.1).

Qlobal rəqabətin artması və həmin mühitdəki dəyişikliklərə uyğunlaşma heyətin idarə edilməsini daha aktual edir. Bu da bacarıqlara, biliklərə malik işçiləri tələb edir. Yeniliklərə açıq olan HR təşkilatın dəyişikliklərə uyğunlaşması üçün işçilərin müstəqilliyinin və bacarıqlarının artırılmasını qarşısına məqsəd qoyur.

Kadrların idarə edilməsi sahəsində yeniliklər məhsul və texnoloji innovasiyalardan onunla fərqlənir ki, onlar (<https://econom-lib.ru/organizational-personnel-management/4-44/>):

- Adətən daha aşağı birdəfəlik xərclərlə həyata keçirilir;
- Həyata keçirilməzdən əvvəl iqtisadi cəhətdən əsaslandırmaq və ondan sonra qiymətləndirmək daha çətinləşir;
- Onların yaradıldığı təşkilata xasdır;
- Həyata keçirmə prosesi maddi yeniliklərdən daha nəzərəcarpacaq dərəcədə özünü göstərən dəyişikliyə müqavimətlə ifadə olunan psixoloji amillə çətinləşir.

Heyətin idarə edilməsi şirkətdə əhəmiyyətli olduğu üçün müəssisə və təşkilatların işçiləri ilə iş sahəsində daim təkmilləşdirmə, yenilənmə və yeni yanaşmaların, ideyaların axtarışı prosesi gedir. Heyətin idarə edilməsinə innovativ baxışa əsaslanan müasir yanaşmalar insan resurslarının idarə edilməsinin sosial-psixoloji, mədəni, inzibati və digər aspektləri sferalarında olan məsələlərini əhatə edir. Şübhəsiz ki, mövcud yanaşmaların hər biri bütövlükdə onun keyfiyyətinin yüksəldilməsinin səmərəliliyi məqsədilə heyətin idarə edilməsinin istiqamətlərini təkmilləşdirməyi tələb edir. Bu da öz növbəsində innovativ yanaşmaların daha dərinlən tədqiqatını tələb edir.

Təşkilatda heyətin idarə edilməsində innovativ yanaşmaların tətbiqi, əsasən, aşağıdakılarda təmin edilir:

- heyətin daim təkmilləşməsi və inkişaf etməsi qabiliyyətinə görə təşkilatın səmərəliliyi;
- şirkət və işçi heyəti arasında ikitərəfli qarşılıqlı əlaqə prosesi;
- işçinin təşkilatın məqsədləri ilə razılaşdırılmış məqsədlərini təmin etməklə işçi ilə işəgötürən arasındakı münasibətlərin uzunmüddətli xarakteri;
- işçi heyəti üçün əlverişli iş şəraiti və karyera yüksəlişi imkanı, gələcəkdə lazımi təminat səviyyəsi.

Müəssisələrdə davamçıların hazırlanması heyətin idarə edilməsinin inkişafına təsir göstərir. Davamçılar müəssisələrin strateji məqsədlərinə uyğun seçilmiş, müəssisənin məqsədləri və hədəflərinin reallaşdırılması üçün daim özünün üzərində işləyən, mentorluq, təlim və bunun kimi digər proqramlarda iştirak edərək bacarıq və biliklərini artıran, hər zaman yüksək vəzifə axtaran qruplardır. Davamçıların hazırlanması və inkişafında vacib bacarıqlar vardır ki, bunlara şəxsi keyfiyyət, təşkilati bacarıqlar, qərarvermə, problem həll etmə, liderlik, analitik düşünmə, ünsiyyət və s. aid edilir. Zəruri olan biliklər isə dil biliyi, texniki bilik, nəzəri bilik, təlimlər hesab edilir (Mustafayev T. Əlizadə Z. 2022: s.3).

Cədvəl 1-də heyətin idarə edilməsinin inkişafına təsir edən innovativ metodlar göstərilmişdir (Aktaş B.N. Ülgen B. 2021: s.5):

Cədvəl 1. Heyətin idarə edilməsinin inkişafına təsir edən innovativ metodlar

Təlim	İşçilərə sürətli məlumat ötürülməsi, fərqli perspektivlər və maarifləndirmə
Komanda işi	Məqsəd və iştiraka diqqət yetirin
Təklif Sistemləri	Çox yönlü ünsiyyət, dəyər yaratma və uzaqgörənlik bacarığı
Sosial Fəaliyyətlər	İşçilərin “fərdlər” kimi qiymətləndirilməsi və sosiallaşma
Performans əsasında Əmək haqqı	Motivasiya və karyera planlaması
Yaradıcılıq	İstedadları cəlb etmək və saxlamaq, innovasiya mədəniyyətini mənimsəmək
Gücləndirmə	Peşəkar inkişaf və davamlı təşəbbüsdən istifadə hərəkət
Sosial Məsuliyyət	Sosial həssaslıq/cəmiyyətə hörmət
İş Rotasiyası	Təcrübə, yaradıcılıq və məlumatlılıq

Mənbə: Aktaş B.N. Ülgen B. 2021: s.5

İnnovativ texnologiyalar peşəkar təşəbbüsləri stimullaşdırmaqla, işçinin peşəkar inkişaf və karyera yüksəlişində maraqlarını nəzərə alır, səmərəliliyin artırılmasında, təşkilatın rəqabət qabiliyyətinin təmin edilməsində və rəqabət üstünlüklərinin əldə edilməsində menecerlərin maraqlarını təmin edir.

Lakin bəzi maneələr də var. Mövcud bazar maneələri daha yüksək artım templərinə nail olmaq şanslarını azaldır. Bu, ilk növbədə, heyətin idarə edilməsi sahəsində menecerlərin yetkin olmamasıdır. Bəzi şirkətlər köhnə üsullardan istifadə etməyə davam edir, məsələn, CV-ləri kağız üzərində çap etmək. Digər maneə HR sektoru üçün hərtərəfli strategiyanın həyata keçirilməsi üçün büdcənin olmaması ilə ifadə olunur. Eyni zamanda, HRM məsələlərinin kifayət qədər öyrənilməməsi işçilərin ehtiyaclarının tam ödənilməməsinə gətirib çıxarır ki, bu da onların fəaliyyətinin səmərəliliyini azaldır (S.N.Kaznacheeva, I.B.Bicheva, Zh.V.Smironova, E.A.Chelnokova. 2020: p.1).

İnsan resursları təcrübələri

Artan rəqabət əsrində xüsusilə vurğulanır ki, effektiv HR menecmenti artıq yalnız standart təcrübələr dəsti ilə kifayətlənməməlidir. Rəqabətə davamlı olmaq üçün yeni və təkmilləşdirilmiş HR təcrübələrinin işlənilib hazırlanmasına və tətbiqinə daimi ehtiyac var. Bəzi akademiklər insan resursları təcrübələrini müstəqil səviyyədə araşdırmışlar (Aktaş B.N., Ülgen B. 2021: p.4-5). Agarwala (2003) təşkilatlarda 14 yenilikçi insan resursları təcrübəsini müəyyən etmiş və onları məlumatlılıq, icra və nəticələrin məmnunluğu kimi üç ölçü altında araşdırmışdır.

Sharma və Khera (2019) innovativ təcrübələrin təşkilati öhdəliklərə təsir edən mühüm amil olduğunu vurğuladılar. İnnovativ HR təcrübələrinə istirahət fəaliyyətləri və motivasiya proqramları, məcburi məzuniyyətlər, işçi və ailə sağlamlığı üçün investisiya planları, iş yerində çeviklik, idarəetmə inkişafının fərdi ehtiyaclarla əlaqələndirilməsi, davranışın təkmilləşdirilməsi üzrə təlim proqramları daxildir.

Zheng və başqaları (2009) üçün performans əsaslanan təzminat, faydalar, təlim və inkişaf, performansın qiymətləndirilməsi, qərarların qəbulunda işçilərin iştirakının təşviq edilməsi, həmkarlar ittifaqı ilə əlaqələr və strateji işə qəbul və seçim innovativ HR təcrübələri kimi qəbul edilmişdir.

Agarwalanın (2003) araşdırmasına əsaslanaraq, Pelenk (2016) biznes mədəniyyətini innovativ zəminə gətirəcək və bu araşdırmanın məlumatların yaradılmasına əsaslandığı HRM təcrübələrini müəyyənləşdirdi. O da üç ölçüdə araşdırmışdır: məlumatlılıq, icra və nəticələrin məmnunluğu. Məlumatlılıq müəssisədə təcrübələrin təşviqi və işçilərin gözləntiləri ilə vəzifələr arasında müqayisə prosesidir. İcra icra prosesidir. Nəticələrin qane olması o deməkdir ki, rəhbərlik və işçilər müraciətlər nəticəsində əldə edilən nəticələrdən razıdırlar.

Heyətin idarə edilməsində rəqəmsal texnologiyanın tətbiqi

Heyətin idarə edilməsi transformasiyası bir təşkilat daxilində bütün insan resursları funksiyasını dəyişdirmək və təkmilləşdirmək üçün texnologiya, məlumat və rəqəmsal alətlərdən istifadənin strateji prosesidir. O, işə qəbuldan tutmuş, istedadların idarə edilməsinə, işçilərin cəlb edilməsinə və işçi qüvvəsinin planlaşdırılmasına qədər HR proseslərini sadələşdirmək üçün qabaqcıl proqram təminatının, avtomatlaşdırmanın, analitikanın və süni intellektin qəbulunu əhatə edir (<https://whatfix.com/blog/hr-digital-transformation/>).

Müasir dövrdə bir çox şirkət mümkün qədər prosesin avtomatlaşdırılmasına diqqət yetirən rəqəmsal HRM texnologiyalarından istifadə edir. Rəqəmsal HRM, HRM funksiyalarını yerinə yetirmək üçün kompüter sistemlərindən, telekommunikasiya şəbəkələrindən və interaktiv elektron mediadan istifadə kimi başa düşülür. Bu, vaxta qənaət edir, xərcləri azaldır və HRM funksiyalarının məhsuldarlığını artırır. Rəqəmsal texnologiya məlumatların toplanması və ötürülməsi, həmçinin

işçilərlə ünsiyyəti sadələşdirib və sürətləndirib. Ən əhəmiyyətli, bu texnologiya HR departamentinin yükünü azaltmaq potensialına malikdir.

HRM texnologiyası üç əsas funksional komponentdən ibarətdir (Guliyeva A. Rzayeva U. Abdulova A. 2020: p.2):

1. Giriş funksiyası - kadrlar haqqında məlumatların insan resursları verilənlər bazasına daxil edilməsi,
2. Emal funksiyası - yeni məlumatların əlavə edilməsi və verilənlər bazasının yenilənməsi,
3. Çıxış funksiyası - nəticədə məlumatın yaradılması.

“Rəqəmsal işçi qüvvəsi” termini yeni rəqəmsal texnologiyaların təsirinə məruz qalan, onların münasibətlərinə, bacarıqlarına və hərəkətlərinə təsir edən bir qrup fərdləri təmsil edir (Zhang J. Chen Z. 2023: p.4). İnternetdən geniş istifadə olunduğu üçün şirkətlərdə işə qəbul prosesi də dəyişdi. Belə ki, internet kəşf edilməmişdən əvvəl istedadların işə götürülməsi əsasən iş elanları və qəzetlər kimi ənənəvi üsullarla aparılırdı. Sonralar isə peşəkar şəbəkə və məşğulluq veb saytlarının vasitəsilə onlayn mühitdə inkişaf etmişdir.

Bir çox dünya şirkətləri artıq öz işlərində rəqəmsal sistemlərdən fəal istifadə edirlər. Lakin, Azərbaycanda əksər HR departamentləri ənənəvi alətlərdən istifadə etməyə davam edir və hələ də rəqəmsal HR-ni öz işlərinə inteqrasiya etməyə hazır deyillər. Bununla belə, Azərbaycanda bu yeniliklərin həyata keçirilməsi sürətinə maneçilik törədən bir sıra obyektiv amillər var. Bunlara qanunvericilik bazasındakı boşluqlar, iqtisadi qeyri-sabitlik, tədqiqat və inkişaf üçün hökumətin daha az maliyyə ayırması, İT sahəsində idarəetmə bacarıqlarının kifayət qədər olmaması, insan resurslarının inkişafı və kompüter avadanlığı, rabitə sahəsində Qərbə nisbətən geri qalmasını daxil etmək olar (Guliyeva A. Rzayeva U. Abdulova A. 2020: p.2).

İnnovativ inkişafın effektivliyi

Bəzi tədqiqatçılar təşkilatın innovativ inkişafının effektivliyini artırmaq üçün innovativ heyət idarəetmə sisteminə ehtiyac olduğunu vurğulayırlar. Bu, aşağıdakı müddəaların nəzərə alınmasını nəzərdə tutur (Kaznacheeva S.N., Bicheva I.B., Smirnova Zh.V., Chelnokova E.A., 2020: p.2):

- ✓ Şirkət və işçi heyəti üçün ümumi inkişaf strategiyalarının müəyyən edilməsi, onların qarşılıqlı əlaqəsinin təmin edilməsi;
- ✓ Bölüşdürülmə xərclərinin işçi heyətinə və iqtisadi səviyyəyə təsir səviyyəsini müəyyən etmək üçün qiymətləndirmənin həyata keçirilməsi;
- ✓ Ən uğurlu iş üçün zəruri və kifayət qədər sayda səriştələrin və peşəkar bacarıqların inkişafı.
- ✓ Müəssisədə heyətin formalaşmasının əsas məqsədi işçilərin öz fəaliyyətlərini yerinə yetirərkən uyğunsuzluq halında itkiləri minimuma endirməkdir. Buna görə də, heyətin

formalaşması prosesi aşağıdakı prinsiplərə əsaslanmalıdır (Kaznacheeva S.N., Bicheva I.B., Smirnova Zh.V., Chelnokova E.A., 2020: p.2):

- ✓ İşçilərin sayının yerinə yetirilən işlərin həcminə və onların ixtisaslarına nisbətini, əmək funksiyalarının mürəkkəblik səviyyəsini əks etdirən uyğunluq prinsipi;
- ✓ İşçilərin davamlı gələcək təliminə və peşəkarlığının artırılmasına şərait yaratmağa yönəlmiş fasiləsizlik prinsipi;
- ✓ İş vaxtından maksimum istifadəni müəyyən edən səmərəlilik prinsipi.

Uğurlu innovasiya idarəetməsi üçün, hər şeydən əvvəl, rəhbərlik prosesi qəbul etməli və lazımı resursları ayırmalıdır. Çünki ola bilər ki, işçilər yeni bir prosesi həyata keçirmək istəsin, lakin rəhbərlik bunun üçün kifayət qədər resurs ayırmırsın. Bundan əlavə, rəhbərlik qarşısına real hədəflər qoymalı, prosesi əqləbatan məqsədlər çərçivəsində müəyyən etməlidir. Əgər şirkət çox qısa müddətdə çox böyük məqsədlərə nail olmaq istəyirsə, bu çətin ola bilər. Rəhbərlikdən sonra, yeni bir məhsul və ya proses zamanı işçilərin bu dəyişikliyə uyğunlaşa bilməsi vacibdir. Ona görə də şirkət yenilikləri, dəyişiklikləri ilk qəbul edəcək effektiv işçi qrupu yaradaraq onlarla işə başlamalıdır. Daha sonra həmin qrup digər işçilərə də tədricən təsir edərək onların da prosesi mənimsəməsinə səbəb olacaqdır.

Heyət idarəçiliyində innovativ metodların tətbiqinin müasir vəziyyətini təhlil etmək məqsədilə anket sorğusu keçirilmişdir. Anket sorğusunda 152 nəfər iştirak etmişdir. Sorğudan belə nəticəyə gəlmək mümkündür ki, müəssisələrdə yeniliklərin tətbiqi orta-yüksək olaraq qiymətləndirilir. Respondentlərin cavablarına əsasən deyə bilərik ki, heyətin idarə edilməsində innovativ metodların tətbiqi, xüsusilə, bank sektorunda daha geniş yayılmışdır. Daha çox uğur qazanan banklar siyahısına Kapital bank, Paşa bank və Azərbaycan Beynəlxalq Bankını misal göstərə bilərik. Həmçinin, bu siyahıya Tesla, Google, Apple, Socar, Veysəloğlu, Azərsun, Soliton LTD MMC, Open AI, Microsoft, Amazon, Samsung, Xiaomi və s. kimi dünya və yerli şirkətləri aid edə bilərik.

İlk öncə sorğuda iştirak edənlərin demoqrafik göstəricilərinə nəzər yetirək (Cədvəl 2).

Cədvəl 2. Sorğu iştirakçılarının demoqrafik göstəriciləri

Demoqrafik qruplar	Demoqrafik kateqoriyalar	Tezlik	Faiz
Cins	Qadın	85	55.9%
	Kişi	67	44.1%
Yaş qrupları	<20	3	2%
	20-30	128	84.2%

	31-45	14	9.2%
	46 yaş və üzəri	7	4.6%
Təhsil	Orta ixtisas	11	7.2%
	Ali təhsil	62	40.8%
	Magistratura təhsili	79	52%
	Doktorantura təhsili	0	0%

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

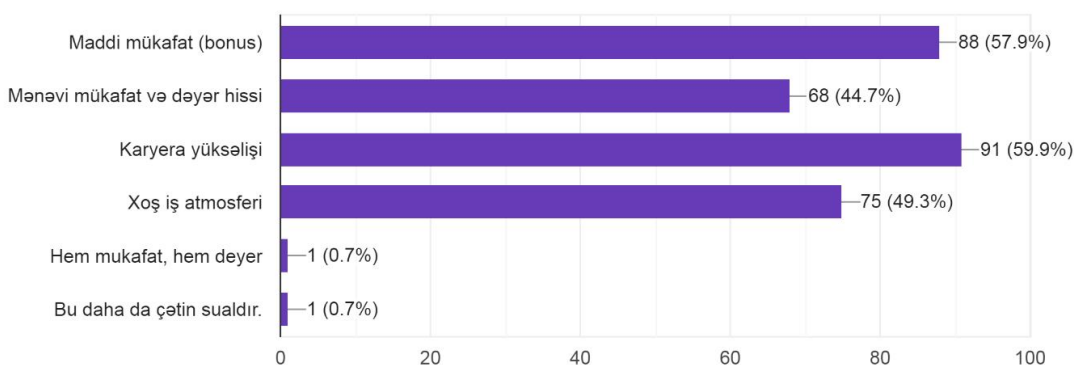
Cədvəldən göründüyü kimi, sorğuda iştirak edən 152 nəfərin 85-i qadın, 67-si kişidir. Bu, 55.9% qadın, 44.1% kişi deməkdir. Yaş kateqoriyasına nəzər salsaq, 3 nəfər 20 yaşdan aşağı, 128 nəfər 20-30 yaş, 14 nəfər 31-45 yaş, 7 nəfər isə 46 yaş və üzəridir. Başqa sözlə, 20 yaşdan aşağı 2%, 20-30 yaş aralığı 84.2%, 31-45 yaş aralığı 9.2%, 46 yaş və üzəri 4.6% təşkil edir. Bu da, o deməkdir ki, sorğuda iştirak edənlərin böyük əksəriyyəti gənc çalışanlardır. Sorğuda iştirak edənlərdən 11 nəfər respondent orta ixtisas təhsilli, 62 nəfər respondent ali təhsilli, 79 nəfər respondent magistratura təhsillidir. Bu, 7.2% orta ixtisas təhsilli, 40.8% ali təhsilli, 52% magistratura təhsilli deməkdir. Sorğunun yalnız işləyən insanlar arasında keçirildiyini nəzərə alsaq, belə nəticəyə gələ bilərik ki, müəssisələr ali təhsilə, xüsusilə də, magistratura təhsilinə üstünlük verir və orta ixtisas təhsilinin azlıq təşkil etməsi sevindirici haldır.

“Çalışdığınız müəssisədə motivasiya vasitəsinin nə olduğunu düşünürsünüz?” sualına 59.9% respondent karyera yüksəlişi, 57.9% respondent maddi mükafat (bonus), 49.3% respondent xoş iş atmosferi, 44.7% respondent mənəvi mükafat və dəyər hissi cavabını vermişdir. 1 nəfər respondent həm mükafat, həm dəyər qeyd etmiş, 1 nəfər isə cavab verməkdən imtina etmişdir (Şəkil 1).

Şəkil 1: Şirkətdə motivasiya vasitələri

Şirkətdə motivasiya vasitəsinin nə olduğunu düşünürsünüz?

152 responses



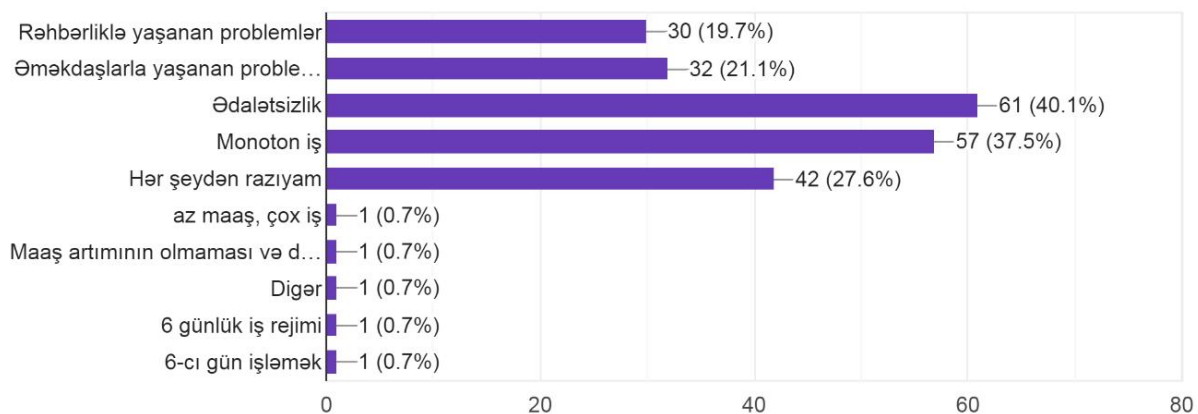
Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Burdan belə nəticəyə gələ bilərik ki, müəssisələr işçilərinə dəyər verir və onların motivasiyasını yüksək saxlamaq üçün bəzi addımlar atır. Motivasiyası yüksək olan işçilər işlərində daha həvəsli olurlar ki, bu da, onların yeni fikirlər irəli sürməsinə, şirkətin isə yeniliklər tətbiq etməsinə və rəqabətqabiliyyətliliklərini artırmasına səbəb olur. Bununla yanaşı, təbii ki, sorğuda respondentləri müəssisədə demotivasiya edən faktorlar da müəyyənləşdirilmişdir (Şəkil 2).

Şəkil 2: Şirkətdə demotivasiya faktorları

Şirkətdə sizi demotivasiya edən nədir?

152 responses



Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

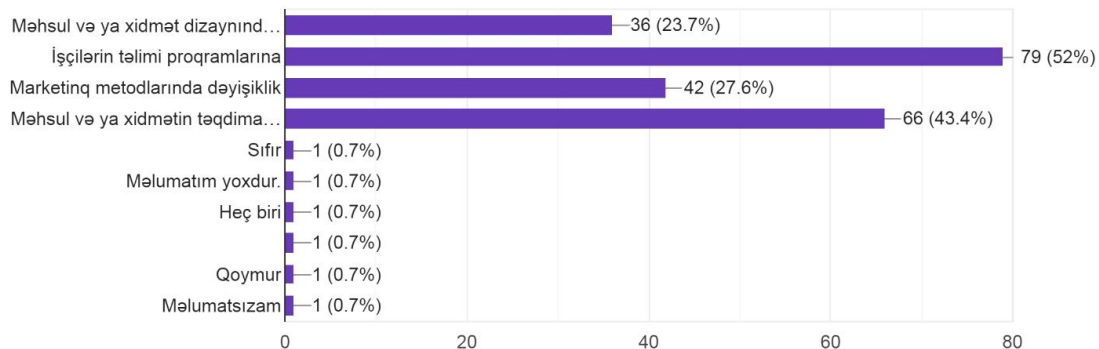
Şəkil 2-dən göründüyü kimi, bir çox müəssisələrdə ədalətsizliyin hökm sürməsi və ayrılıqda işçilər üçün monoton iş olması onları motivasiyadan salır. Həmçinin, 30 nəfərin iş yerində rəhbərliklə problem yaşaması, 32 nəfərin isə əməkdaşlarla problem yaşaması şirkətin yenilikləri axtarır-tapması və tətbiq etməsini azaldır və ya qarşısını alır. 152 nəfər respondentən 42 nəfərin iş yerində bir problem yaşamaması, hər şeydən razı olmasa yaxşı haldır.

Sorğuda digər sual belədir ki, “Şirkətiniz cari və ya gələcək innovasiya məqsədləri üçün hansına sərmayə qoyur?”(Şəkil 3).

Şəkil 3: Şirkətin innovasiya məqsədləri üçün sərmayə qoyduğu istiqamətlər

Şirkətiniz cari və ya gələcək innovasiya məqsədləri üçün hansına sərmayə qoyur?

152 responses



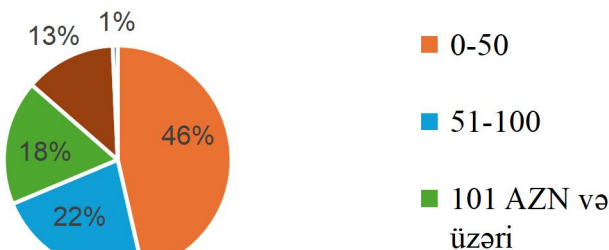
Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Bu sualda böyük əksəriyyət, yəni 52% işçilərin təlimi proqramına cavabını vermişdir. İşçilərin bilik və bacarıqlarının artırılması üçün onlara təlim keçmək və bu təlimlərə vəsait ayırmaq yaxşı bir haldır. Çünki, şirkətdə yeniliklərin tətbiqi işçilərdən asılıdır. Şirkətdə işçi əsas rol oynayır. Texnologiya inkişaf etsə də, onlar köməkçi rolu oynayır. İnsanlar bu texnologiyayı daim təkmilləşdirərək işlərini daha səmərəli yerinə yetirirlər. Bundan əlavə bəzi müəssisələr məhsul və ya xidmətin istər dizaynı ilə bağlı, istərsə də onun reklamına vəsait sərf edir. Belə ki, 36 nəfər respondent işlədiyi müəssisənin məhsul və ya xidmət dizaynında dəyişikliyə, 66 nəfər respondent məhsul və ya xidmətin təqdimatı üçün reklama, 42 nəfər respondent isə marketinq metodlarında dəyişikliyə sərmayə qoyduğunu qeyd etmişdir. Çox az olsa da, ümumiyyətlə bu istiqamətdə addım atmayan müəssisələr də vardır.

“Şirkətiniz işçilərin təlimi proqramlarına vəsait ayırırsa, bunun hansı hissəsini özünüz qarşılamağa hazırsınız?” sualına (Şəkil 4) 46.7% iştirakçı 0-50 AZN, 22.4% iştirakçı 51-100 AZN, 17.8% iştirakçı 101 AZN və üzəri, 13.1%-i isə qarşılamaq istəmədiyini bildirmişdir. Qarşılamaq istəməyən iştirakçıların faizinin aşağı olması müsbət haldır.

Şəkil 4: İşçilərin şirkətdə təlim proqramlarına ayıracağı vəsait

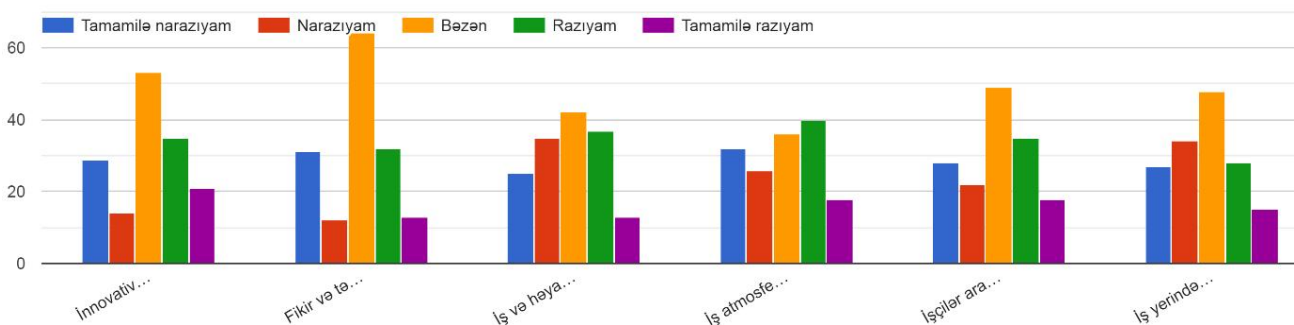
Şirkətiniz işçilərin təlimi proqramlarına vəsait ayırırsa, bunun hansı hissəsini özünüz qarşılamağa hazırsınız?



Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

İşçilərin özlərinin də onların təlimi proqramlarına vəsait ayırmaq istəməklərini bilik və bacarıqlarının artırılaraq təkmilləşdirilməsinə daha çox zəmin yaradır. Təbii ki, şirkətlər də işçinin rəqabətli bazarda daim dəyişikliklərə uyğunlaşması üçün onları daha yaxşı təlimlərə yönləndirməli, işçinin özünüinkişaf proqramlarında iştirakına şərait yaratmalıdır. Çünki şirkətlər bilməlidir ki, onların inkişafı, uğuru işçidən asılıdır. Belə olan halda, işçiyə dəyər verən şirkətlər digərlərindən daha üst pilləyə çıxır və innovativ metodları daha tez və daha mükəmməl şəkildə tətbiq edərək rəqabətdə üstünlüyü ələ alır.

Şəkil 5: Likert formatlı sual



Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Şəkil 5-ə diqqət yetirsək, görürük ki, hər bir sualda əksəriyyət “bəzən” cavabını seçmişdir. Bu, əslində orta qiymətləndirilir. Belə ki, “Şirkət innovativ prosesləri dəstəkləyir.” sualında bu cavab 53 nəfər təşkil edir ki, bu, 34.9% deməkdir. Bundan əlavə, “razıyam” cavabını seçənlərin “narazıyam” seçənlərdən daha çox olması yüksək qiymətləndirilir. “Bəzən” cavabını seçənlər “Şirkət fikir və təkliflərimi qəbul edir və nəzərə alır.” sualında 64 nəfər, “Şirkət iş və həyat balansımı qoruyur.” sualında 42 nəfər, “Şirkət iş atmosferinin yaxşılaşdırılması üçün yeniliklər tətbiq edir.” sualında 36 nəfər, “Şirkət işçilər arasındakı ünsiyyətin inkişafı üçün tədbirlər görür.” sualında 49 nəfər, “Şirkət iş yerində stressin azaldılması və ya qarşısının alınması istiqamətində tədbirlər görür.” sualında 48 nəfər təşkil edir. “Razıyam” və ya “Tam razıyam” seçənlərin də üstünlük təşkil etməsi o deməkdir ki, şirkət işçiyə dəyər verir. Şirkətin işçiyə dəyər verməsi işçidə özgüvən yaradır ki, bununla da işçi şirkətə daha sadıq olur, həmçinin bazarda baş verən dəyişikliklərə daha tez uyğunlaşır və yenilikləri, rəqəmsal texnologiyanı daha tez qəbul edir.

HR bir neçə yolla innovasiya performansına töhfə verə bilər. Birincisi, düzgün bacarıq və təcrübəyə malik işçilərin seçilməsi və işə götürülməsi ilə təşkilatlar yeni ideyalar və həllər yarada bilən müxtəlif istedadlı işçi qüvvəsi yarada bilirlər. İkincisi, təlim və inkişaf imkanlarını təmin etməklə HR işçilərə innovasiya və dəyər yaratmaq üçün lazım olan bacarıq və bilikləri əldə etməyə kömək edə bilər. Üçüncüsü, əməkdaşlıq və komanda işi mədəniyyətini inkişaf etdirməklə HR işçiləri öz ideyalarını bölüşməyə və mürəkkəb problemləri həll etmək üçün birlikdə işləməyə təşviq

edə bilər. Nəhayət, yenilik və yaradıcılığı mükafatlandıran performans idarəetmə sistemlərini tətbiq etməklə HR işçiləri təşkilatın innovasiya performansına töhfə verməyə həvəsləndirə bilər. Yenilikçi HR təcrübələrini və yanaşmalarını mənimsəməklə, təşkilatlar bugünkü sürətlə dəyişən biznes mühitində yeni ideyalar yarada, dəyər yaratmağa və rəqəbat üstünlüyünü qorumağa qadir olan işçi qüvvəsi yarada bilər (Aslam M. və b. 2023: p.2-3).

Heyətin idarə olunması sisteminin inkişafı effektivliyinin ölçülməsinin və qiymətləndirilməsinin verdiyi imkanlara nəzər salaq:

- Kadr idarəçiliyi sisteminin tətbiqində yaranmış problemlərin diaqnostikasının vaxtında aparılması və aradan qaldırmaq üçün bu sistemin mövcud olan vəziyyətinə təsir etmək;
- Sistemdə hər hansı dəyişikliklərlə əlaqədar operativ qərarların qəbulu və onların kadr idarəçiliyinin parametrlərinə təsirinin proqnozlaşdırılması;
- Kadrlar xidmətinin işini daha da təkmilləşdirilmək üçün planlaşdırmanın həyata keçirilməsi.

Təşkilatda heyət idarəçiliyi siyasətinin effektivliyinin artması və azalması səbəblərini müəyyənləşdirmək üçün ona təsir edən müxtəlif amillərə nəzər salmaq məqsəduyğundur:

- Əmək bazarında vəziyyət (demoqrafik amillər, təhsil siyasəti, həmkarlar ittifaqı ilə əlaqə);
- İqtisadi tərəqqi tendensiyaları;
- Elmi-texniki inkişaf (kadr hazırlığı imkanlarına və ehtiyaclarına təsir edən işin məzmunu və xarakteri);
- İşçilərin iştirak etdiyi peşə və ictimai birliklər;
- Normativ-hüquqi baza (əmək qanunvericiliyi, sosial təminat, məşğulluq);
- İşçilərin fəaliyyət səmərəliliyinin artırılması;
- İş vaxtının optimallaşdırılması;
- Yüksək səviyyədə komandalara təşkil;
- Fəaliyyətə innovativ yanaşma təmin etmək;
- Dağıdıcı münafişənin azaldılması, təşkilatda mühitin stressə dözümlülüyünün artırılması;
- İşçilərin müəssisə fəaliyyəti haqqında məlumatlılıq səviyyəsinin artırılması;
- Kadr sadiqliyinin yaradılması.

Bu amilləri daxili və xarici olmaqla 2 yerə bölmək olar. Daxili mühit amillərinə əmək məhsuldarlığının artırılmasını, psixoloji iqlimin yaxşılaşdırılmasını, məhsul və xidmətlər keyfiyyətinin artırılmasını, bazar payının artırılmasını, yeni məhsulun buraxılışının mənimsənilməsinə, xarici mühit amillərinə isə mənfəətin artmasını, faiz dərəcəsinin azalmasını, xammal qiymətində nisbi azalmanı, rəqiblərin vəziyyətinin dayanıqlığını aid edə bilərik (Şahkəramli Ş. 2020: s.29-30).

Cədvəl 3: Kadr siyasətinə təsir edən amillər

Amillər	Parametrlər
Təşkilat strategiyası	İnnovativ strategiya, Keyfiyyətin yaxşılaşdırılması strategiyası, Xərclərin azaldılması strategiyası, Yeni texnologiyaların tətbiqi strategiyası, İstehlakçılara qulluq strategiyası
Təşkilatın həyat dövrü	Formalaşma mərhələsi, Artım mərhələsi, Yetkinlik mərhələsi, Böhran mərhələsi
Təşkilatın ölçüsü	Kiçik, Orta, Böyük
İdarəetmə tərzı	Avtoritar, Demokratik, Liberal, Mərkəzləşdirmə, Mərkəzsizləşdirmə
Tətbiq olunan texnologiya səviyyəsi	Müasir, Ənənəvi
Müəssisənin məqsədləri	Sürətli qazanc əldə etmək, Təşkilatın tədricən inkişafı
Kadrlarla münasibətin növü	İstehlakçı, İştirakçı
Təşkilatın mədəniyyəti	Liderlik üslubu, Qərar qəbuletmə prosesi, İnsanlara münasibət, Nəzarət qaydası, İdarəetmə xərcləri

Mənbə: Şahkərəmli Ş. 2020: s.30

Heyətin idarə edilməsində innovasiyanı təkmilləşdirmək daimi öyrənmə və uyğunlaşma tələb edən davamlı bir prosesdir. Təşkilat insan inkişafı vasitəsilə innovasiyaya təkan verən dəstəkləyici amillər olmadan uğurlu ola bilməz.

1. Təşkilatda rəhbərlərdən tutmuş bütün səviyyələrdəki işçilərə, xüsusən də dünya dinamikası ilə ayaqlaşmaq üçün insan resursları strategiyalarının tənzimlənməsində mühüm rol oynayan insan resursları departamentinin yenilikçi baxışı.
2. Təşkilat strukturunu məhsul və xidmət inkişafını vurğulayan, mümkün qədər tez işləyən və innovativ mədəniyyəti inkişaf etdirən Çevikliyin əsas konsepsiyasına uyğun olaraq tənzimləmək.
3. Təşkilat üçün uyğun olan HR işini asanlaşdırmaq üçün texnologiyanın ağıllı şəkildə istifadəsinə paralel olaraq innovasiyalarda yeni insan resurslarının idarə edilməsi strategiyaları.
4. Bilik mübadiləsi, daxili və xarici komandalar arasında şəbəkə kimi əlaqə yaratmaq, xaricdən yeni perspektivləri qəbul etməklə, sonda innovasiya təşkilatını formalaşdırmaq üçün daxili ideyaları qarışdırmaqla güclü öyrənmə təşkilatının təməli qoymaq.

Nəticə

Beləliklə, məqalədə heyətin idarə edilməsində innovasiyaların effektivliyinin müəyyən edilməsi, qiymətləndirilməsinə müasir yanaşmalar nəzərdən keçirilmişdir. Təcrübədə təşkilatlar insan resurslarının idarə edilməsində innovasiyaların effektivliyini qiymətləndirməkdə çətinliklərlə üzləşirlər. Mövcud metodlar innovasiya və onun son nəticəsi arasında səbəb-nəticə əlaqələrinin əldə edilməsi baxımından səmərəsiz kimi qəbul edilir. İnsan resurslarının idarə edilməsində yeniliyin şirkətin fəaliyyətinə təsirini aydın əks etdirən və ya təşkilatın bu cür yenilik nəticəsində məqsədlərinə nə dərəcədə nail olduğunu aydın şəkildə əks etdirən göstəricilərdən istifadə etmək lazımdır.

İnnovativ texnologiyalar peşəkar təşəbbüsləri stimullaşdırmaqla işçinin peşəkar inkişaf və karyera yüksəlişində maraqlarını tam şəkildə nəzərə alır. Onlar işin səmərəliliyinin artırılmasında, təşkilat tərəfindən zəruri rəqabət üstünlüklərinin əldə edilməsində və bazarda rəqabət qabiliyyətinin təmin edilməsində mühüm rol oynayırlar.

Fikrimcə, perspektivli istiqamət gələcək menecerlərin hazırlanmasında innovativ texnologiyalardan istifadə edilməsidir. Peşə hazırlığının məzmununa müasir innovativ texnologiyaların praktiki məsələləri üzrə xüsusi kurslar və treninqlər daxil edilməlidir. Bu, gələcək mütəxəssislərə məqsəd qoymaq, layihələndirmək, idarə etmək, ünsiyyət qurmaq, düşünmək, dəyişikliklərə hazır olmaq, qabaqcadan düşünmək və vəziyyətin inkişafını, onun mümkün nəticələrini qabaqcadan görmək bacarığını formalaşdırmaq imkanı verəcəkdir.

Aparılan tədqiqatdan və keçirilmiş sorğuya respondentlərin verdiyi cavablara əsasən, bu nəticəyə gəlmək mümkündür ki, Azərbaycanda müəssisələr innovativ prosesləri bəzən dəstəkləyir və işçilərin fikir təkliflərini nəzərə alaraq, onlar üçün yaxşı iş atmosferinin yaradılması, işçilər arasında ünsiyyətin yaxşılaşdırılması və iş mühitində stressin azaldılması üçün addımlar atır. Bu da, işçi motivasiyasının artmasında və şirkətin rəqabətdə üstünlüyü ələ almasında mühüm rol oynayır.

HRM təcrübələri, siyasətləri və innovasiyalar arasında yaxşı qurulmuş əlaqə ilə yanaşı, HRM innovasiyası təşkilati innovasiya üçün vacibdir. Öz HR-lərini xarici və daxili uyğunluq yaratmaq üçün tənzimləyə bilən təşkilatlar yeni nəticələr əldə etmək qabiliyyətinə malik olacaqlar.

Araşdırmadan əsas tövsiyələr olaraq aşağıdakıları göstərə bilərik:

1. Heyətin idarə edilməsində tədricən internet platformalarına keçid, analitika, sosial və mobillik yanaşmasına əsaslanan rəqəmsallaşma;
2. HRM-nin bütün mərhələlərində- işə qəbul, mükafatlandırma, adaptasiya, inkişaf, işdən azad və s. rəqəmsal texnologiyalardan istifadə;
3. Lazım olan məlumatlara sərbəst çıxış, sosial öyrənmə və sıx əməkdaşlıq ilə işçilərin həyatı boyunca lazımi təcrübənin təmini;

4. İşçilərin inkişafını izləməyə, onları mükafatlandırmağa və uğur qazanmaq üçün lazımi alətlərlə təmin etməyə yönəlik bir texnologiya, vahid HR idarəetmə platformalarına keçid.
5. Müəssisədə təcrübənin və rəqəmsal strategiyaların paylaşılması;
6. Nəticələrə və həll yollarına real vaxtda çıxış imkanına diqqət yetirilməsi.

Ədəbiyyat

1. Aktaş B.N., Ülgen B. “Yenilikçi İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamalarının Örgütsel Çeviklik Üzerindeki Etkisi: Savunma Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Anatolian Journal of Economics and Business*, 2021, Vol.5, p.49-73.
2. Aslam M. və b. “Impact of Innovation-Oriented Human Resource on Small and Medium Enterprises’ Performance”, *Sustainability*, 2023, 15, p.1-23.
3. Bazarov T.Y., Yeremin B.L. (2012), “Heyətin idarə edilməsi”, Bakı, “İqtisad Universiteti”, 508 səh.
4. Dildorakhon T. “Innovative approaches in human resource management of the modern company”, *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 2020, Vol.6, p.195-200.
5. Dinçer M., Süleymanov E., Heydərova A. “İnnovasiya menecmenti və Azərbaycanda tətbiqinin səmərəliliyi”, *Caucasus and Central Asia in Globalization Process IV International Congress*, 2014, 13 səh.
6. Guliyeva A., Rzayeva U., Abdulova A. “Impact of information technologies on HR Effectiveness: A case of Azerbaijan”, *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 2020, Vol.11, №2, p.81-89.
7. Həcəmova Z. “Heyətin idarə edilməsinin əsas konsepsiyaları və funksiyaları”, *Elmi əsərlər*, 2018, №1(30), s.124-131.
8. Həmidov H., Əliyev M. (2013), “Biznesdə insan resurslarının idarə edilməsi”, Bakı, “İqtisad Universiteti”, 532 səh.
9. Hüseynzadə N. “İnsan Resurslarının səmərəli idarə edilməsinin qiymətləndirilməsi metodları”, *Hüquq və idarəetmə, AUDİT* 2022, 4 (38), səh.139-146.
10. Kaznacheeva S.N., Bicheva I.B., Smirnova Zh.V., Chelnokova E.A. “Innovative Technologies of Human Resource Management”, *International Conference on Economics-Management and Technologies*, 2020, Vol.139, p.560-565.
11. Lazarova T. “Innovations in human resources management”, *Journal of International Scientific Publications*, 2019, Vol.13, p.215-223.

12. Mustafayev T., Əlizadə Z. “Müəssisələrdə insan resurslarının inkişafında davamçıların hazırlanması mexanizminin yaradılması”, Journal of Baku Engineering University-Economics and Administration, 2022, Vol.6, №2, s.107-113.
13. Pelenk S.E. “İnovatif (yenilikçi) insan kaynakları uygulamalarının yenilik kültürüne etkisi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2020, s.237-261.
14. Şahkərəmli Ş., “Kadr siyasəti müəssisənin fəaliyyətinin effektivliyi amili kimi”, Kooperasiya, 2020, №4(59), s.25-34.
15. Soylyu A., Meryem G.M. “Yönetim inovasyonu”, Sosyo ekonomi, 2010-1, p.113-130.
16. Zhang J., Chen Z. “Exploring Human Resources Management digital transformation in the Digital age”, Journal of the Knowledge Economy, 2023.
17. <https://hrclub.az/az/blog/93>
18. <https://www.ilimvemedeniyyet.com/kamu-personel-yonetiminden-insan-kaynaklari-yonetimine-gecis.html>
19. <https://econom-lib.ru/organizational-personnel-management/4-44/>
20. <https://www.albertsolino.com/blog/inovasyon-nedir/>
21. <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/innovation-management>
22. <https://whatfix.com/blog/hr-digital-transformation/>

JEL Classification Codes: J24, J63, M51

İŞƏ QƏBUL PROSESİNDƏ YOL VERİLƏN SƏHVLƏR VƏ MÜƏSSİSƏ ÜÇÜN DƏYƏRLİ OLAN KADRIN İTİRİLMƏSİ RİSKİ

Şəbnəm Cəfərzadə

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Beynəlxalq Magistratura və Doktorantura Mərkəzi, II kurs

Xülasə

Son dövrlərdə yaranan və sürətlə inkişaf edən texnologiyalar, rəqabətin artması, stresli iş mühiti, alışılmış iş şəraitinin köhnəlməsi şəraitində rəqabət etmək istəyən bütün təşkilatlar bu dəyişikliklərə uyğunlaşmağa məcburdurlar.

Müasir dövrdə baş verən dəyişikliklər insan resurslarının idarə olunmasında işə qəbulun uğursuzluğu, müəssisə üçün dəyərli olan, əvəz olunmayan kadrın itirilməsi, təşkilat daxili konfliktlər, kütləvi kadr axını, işçilərin şəxsi məlumatlarının konfedsiallığının pozulması kimi risklərin yaranmasına səbəb olmuşdur.

Təşkilatlarda işçi dövriyyəsi dərəcələri, həm insan resursları həm də təşkilati davranış qaydaları ilə əlaqəli olan bir məsələdir. Yüksək işçi dövriyyəsi təşkilatlar üçün yüksək dərəcədə maliyyəli olduğundan işçi dövriyyəsinin müntəzəm olaraq ölçülməsi və izlənməsi kritik önəm daşıyır.

Kadrların müəssisəni tərk etməsinin əsas səbəbləri kimi karyera inkişafı imkanlarının olmaması; işçilərin cəlb edilməsinin olmaması; zəif şirkət mədəniyyəti; həmkarlar və ya rəhbərliklə fikir ayrılıqları; aydın biznes məqsədləri və ya istiqamətlərinin olmaması və s. sadalanan amillər aid edilir.

Mövzunun araşdırılmasında induksiya, müşahidə, müqayisə, anket, SPSS analiz metodlarından istifadə edilərək elmi məqalə ortaya çıxmışdır. Məqalənin yazılmasında məqsəd dəyişiklik dövründə fəaliyyət göstərən işə götürən və işçilərin qarşılaşdığı neqativ halları aşkarlamaq, kadr riskləri kimi işə qəbul zamanı yol verilən səhvlər və kütləvi işdən çıxış hallarının təhlili, yaranma səbəbləri və həll yolları təklif etməkdən ibarətdir.

Açar sözlər: *İnsan resursları, insan resursları riski, işçi axını, işə qəbul, itirilmiş məhsuldarlıq*

Abstract

The recently emerging and rapidly developing technologies, increasing competition, stressful workplaces, and outdated working conditions compel all organizations striving to compete to adapt to these changes.

In modern times, changes in human resource management have led to the emergence of risks such as recruitment failures, the loss of valuable and irreplaceable personnel for the organization, internal conflicts, mass turnover, violation of management rules, and the breach of the confidentiality of employee personal information.

Employee turnover rates in organizations are a subject related to both human resources and organizational behavior. Since high employee turnover poses significant financial risks for organizations, measuring and monitoring employee turnover regularly is critically important.

The main reasons for employees leaving the company encompass factors such as the lack of career development opportunities, a weak company culture, conflicts with colleagues or management, the absence of clear job goals or direction, and so on.

A scientific article has been prepared using induction, observation, comparison, and SPSS methods to examine the topic. The purpose of the article is to identify the negative situations encountered by employers and employees during the change process, analyze recruitment errors and turnover rates as personnel risks, provide recommendations, uncover causes, and propose solutions.

Keywords: *Human resource, human resource risk, turnover, recruitment, loss of productivity*

Giriş

Günümüzdə, qloballaşma və inkişaf edən texnologiyaların təsiri ilə şirkətlər üçün rəqabət artmağa başlamış və sürətli inkişaf bir sıra dəyişikliklərə səbəb olmuşdur. Şirkətlər, həyatda qalmaq üçün və işçiləri ilə birlikdə güclü bir strukturu yaratmaq üçün ağır rəqabət şərtlərində mübarizə aparmağa başlamışdır. Qloballaşma ilə birlikdə sərhədlər yox olarkən, iş şəraitləri də dəyişmiş və təşkilatlar çoxmədəniyyətli struktur yardaraq fərqlilikləri idarə etməyi öyrənmişdir.

Texnologiyaların sürətlə inkişaf etməsi alışılmış iş şəraitinin köhnəlməsinə və rəqabət etmək istəyən bütün təşkilatlar bu dəyişikliklərə uyğunlaşmasına məcbur edir. Ağıllı cihazların həyatımıza daxil olması ilə insan resurslarının idarəedilməsi də dəyişmiş və çətinləşmişdir. Bu da təşkilatı yalnız cari zamana xidmət etmək üçün deyil, daha uzunmüddətli strateji düşünməyə sürükləyir, strateji hədəfləri həyata keçirə biləcək işçilər rəqabət dünyası içində təqlid olunmaz rəqabət elementi kimi görülməyə başlanılır (Sesil Özkan-“*İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Bir Yaklaşım Olarak Yetenek Yönetimi*”).

Dəyişən mühit amilləri insan resurslarının idarə olunmasında işə qəbulun uğursuzluğu, kütləvi məzuniyyət göturmə halları və ya müəssisə üçün dəyərli olan, əvəz olunmayan kadrın itirilməsi, təşkilat daxili konfliktlər, kütləvi kadr axını, işçilərin şəxsi məlumatlarının konfidentiallığının pozulması kimi risklərin yaranmasına səbəb olmuşdur. Bu kimi risklər müəssisələrin normal fəaliyyətinə nəzərə cərpacaq qədər təsir edir. Kadr riskləri birbaşa təşkilati risklərin yaranmasına gətirib çıxarır. Risklər kifayət qədər ciddi olarsa və vaxtında həll edilməzsə hətta müəssisəyə ölümcül zərbə də vura bilər. Buna görə də indiki dövr üçün müəssisələrin insan resurslarının idarə edilməsi şöbəsinin mühüm tərkib hissəsi kimi performans idarəetməsi, hr analitikası, risk hissəsinin formalaşdırılması, həmçinin insan resurslarının idarə edilməsində risklərin müəyyənləşdirilməsi və qarşısının alınmasının aktiv şəkildə araşdırılması vacibdir.

Məqalənin yazılmasının əsas məqsədi yuxarıda sadalanan və günümüz üçün aktual olan kadrların risk faktorlarını müəyyən etmək, onları yaradan səbəbləri araşdırıb ortaya çıxarmaq, tətbiq olunan həlli yolları təhlil etməkdir. Mövzunun obyektı isə ölkəmizdə fəaliyyət göstərən müəssisə və təşkilatlarda insan resursları idarəçiləri və kadrlardır.

Ədəbiyyat incələməsi

İnsan resursları digər resurslarla müqayisədə təşkilatın daxili və xarici dəyişikliklərindən tez təsirlənən və reaksiya verən resurs növüdür. Bu vəziyyət təşkilatlarda insan resurslarının idarə etmə formalarının və məqsəflərə, hədəflərə yönəlmiş gözləntilərdən kənara çıxamaların yaranmasına səbəb olur. Qısacası, insan resursları riski, insan resurslarının qeyri müəyyənlik faktorları tərəfindən qaynaqlanan və təşkilatın müəyyən itkilərə uğraması ehtimalını ifadə edir (W.Huang, Q.Sun, X.Guan, S.Peng-2018).

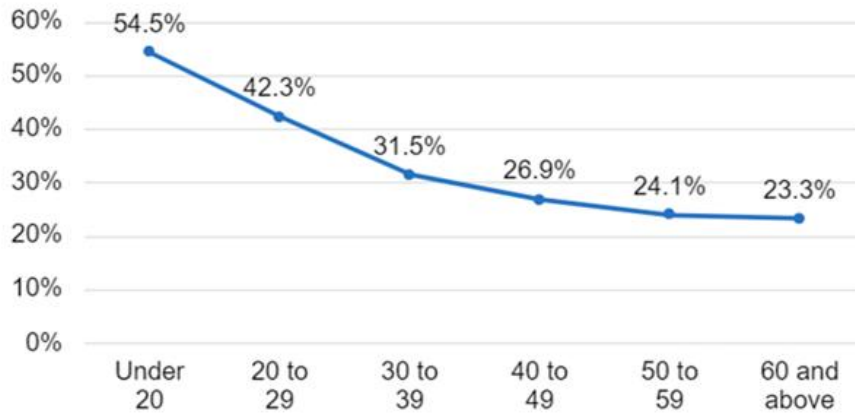
Təşkilatlarda turnover dərəcələri, həm insan resursları həm də təşkilati davranış qaydaları ilə əlaqəli olan bir məsələdir. Anlayış olaraq işçi axını dərəcəsi, müəyyən bir periodda işdən çıxan işçilərin sayının o period üçün ortalama işçi sayına nisbətidir. İşçi axını dərəcəsinin hesablanmasında iki təməl faktor nəzərə alınır: könüllü və məcburi dövriyyə. Könüllü dövriyyə işçinin təşkilatı öz istəyi ilə tərk etməsidir. Məcburi dövriyyə isə işçinin işə gətirən tərəfindən işdən çıxmasıdır. Bunun əsas səbəbi müqavilənin bitməsi, təqaüd yaşının çatması, ana olmaqla bağlı olur (G.Akduman, O. Erdoğan, Z.Yüsekbilgili-2013).

Yüksək işçi dövriyyəsi təşkilatlar üçün yüksək dərəcədə maliyyəli olduğundan işçi dövriyyəsinin müntəzəm olaraq ölçülməsi və izlənməsi kritik önəm daşıyır. Birincisi, bu, işəgötürən təşkilatın marka adına mənfi təsir göstərir və nüfuzunu aşağı salır, bu da işçi axtarışını çətinləşdirir. Güclü namizədləri cəlb etmək üçün lazım olan işə göturmə resurslarının miqdarını və nəticədə hər işə görə xərcləri artırır. Bundan əlavə, təşkilatı tərk edən işçinin yeri nə qədər uzun müddət boş qalırsa, təşkilat bir o qədər çox gəlir itirilir, məhsuldarlıq yavaşlayır və işçilərin əhval-ruhiyyəsi

pisləşir. Bir sözlə, işçi dövriyyəsinə nəzarət təşkilatın gəlirliliyinə və uzunmüddətli sağlamlığına birbaşa təsir göstərir (<https://builtin.com/recruiting/turnover-rate>) .

Şəkil 1: Yaş qruplarına görə Turnover dərəcələri

Source: ASC-WDS unweighted data between March 2021 and March 2022



Mənbə: <https://www.homecareassociation.org.uk/static/8bec6939-e0e3-4d6a>

[ad1d5910756be48b/619x370_highestperformance_4a7c7e45a350/Skills-for-Care-Aug-23-1.png](https://www.homecareassociation.org.uk/static/8bec6939-e0e3-4d6aad1d5910756be48b/619x370_highestperformance_4a7c7e45a350/Skills-for-Care-Aug-23-1.png)

Araşdırmalara əsasən müəyyən edilmişdir ki, 20 yaşdan kiçik olan işçilərin 54.5%-i , 20-29 yaş aralığına aid olan kadrların orta hesabla 42.3%-i, 30-39 yaş aralığına aid olan kadrların orta hesabla 31.5%-i, 40-49 yaş arası işçilərin 26.9%-i, 50-59 yaş arası işçilərin 24.1%-i və 60 yaşdan yuxarı işçilərin orta hesabla 23.3%-i bir il ərzində işdən çıxmışdır .

Təşkilatların bugünkü iqtisadiyyatda inkişaf etməsi üçün ən yaxşı işçiləri tapmaq və saxlamaq çox vacibdir. Bu proses daha böyük biznes və daha böyük büdcələrlə rəqabət aparmalı olan kiçik biznes və qeyri-kommersiya təşkilatları üçün xüsusilə çətindir.

Müəssisə üçün dəyərli olan işçilərin itirilməsinin real dəyərinə təsir göstərən bir sıra amilləri göstərək:

- İşə qəbul xərcləri: Reklam, müsahibə, seçim və işə qəbul da daxil olmaqla yeni işçinin işə götürülməsi ilə bağlı birbaşa xərclər.
- Onboarding xərcləri: Təlim və idarəetmə vaxtı daxil olmaqla, yeni bir şəxsin işə qəbulu xərcləri.
- İtirilmiş məhsuldarlıq: Yeni işçinin mövcud şəxsin məhsuldarlığına çatması bir ildən iki ilə qədər çəkə bilər ki, bu da təşkilatınıza dolayı xərclərə səbəb ola bilər.
- Müştəri xidməti və səhvlər: Yeni işçilər işlərini başa çatdırmaq üçün daha çox vaxt aparır və problemləri həll etməkdə çox vaxt daha az bacarıqlıdırlar.
- Təlim və təhsil xərcləri: İki-üç il ərzində bir işçinin maaşının 10%-dən 20%-ə qədərini və ya daha çoxunu təlimə yatırır.

İtirilmiş institusional biliklər : Yüksək ixtisaslı və ya uzun müddətli işçilər ayrıldıqda, təşkilatınız bəzi institusional bilikləri və ya biznesinizin ümumi bacarıq dəstini və təcrübəsini itirir(Chase Charaba-2023).

Kadrların müəssinəni tərk etməsinin əsas səbəblərindən bəziləri bunlardır:

- Karyera inkişafı imkanlarının olmaması;
- İşçilərin cəlb edilməsinin olmaması;
- Zəif şirkət mədəniyyəti;
- İşçilərin müavinətlərinin və illik kompensasiyaların olmaması və ya zəif olması;
- Həmkarlar və ya rəhbərliklə fikir ayrılıqları;
- Aydın biznes məqsədləri və ya istiqaməti yoxdur;
- İşçilər onların vicdanlı rəylərinin və ya fikirlərinin nəzərə alınmaması və s.

Düzgün qurulmamış işə qəbul prosesi müəssisədən kənar namizədlərdə müəssisə, müəssisənin peşəkarlığı haqqında mənfi fikirlər oyadır və ən əsası mövud vakansiya üçün yanlış namizədin seçilməsinə səbəb olur.

Düzgün qurulmamış işə qəbul prosesinə təsir edən amillər:

1. “Halo” təsiri ;
2. “Horn” təsiri ;
3. Müsahibə suallarının düzgün seçilməməsi ;
4. Namizədlə bağlı məhdudiyyətlər qoyulması
5. Loyallıq və s (Tomasz Wołowiec , Sylwester Bogacki -2021).

Yuxarıda sadalanan amillərə əsasən yanlış kadr seçimi özü ilə bərabər bir sıra risklər doğurur:

- Yeni əməkdaşların aşağı iş qabiliyyəti və məhsuldarlığı;
- Komandanın mühitinə və münasibətlərə mənfi təsir;
- Rəqabət mövqelərinin itirilməsinə;
- Əlavə təlim və təhsil xərclərinə ;
- Öz vəzifəsinin öhdəsindən gələ bilməyən əməkdaşın işdən çıxarılması ilə əlaqədar yeni kadr axtarışı xərcləri və s.

Metodlar

Bu məqalədə araşdırılan dəyişənlər ilə əlaqəli kitab, dissertasiyalar, oxşar elmi məqalələr əsasında tənqidi ədəbiyyat incələməsi həyata keçirilmişdir. Araşdırma Azərbaycanda yaşayan vətəndaşları əhatə edir. Məlumat toplama vasitəsi olaraq anketdən, nümunə seçmə metodu olaraq isə bəsit (asan) seçmə və qartopu metodlarından istifadə edilmişdir. Bu anket Google Forms

üzərindən hazırlanıb, sosial şəbəkə vasitəsi ilə paylaşılmışdır. Anket 115 nəfər tərəfindən cavablandırılmışdır.

Tapıntılar

Tədqiqat prosesində əldə edilən məlumatlar analizlər vasitəsi ilə yoxlanılmışdır. Analizlər “SPSS 23” statistik proqram vasitəsi ilə aparılmışdır və nəticələr təhlil olunmuşdur. Tədqiqatda frekans analizi, Chi-Square analizindən istifadə olunmuşdur. Frekans analizi vasitəsi ilə məlumatların dağılımı müəyyən edilir. Cədvəl 5, cədvəl 6, cədvəl 7, cədvəl 8 demoqrafik göstəricilərlə bağlı frekans analizini özündə əks etdirir. Şəkil 1, şəkil 2, şəkil 3, şəkil 4-də demoqrafik göstəricilər ilə bağlı məlumatlar dairəvi diaqramlarla əks olunmuşdur.

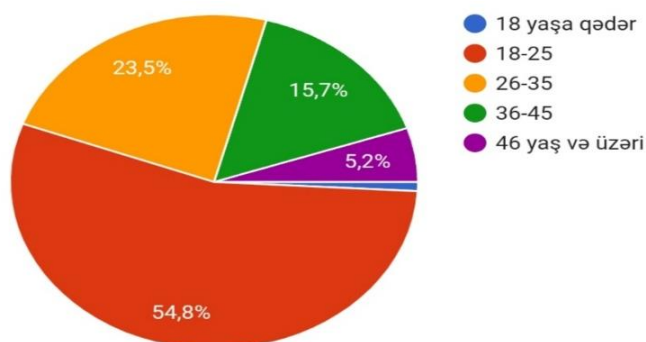
Cədvəl 5-də qeyd olunduğu kimi, anket sorğusunda iştirak edənlərdən yaşı 18-ə qədər olanlar 1 nəfər, 0.8%-dir, 18-25 aralığında olanlar 63 nəfər, 54.8 %-dir, 26-35 aralığında olanlar 27 nəfər, 23.5%-dir, 36-45 aralığında olanlar 18 nəfər, 15.7 %-dir, 46 və daha yüksək olanlar 6 nəfər, 5.2 %-dir.

Cədvəl 1: Yaş qruplarının təsviri

Yaş qrupları	Say (frekans)	%
18 – qədər	1	0.8
18-25	63	54.8
26-35	27	23.5
36-45	18	15.7
46 və daha yüksək	6	5.2
Total	115	100.0

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilən anket əsasında hazırlanmışdır.

Şəkil 2: Yaş qrupları



Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilən anket əsasında hazırlanmışdır.

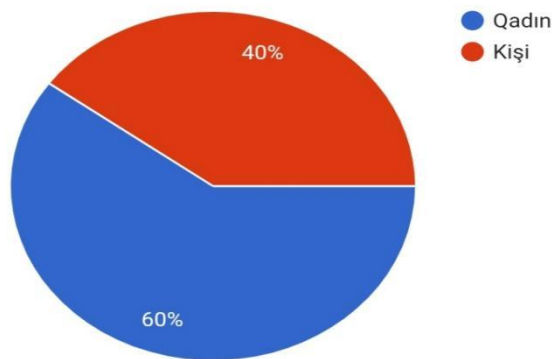
Cədvəl 6-da qeyd olunduğu kimi, anket sorğusunda iştirak edənlərdən 46 nəfəri, 40%-i kişi, 69 nəfər, 60 %-i isə qadındır.

Cədvəl 2: Gender qruplarının təsviri

Cins	Say (frekans)	%
Kişi	46	40
Qadın	69	60
Total	115	100.0

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilən anket əsasında hazırlanmışdır.

Şəkil 3: Gender qrupları



Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilən anket əsasında hazırlanmışdır.

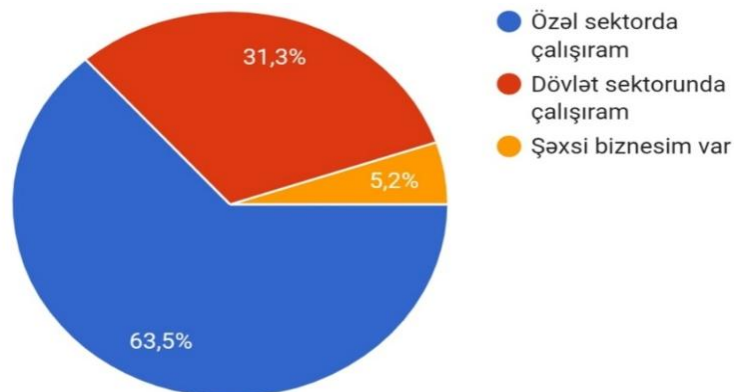
Cədvəl 7-da qeyd olunduğu kimi, anket sorğusunda iştirak edənlərin ən çoxu, yəni 129 nəfəri özəl sektorunda, 64 nəfəri dövlət sektorunda çalışır, ən azı, yəni 10 nəfəri isə şəxsi biznes sahibidir.

Cədvəl 3: Məşğulluq səviyyəsi qruplarının təsviri

Məşğulluq səviyyəsi	Say (frekans)	%
Dövlət sektorunda çalışıram	36	31.3
Özəl sektorda çalışıram	73	63.5
Şəxsi biznesim var	6	5.2
Total	115	100.0

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilən anket əsasında hazırlanmışdır.

Şəkil 4: Məşğulluq səviyyəsi qrupları



Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilən anket əsasında hazırlanmışdır.

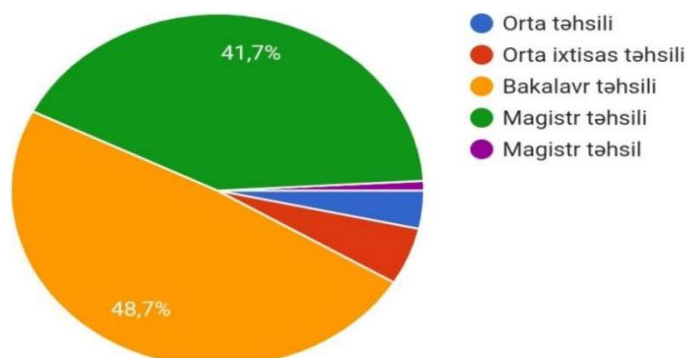
Cədvəl 8-də qeyd olunduğu kimi, anket sorğusunda iştirak edənlərin ən çoxu, yəni 99 nəfəri bakalavr təhsili, 48.7%, 86 nəfəri magistr təhsili, 42.6%, 11 nəfəri orta ixtisas təhsili, 5.2% və ən azı, yəni 7 nəfəri orta təhsil, 3.5% təşkil edir.

Cədvəl 4: Təhsil səviyyəsi qruplarının təsviri

Təhsil səviyyəsi	Say (frekans)	%
Orta təhsil	4	3.5
Orta ixtisas təhsili	6	5.2
Bakalavr təhsili	56	48.7
Magistr təhsili	49	42.6
Total	115	100.0

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilən anket əsasında hazırlanmışdır.

Şəkil 5: Təhsil səviyyəsi qrupları



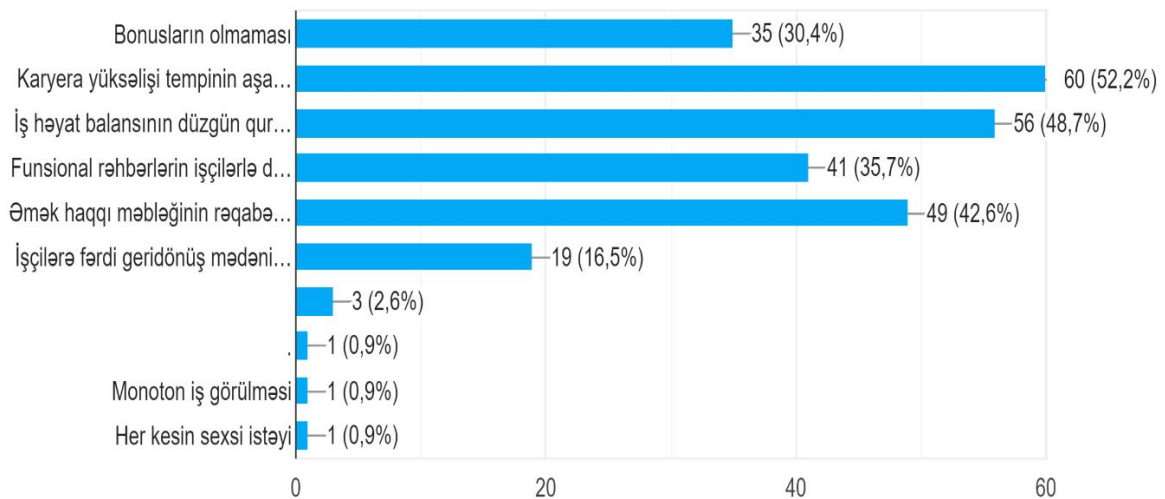
Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilən anket əsasında hazırlanmışdır.

Müəllif tərəfindən keçirilən sorğuya əsasən, “İşçilərin motivasiyadan düşməsinə səbəb olan faktorları” dəyərləndirilmişdir. Motivasiyanın aşağı düşməsi də bir başa kadrların iş yerini tərk etməsi ilə nəticələnən səbəblərdən biridir. Sorğu iştirakçılarının cavablarına əsasən, “Şirkətdə karyera yüksəliş tempinin aşağı olması” - 60 nəfər (52.2%), “İş həyat balansının düzgün qurulmaması” – 56 nəfər (48.7%), “Əmək haqqı məbləğinin rəqabət qabiliyyətliliyinin aşağı olması” – 49 (42.6%), “Funksional rəhbərlərin işçilərlə davranışları” – 41 nəfər (35.7%), “İşçilərə fərdi geridönüş mədəniyyətinin olmaması” – 19 nəfər (16.5%) və digər cavablar 5.3 % əhatə etmişdir.

Şəkil 5: Təhsil səviyyəsi qrupları

14. Çalışdığınız müəssisədə işçilərin motivasiyasından düşməsinin əsas səbəbləri nələrdir?

115 cavab



Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilən anket əsasında hazırlanmışdır.

Chi-Square Testinə əsasən, siqma dəyəri 0.002-ə bərabərdir. Bu göstərici 0.005-dən aşağıdırsa, yuxarıda sadalanan bəndlərlə motivasiyanın düşməsi arasında müsbət əlaqə var.

Cədvəl 5: “Chi-Square” Testi

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	43.668 ^a	20	.002

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilən anket əsasında hazırlanmışdır.

Nəticə

Bu məqalədə ədəbiyyat araşdırılmaları aparılaraq, kadr riskləri ortaya çıxarılmışdır. Ayrı-ayrılıqda kadr riskləri araşdırılmış və onlara təsir edən amillər müəyyən edilmişdir. Bu risklər arasında müəssisə üçün dəyərli olan kadrın itirilməsi, turnover dərəcəsinin yüksək olması və bunun əsas səbəbləri ilə bağlı məsələlər kimi bir çox mövzuya toxunulur. Bu risklər müəssisələrin normal fəaliyyətini təhlükəyə sala bilər və müvafiq tədbirlər götürülməlidir.

Müasir şirkətlərdə işçiləri həvəsləndirmək və şirkətə loyallıq hissini inkişaf etdirmək üçün müxtəlif strategiya və tədbirlərin görülməsi tələb edir. Hansı ki bu tədbirlər görülməklə müəssisə üçün dəyərli olan işçilərin itirilməsini minimuma endirmək olar.

Tanınma və Mükafat Proqramları: İşçilərin zəhməti və nailiyyətləri üçün tanındığı tanınma proqramlarının həyata keçirilməsi işçilərin loyallığını əhəmiyyətli dərəcədə artırır. Bonuslar, hədiyyə kartları və ya əlavə istirahət vaxtı kimi mükafatlar da güclü motivator rolunu oynayır.

Karyera İnkişafı İmkanları: Şirkət daxilində bacarıqların inkişafı, təlim və irəliləyiş imkanlarının təmin edilməsi işçilərin uzunmüddətli böyüməsinə dəstək göstərmək işçilərin motivasiyasını kifayət qədər artırır. Buraya mentorluq proqramları, təhsil haqqının ödənilməsi və s. daxildir.

Çevik İş Tənzimləmələri: İş saatlarında çeviklik və ya uzaqdan işləmək seçimi təklif etmək iş-həyat balansını və iş məmnunluğunu yaxşılaşdırır. Çeviklik işçilərin öz işlərini səmərəli idarə etmək bacarığına inamını nümayiş etdirir və məhsuldarlığın artmasına səbəb olur.

İş-Həyat balansını yaxşılaşdıran tədbirlər: İşçilərin fasilələrə, tətilərə və lazım olduqda məzuniyyətə çıxmağa təşviq edilməsi ümumi rifahı yaxşılaşdırır və tükənmənin qarşısını alır.

Performans Əsaslı Təşviqlər: Bonuslar, şirkət mənfəətinin bölüşdürülməsi və ya səhm opsiyonları kimi performans əsaslanan təşviqlərin tətbiqi işçiləri əllərindən gələni etməyə və məqsədlərini şirkətin məqsədlərinə uyğunlaşdırmağa həvəsləndirən ən əsas tədbirlərdəndir.

Bu motivasiya tədbirlərini həyata keçirməklə şirkətlər təkcə işçilərini motivasiya etmir, həm də onların təşkilatla əlaqəsini, loyallığını gücləndirir, nəticədə daha yüksək məşğulluq, məhsuldarlıq və saxlama səviyyəsi əldə edilir.

Ədəbiyyat

1. Azərbaycan Respublikası «Əmək Məcəlləsi» Bakı-2022.
2. Chase Charaba “Müəssisə üçün dəyərli olan kadrın itirilməsinin real dəyəri” mövzusunda elmi məqalə-2022.
3. G.Akduman,O. Erdoğan, Z.Yüsekbilgili “CERO ve personel devr hızı” mövzusunda elmi məqalə, İstanbul-2013.

4. <https://builtin.com/recruiting/turnover-rate>
5. K.A.Şahbazov, H.S.Həsənov, M.H. Məmmədov “İdarəetmə qərarları”, Bakı-2014.
6. L.Əliyeva “*Biznesin səmərəliliyinin artırılmasında insan resurslarının idarə edilməsinin strateji rolu*” mövzusunda Magistr dissertasiya işi,Bakı-2018.
7. S.Özkan “İnsan kaynakları yönetiminde yeni bir yaklaşım olarak yetenek yönetimi: İşletmelerin yetenek yönetimi birimlerin ilişkin keşifsel bir araştırma” mövzusunda elmi məqalə, İzmir-2019.
8. Tomasz Wołowiec , Sylwester Bogacki “*Human resource management and resource planning in a public organization*” mövzusunda elmi məqalə,Lublin(Polşa)-2021.
9. Ülviyə Qurbanova “*İşə qəbul prosesində yol verilən səhvlər*” mövzusunda məqalə -2022.
10. Vyacheslav M. Kraev, Alexey I. Tikhonov “Risk Management in Human Resource Management” mövzusunda elmi məqalə, Moskva-2019.
11. W.Huang, Q.Sun, X.Guan, S.Peng “*Human Resource Risk Identification and Prevention*” mövzusunda elmi məqalə, Hebei(Çin)-2018.
12. Y.Uzun “İnsan kaynakları ile ilgili risklerin yönetilmesi” mövzusunda elmi məqalə -2007.

JEL CODES: J53, M12, M54

İŞ YERİNDƏ SOSIAL DƏSTƏK VƏ STRESSLƏ MÜBARİZƏ BACARIQLARI: İŞÇİLƏRİN PSIXOLOJİ DAYANIQLIĞININ ARTIRILMASI ÜZRƏ TƏDQIQAT

Tomiris Kərimli

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Beynəlxalq Magistratura və Doktorantura Mərkəzi, II kurs

Xülasə

Təşkilati sağlam mühitin korlanmasına səbəb ola biləcək məsələlərdən olan psixoloji problemlərin mənbələrinə stress, tələb və qayğılar, şirkətin maliyyə vəziyyəti, iş yükünün çoxluğu və ya işçilər arasındakı problemlər nümunə göstərilə bilər. Sözügedən məsələnin müəssisənin effektivliyinə əsaslı təsirini nəzərə alaraq, bu problemlərin həllinin bilavasitə şirkət rəhbərliyinin məsuliyyəti olduğunu deyə bilərik. Tədqiqat müəssisələrdəki mövcud və baş verə biləcək problemlərin işçilərin sağlamlığı və potensial iş performansları üzərindəki təsirlərini nəzəri və araşdırma sorğusu vasitəsilə işçilərin və rəhbər şəxslərin yanaşması ilə praktiki cəhətdən incələyərək toplanılan nəticələr əsasında müəssisələrdə sosial dəstəyin, motivasiyanın və Maslovun Ehtiyaclar üçbucağının zirvə nöqtəsi olan özünü təsdiqləmənin stresslə mübarizədəki rolunu vurğulayır. Məqalə üzrə hazırlanmış anket sorğusunun müvafiq hipotezlər irəli sürülərək müxtəlif analiz metodları vasitəsilə əhatəli şəkildə təhlil edilməsinin əsas məqsədlərindən biri də empirik məlumatlara əsaslanaraq tənqidi yanaşmanın təmin edilməsidir. Hipotezlər arasında Boş Hipotez olaraq da adlandırılan Sıfır Hipotezinin metodiki analiz edilməsi və mühakimə edilməsi vasitəsilə mövcud biliklərin artırılması və bir çox fərziyyənin konkretləşdirilməsi təmin olunur. Hipotezlərin yoxlanmasında istifadə edilmiş analiz metodlarına Frekans, T-analizi, Crosstabs metodları aiddir. Əsas fokuslanılan nəticələr-ədalətli əməkhaqqı bölgüsü, vəzifə yüksəlişi, bilik və bacarıqların düzgün qiymətləndirilməsi və digər şəffaf idarəetmə meyarları və bu amillərin xüsusilə gender faktoru ilə əlaqəsi sistemə şəkildə təhlil edilir və sadalanan səbəblərdən qaynaqlanan təşkilat daxili stressin müəssisənin effektivliyinə təsiri ön plana çıxarılır.

Açar sözlər: Sosial dəstək, heyət, psixoloji problemlər, iş yükü, stress, motivasiya, ünsiyyət.

Abstract

Sources of psychological problems that may lead to the deterioration of a healthy organizational environment include stress and anxiety, the financial situation, overworking, or staffing problems. Considering the impact of the mentioned issue, we can say that solving these problems is the direct responsibility of the company's management. The study explores the impact of workplace issues on employee health and performance, highlighting the critical role of social support, motivation, and self-actualization in coping with stress. By putting forward relevant hypotheses through various analysis methods, one of the main goals of comprehensively analyzing the questionnaire prepared for the article is to provide a critical approach based on empirical data. The concretization of many hypotheses is ensured through the methodical analysis of the Zero (Null) or Empty Hypothesis. Frequency, T-analysis, and Crosstabs analysis methods are used for testing hypotheses. The main focused results are fair salary distribution, promotion, correct assessment of knowledge and skills, etc. Such as transparent management criteria and the relationship between all these factors, especially the gender factor, are systematically analyzed, and the impact of internal stress and the psychological well-being of employees on the effectiveness of the organization is prominently emphasized.

Keywords: *Social support, staff, psychological problems, workload, stress, motivation, communication.*

Giriş

Təşkilatların əksəriyyəti son zamanlarda iqtisadi və psixoloji baxımdan mənfi mühitlərdə mübarizə aparır. İşçilərin fərdi, psixoloji və işgüzar problemləri şəxsi həyatla yanaşı, iş həyatına da öz növbəsində təsir edə bilər. COVID-19 pandemiyası bir çox mövzuya olduğu kimi, işçilərin mental sağlamlığına da təsirsiz ötüşməyib. Dünyada baş verən dəyişikliklərdən asılı olaraq təşkilatlar da bu dəyişikliklərə biganə qalmayaraq dəyişir və nəticədə təşkilat da öz növbəsində işçilərinin psixoloji və fiziki tükənməsinə səbəb ola bilər. Buna görə də, iş yerlərində işçilərin rifahının yaxşılaşdırılması məqsədilə nəzərdə tutulan müdaxilələr günümüzdə daha da labüddür. Bu müdaxilələr arasında işçilərə yardım proqramları (bundan sonra - İYP) mühüm rol oynayır. İYP-lərdə sosial işçilərin iştirakı ilə psixososial dəstək xidmətlərinin göstərilməsi həm işçilər, həm təşkilatlar, həm də böyük miqyasda yaşanırdıqda dövlətlər üçün böyük əhəmiyyət kəsb edir. Bu kontekstdə iş yerlərində nəzarət sisteminin yaradılması və diqqətin qoruyucu-profilaktik tədqiqatlara yönəldilməsinin şəxsi, sosial və global problemlərin psixososial təsirləri ilə mübarizədə insan kapitalına sərmayə olması nəzərdə tutulur. Sosial dəstək fərdlərin hər zaman həyatlarında hiss etmək istədikləri güclü motivasiya mənbəyidir. Fərdin fiziki və mental vəziyyətindən asılı olaraq

ona zəruri dəstək hər an müşahidə edilə bilər. Müasir və insan resurslarına və insan davranışlarına əhəmiyyət verən təşkilatlardan öz işçilərinin sözügedən vəziyyətlərdə dəstəklənməsini təmin edəcək siyasət icra etmələri gözlənilməkdədir.

Stress anlayışı, stress məfhumu

Kadrların səlahiyyətləndirilməsi müasir idarəetmə və təşkilatçılıq üsulları arasında bir yanaşmadır. Bu yanaşma işçiyə məsuliyyət və səlahiyyət verir, onu işin bir hissəsinə çevirir. Menecerlər sahib olduqları gücü digər işçilərlə bölüşərək, vaxtlarını daha səmərəli istifadə edə və diqqət prioriteti kimi strateji fəaliyyəti nəzərdə tuta bilirlər. İşçilər özlərini biznesin bir parçası kimi hiss etməklə müxtəlif yönlü bacarıqlarını inkişaf etdirir, öz potensiallarının fərqiində olaraq işlərini daha effektiv yerinə yetirirlər. Beləliklə, təşkilatlar keyfiyyətli istehsal və xidmət səviyyəsini yüksəltməklə məhsuldarlığın artımına nail olur və nəticədə sözügedən prosesdə menecerlər, işçilər və təşkilatlar arasında qarşılıqlı fayda əldə edilir. Stress xarici amillərə xüsusi reaksiya kimi qəbul edilən bir anlayışdır və bu tərif ilk dəfə ədəbiyyata Selye (1977) təqdim etmişdir. (DOĞAN, S., & Oğuzhan, Y. S., 2020. s. 532).

Stress, tələb və qayğılar, iş yükü, maliyyə problemləri və işçilər arasındakı ünsiyyət problemləri, müəssisələrdə heyətlə bağlı olan vəziyyəti başa düşülməsi çətin olan mövzulardır. Bu problemlərin həllində effektiv olacağı düşünülmən addımlara isə: iş yükünün azaldılması, zəruri informasiya əlçatanlığının və şəffaf məlumatlandırmanın tətbiqi, şirkətin effektivliyinin artırılması və ya yeni bazarların tapılması, heyətdaxili yaxşı əlaqələrin qurulması, şöbələrarası koordinasiyanın möhkəmləndirilməsi və uyğunsuzluqların müəyyən göstəricilər və vasitələrlə mütəmadi izlənilərək təkmilləşdirmələrin aparılması və s. aid edilir.

Stress hər birimizin həyatının qaçılmaz bir hissəsidir. Gündəlik həyatda ən bəsit anlarda belə daim stresslə qarşılaşma ehtimalı mövcuddur. Müəyyən bir yerə gecikdikdə, tıxacda qaldıqda, nəqliyyat idarə etdikdə, toplum qarşısında çıxış etdikdə, yemək bişirərkən əlimizi yandırdıqda və s. kimi həyatın rutin fəaliyyətlərində stresslə üz-üzə gəlmək mümkündür. Stressə həm də məsuliyyətdən qaynaqlanan həyəcədən törəyən bir məfhum demək olar. Tibb kitablarını araşdırdıqda görürük ki, stresslə bağlı 300-dən çox tərif irəli sürülüb, lakin bunların heç biri stressi tam şəkildə müəyyən etməyə kifayət etmir. Buna səbəb hər bir fərdin xarakterinin, psixoloji durumunun müxtəlif olması, hadisələrə münasibətinin dəyişkənliyi, biganəlik dərəcəsi də ola bilər.

Stress anlayışının ümumi tərifini vermək çox çətinidir. Ümumi qəbul edilmiş təriflər, lüğət tərifləri, rəsmi elmi təriflər kimi hər cür təriflər, ümumiyyətlə, eyni istiqamətə yönəlsələr də, məqsədə müxtəlif yollarla çatırlar. Selye stresslə bağlı aqumentlərini belə izah edir: “Stress nisbilik nəzəriyyəsi kimi tanınmış, lakin az başa düşülən bir elmi anlayışdır”. (Sızan, B. (2006). s.9)

Təşkilati stress

İnsanlar tarix boyu öz məqsədlərinə çatmaq üçün individual olaraq səy göstərsələr də, kollektiv əməyin onlara daha böyük uğur qazandıra biləcəklərini dərk ediblər. Hazırki dövrdə də insanlar vaxtlarının əhəmiyyətli bir hissəsini təşkilatlarda sərf edirlər. Belə olduğu halda qarşılıqlı töhfənin qazanılması üçün gözləntilər də qaçılmaz olur. (Z. Güler, N. Ö. Başpınar ve H. Gürbüz., s.16) Eyni zamanda, təşkilati problemlərin insanlara təsiri olması ilə yanaşı, təşkilatda çalışan insanların problemləri də öz növbəsində təşkilata təsir göstərir.

"Təşkilati stress" termini stress anlayışı ilə bağlı müxtəlif adlarla ifadə edilir. İş stresi, təşkilati stress, peşə stressi və işlə bağlı stress bunlar arasındadır. Bu terminlərdən istifadə olunsa da, əsas nəzərdə tutulan fərdin həyatını davam etdirmək üçün etdiyi fəaliyyətlər və onların fərd üzərindəki təsiridir. Təşkilati stress ümumi stress anlayışının bir hissəsidir, lakin onun əhəmiyyəti və əhatə dairəsi xüsusi araşdırma tələb edir. (Sızan, B. (2006). s.13) Ross və Altmaier-ə görə, təşkilati stress iş şəraitinin işçinin qabiliyyətlərini aşan tələblərlə qarşılıqlı əlaqədə olduğu bir mühitdə qarşılıqlı əlaqəyə aiddir. (Randall Ross, ve E.Altmaier, (1994) s.55)

Təşkilatın mədəni strukturu, qaydaları, siyasəti, karyera və peşəkar inkişaf imkanları, menecerlər və işçilər arasında əlaqələr, insan resurslarının vəzifə və məsuliyyətlərinin bölüşdürülməsi, qərarların qəbulunda iştirak və idarəetmə tərzini kimi amillər təşkilati strukturun əsasını təşkil edir. Bürokratik maneələr, sərt iyerarxik strukturlar, mərkəzləşdirilmiş idarəetmə, ədalətsiz davranış, işdən çıxarılma qorxusu, ədalətsiz mükafatlandırma, məhdud yüksəliş imkanları, təşkilatın məqsədi və sisteminin qeyri-müəyyənliyi, subyektiv münasibətlər, qeyri-adekvat fəaliyyət qiymətləndirmə standartları kimi amillər təşkilatda stress yaradan amillərdir. (Okutan, M.-Tengilimoğlu, D., 2002, s.8)

Müəssisələrin işçi heyətinin məhsuldarlığına təsir edən başlıca təşkilati-sosial faktorlardan olan stress mövzusunda işçilər və rəhbər vəzifəli şəxslər olmaqla heyət üzvlərinin individual və kollektiv yanaşma tərzini araşdırmaq məqsədilə 150 nəfərin iştirakı nəzərdə tutulan, lakin yekunda 179 nəfərin iştirak etdiyi anket sorğusu keçirilmişdir. Sorğunun gedişatı və nəticələrinə əsasən bu qənaətə gəlmək olar ki, tərtib edilən suallar şəxslər arasında maraq doğuraraq yüksək qiymətləndirilmiş, onların aidiyyəti məsələdə öz hiss və düşüncələrini ifadə etməyə şərait yaratmış və nəzərdə tutulandan daha artıq insan sorğuda iştirak etmişdir. Demografik göstəricilərə görə, respondentlərdən 113 nəfəri qadın, 66 nəfəri kişi olmaqla, ümumilikdə 18-35 yaş kateqoriyasından olan 146 nəfər anketdə iştirak etmişdir. (*Cədvəl 1.*) Beləliklə, 179 nəfərin 81.6%-ni əhatə etməklə gənclər sorğu iştirakçıları arasında üstünlük təşkil etmişdir. (*Cədvəl 2.*)

Cədvəl 1. Cins kateqoriyasının müəyyən edilməsi barədə ünvanlanmış sualın nəticələri.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	qadın	113	63,1	63,1	63,1
	kişi	66	36,9	36,9	100,0
	Total	179	100,0	100,0	



Cədvəl 2. Yaş kateqoriyasının təyin edilməsi barədə ünvanlanmış sualın nəticələri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	82	45,8	45,8	45,8
	18-24	64	35,8	35,8	81,6
	35-45	19	10,6	10,6	92,2
	50<	8	4,5	4,5	96,6
	45-50	6	3,4	3,4	100,0
	Total	179	100,0	100,0	

Mənbə: Müəllif tərəfindən aparılan araşdırma nəticəsində hazırlanmışdır.

Aparılan sorğu anketi vasitəsilə təşkilati stressin gender kateqoriyası ilə əlaqəsinin ölçülməsi üçün SPSS proqramı üzərindən Crosstabs analizi edilmişdir. Göstəricilərə əsasən sorğu iştirakçıları arasında gender faizlərinə nisbətə əldə edilən nəticələr aşağıdakı cədvəldə əks olunmuşdur. Belə ki, 113 nəfər qadın iştirakçıdan 32 nəfər (ümumi 113 nəfər qadının 28,4%-i, 179 nəfərin 17,9%-i olmaqla), 66 nəfər kişi iştirakçıdan isə 15 nəfər (ümumi 66 nəfər kişinin 22,7%-i, 179 nəfərin 8,3%-i olmaqla) stress səviyyəsinin yüksək və çox yüksək olduğunu bildirmişdir. (Cədvəl 3.)

Cədvəl 3. Təşkilati stressin gender kateqoriyası ilə əlaqəsinin Crosstabs ilə ölçülməsi.**1. Cinsiniz? * 10. İş mühitində stress səviyyənizi qiymətləndirin. Crosstabulation**

			10. İş mühitində stress səviyyənizi qiymətləndirin.					Total
			Az	Çox az	Çox yüksək	Normal	Yüksək	
1. Cinsiniz?	qadın	Count	10	10	7	61	25	113
		% within 10. İş mühitində stress səviyyənizi qiymətləndirin.	29,4%	62,5%	63,6%	74,4%	69,4%	63,1%
		% of Total	5,6%	5,6%	3,9%	34,1%	14,0%	63,1%
	kişi	Count	24	6	4	21	11	66
		% within 10. İş mühitində stress səviyyənizi qiymətləndirin.	70,6%	37,5%	36,4%	25,6%	30,6%	36,9%
		% of Total	13,4%	3,4%	2,2%	11,7%	6,1%	36,9%
Total	Count		34	16	11	82	36	179
	% within 10. İş mühitində stress səviyyənizi qiymətləndirin.		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		19,0%	8,9%	6,1%	45,8%	20,1%	100,0%

H1. İrəli sürülən hipotezə görə, dövlət və özəl müəssisələrdə rəhbər və işçi vəzifələri üzrə çalışanların gender kateqoriyasında fərqlilik mövcuddur. (Crosstabs və T analizi vasitəsilə təhlil)

H2. Hipotezə əsasən, müəssisələrdə bilik və bacarıqlardan düzgün istifadə edilməsinin gender faktoru üzrə fərqlilik göstərdiyi iddia olunur.

Hər bir hipotezin data bazasını müstəqil dəyişkənlər təşkil etdiyinə görə təhlil üçün müvafiq olaraq T analizi etdikdə aşağıdakı nəticələr əldə olunmuşdur. (Cədvəl 4.)

Cədvəl 4. T analizinin qrup statistikası.

Group Statistics					
	1. Cinsiniz?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
5. Hansı vəzifədə çalışırsınız?	qadın	113	1,95	,374	,035
	kişi	65	1,74	,477	,059
8. Sizcə çalışdığınız qurumda bilik və bacarıqlarınızdan nə dərəcədə istifadə olunur?	qadın	113	3,69	1,103	,104
	kişi	65	3,55	1,263	,157

Burada müvafiq suallar üzrə qrup statistikası, yəni, iştirakçıların genderlər üzrə sayı, ortalama göstəricisi, standart yayılma və standart xəta göstəriciləri göstərilir.

Cədvəl 5. Dövlət və özəl müəssisələrdə rəhbər və işçi vəzifələri üzrə çalışanların gender kateqoriyası ilə əlaqəsinin Crosstabs ilə ölçülməsi.

1. Cinsiniz? * 4. Hansı sektorda çalışırsınız? * 5. Hansı vəzifədə çalışırsınız? Crosstabulation

5. Hansı vəzifədə çalışırsınız?				4. Hansı sektorda çalışırsınız?			Total
				Dövlət sektoru	Özəl sektor	Müddətli müqavilə / müddətli işçi	
Rəhbər	1. Cinsiniz?	qadın	Count	5	6		11
			% within 4. Hansı sektorda çalışırsınız?	38,5%	37,5%		37,9%
			% of Total	17,2%	20,7%		37,9%
	kişi		Count	8	10		18
			% within 4. Hansı sektorda çalışırsınız?	61,5%	62,5%		62,1%
			% of Total	27,6%	34,5%		62,1%
	Total		Count	13	16		29
			% within 4. Hansı sektorda çalışırsınız?	100,0%	100,0%		100,0%
			% of Total	44,8%	55,2%		100,0%
İşçi	1. Cinsiniz?	qadın	Count	53	42	1	96
			% within 4. Hansı sektorda çalışırsınız?	74,6%	61,8%	50,0%	68,1%
			% of Total	37,6%	29,8%	0,7%	68,1%
	kişi		Count	18	26	1	45
			% within 4. Hansı sektorda çalışırsınız?	25,4%	38,2%	50,0%	31,9%
			% of Total	12,8%	18,4%	0,7%	31,9%
	Total		Count	71	68	2	141
			% within 4. Hansı sektorda çalışırsınız?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	50,4%	48,2%	1,4%	100,0%

Yuxarıda qeyd olunan cüt istiqamətli **H1** araşdırma hipotezinin təhlili üçün həm Crosstabs, həm də T analizindən istifadə edilmişdir. Crosstabs vasitəsilə sorğu iştirakçılarının göstəricilərini təfəsilatlı şəkildə ümumiləşdirdikdə əldə olunan cədvələ əsasən, sorğuya cavab verən 113 nəfər qadınlardan ümumilikdə 11 nəfəri (qadınların 9,7%-i) olmaqla, dövlət sektorunda 5 nəfər, özəl sektorda isə 6 nəfər rəhbər vəzifələrdə çalışmaqdadır. Ümumi sorğuda iştirak edən 66 nəfər kişi respondentlərdən isə 18 nəfəri (kişilərin 27,3%-i) olmaqla, dövlət sektorunda 8 nəfər, özəl sektorda isə 10 nəfər rəhbər vəzifələrdə işləyirlər. Göründüyü kimi, sorğu iştirakçılarının kəskin say üstünlüyü qadınlarda olmasına baxmayaraq, faiz nisbəti ilə ümumilikdə 29 nəfər rəhbər vəzifələrdə çalışanlar arasında kişilərin say üstünlüyünə sahib olduğu (29 nəfər rəhbər vəzifəli arasında 38%-i qadınlar, 62%-i isə kişilər təşkil etməkdədir) aşkardır. (Cədvəl 5.)

Cədvəl 6. Dövlət və özəl müəssisələrdə rəhbər və işçi vəzifələri üzrə çalışanların gender kateqoriyası ilə əlaqəsinin T analizi ilə ölçülməsi.

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
5. Hansı vəzifədə çalışırsınız?	Equal variances assumed	23,611	<,001	3,230	176	<,001	,001	,208	,065	,081	,336
	Equal variances not assumed			3,028	109,511	,002	,003	,208	,069	,072	,345
8. Sizcə çalışdığınız qurumda bilik və bacarıqlarınızdan nə dərəcədə istifadə olunur?	Equal variances assumed	1,934	,166	,753	176	,226	,452	,136	,181	-,221	,494
	Equal variances not assumed			,726	119,325	,235	,469	,136	,188	-,236	,508

Hipotez 1-in T analizi ilə təhlili üçün əldə etdiyimiz T analizi cədvəlində müvafiq suala nəzər salaq. İlk növbədə zəruri olan hissə bu cədvəldəki 1-ci Qəbul edilən bərabər dəyişənlər (Equal variances assumed) sətrində 2-ci sütunun, yəni Mənalılıq (Sig.) sütununun kəsişməsi xanasında qeyd olunan göstəricilərdir. Bu nəticələr bizə cins dəyişənləri arasında homogen paylanmanın (və ya dağılmanın) olub-olmamasını göstərir. Müvafiq xana üzrə göstərici 0,05-dən kiçik (0,001) olduğuna görə, digər Mənalılıq göstəricisi olan sütundakı (Significance – One Sided p) dataalar arasından 2-ci sətərə baxırıq. Burada da göstərici 0,05-dən aşağıdır (0,002). Məlumatları konkretləşdirdikdə bu qənaətə gəlirik ki, homogen paylanma yoxdur, yəni vəzifə bölgüsünün genderlər üzrə bölgüsü bərabər deyil. Yəni, Hipotez 1 təsdiqlənmiş hesab olunur. (Cədvəl 6.)

Digər **Hipotez 2**-ni isə təhlil etmək məqsədilə, yenə də eyni qaydada ilk sətir üzrə Qəbul edilən bərabər dəyişənlər (Equal variances assumed) sətrində 2-ci sütunun, yəni Mənalılıq (Sig.) sütununun kəsişməsi xanasında qeyd olunan göstəricilərə baxırıq. Müvafiq xanada cavab $0,05 < 0,166$, yəni homogen paylanma olduğuna görə, digər Mənalılıq göstəricisi olan sütundakı (Significance – One Sided p) dataalar arasından 1-ci sətərə baxırıq. Yenə də $0,05 < 0,226$, yəni homogen paylanmanın mövcud olduğunu görürük. Xülasə, qurumlarda bilik və bacarıqlardan istifadədə gender kateqoriyaları arasında homogen bir paylanma mövcuddur, yəni cinslərlə əlaqəli əsaslı bir fərq yoxdur. Beləliklə, Hipotez 2 yanlıdır. (Cədvəl 6.)

Təşkilati stress ilə bilavasitə və dolaylı olaraq əlaqəli olan “şüşə tavan sindromu” metaforası, görünməz maneələrlə üzləşən qadınların onlarla eyni bilik və bacarıqlara sahib kişilərlə nisbətə karyera inkişafındakı ləngimələr, ədalətsiz əməkhaqqı sistemi və bir sıra digər çətinlikləri ifadə edir. Bununla yanaşı, qadınlarda iş stressinin digər qaynaqlarından olan ölkə ərazisində uşağın doğulmasına görə atalıq məzuniyyətinin mövcudluğu və istifadə olunması məsələsinin ümumilikdə çox geniş vüsət almış bir proses olmaması da qadınların iş həyatında qarşılaşdıqları ən böyük çətinliklərdən hesab oluna bilər.

Əmək Məcəlləsinin 240-cı maddəsinə əsasən, hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağın olması səbəbinə görə qadınla əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək yolverilməzdir. Lakin işə qəbul prosesində bəzi hallarda qadınların ailə durumu, analıq məzuniyyətinə çıxacağı halların müəssisəyə iqtisadi cəhətdən mənfi təsir göstərəcəyi işəgötürənlər tərəfindən nəzərə alınır. Qadınların karyerada inkişafını ləngidən başlıca səbəblərdən biri olan və mədəni dəyərlərin də əsas götürüldüyü bu mövzuda gender bərabərliyinin təmin olunmasına şərait yaradan amillərə cəmiyyətin düzgün maarifləndirilməsi, müvafiq qanun layihəsində ata namizədlərə güzəştlər, atalıq məzuniyyətinə görə ağlabatan ödənişin nəzərdə tutulması və s. aid edilə bilər. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 246-cı maddəsinə əsasən, azyaşlı uşaqları olan qadınlar üçün müəyyən edilmiş hüquqlar üzrə bütün təminatlar müəyyən səbəbdən uşaqlarını anasız təkbəşinə böyüdən atalara, habelə uşaqların qəyyumlarına, himayədarlarına şamil edilir. Lakin hazırda qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinə görə işçilərin öz xahişi ilə, 14 gün müddətində olan atalıq məzuniyyəti ödənişsiz həyata keçirilməkdədir. Bu məsələ Əmək Məcəlləsinin 130-cu maddəsinin b bəndində öz əksini tapmışdır. Dövlət Əmək Müfəttişliyinin verdiyi məlumata görə, Əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi istiqamətində aidiyyəti üzrə Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər edilməsi barədə qanun layihəsində əmək məzuniyyətləri ilə bağlı yeni təkliflərin, o cümlədən atalıq məzuniyyətinin ödənişli həyata keçirilməsinin Əmək Məcəlləsinin 125-ci maddəsində öz əksini tapması nəzərdə tutulur. (AZƏRTAC, 2023)

Şüşə tavan sindromunun təsirinin azaldılması mövcud cəmiyyətlərdə həm fərdi, həm də təşkilati qaydada cəhdlərin göstərilməsi ilə əldə oluna bilər. Sözügedən çətinliklərin aradan qaldırılması üçün müəssisələr “şüşə tavanı sındırmaq” istiqamətli siyasət yürüdərək gender bərabərliyi əsaslı vəzifə yüksəlişləri, şəffaf əməkhaqqı siyasəti, elastik (tənzimləyə bilən) iş saatlarını özündə cəmləşdirən bir iş mühiti təmin edə bilər. Fərdlər isə stress menecmenti texnikalarını öyrənmək məqsədli zəruri təhsil və təlimlərə, seminarlara yönələrək qarşılaşdıqları və qarşılaşa biləcəkləri çətinliklərlə individual mübarizə sistemi formalaşdırmaqla bilirlər.

Təşkilati ünsiyyət

İş mühitində qurulan əlaqələr, ünsiyyət və qarşılıqlı təsirlər stress baxımından böyük əhəmiyyət kəsb edir. Müəssisələrin ünsiyyət kapitalı, yəni müəssisədaxili heyətin bir-biriləri haqqında bilik toplusu, qarşılıqlı münasibət təcrübəsi və təşkilatla əlaqədar olan bütün subyektlər ilə qarşılıqlı etibarının onun fiziki aktivlərindən daha mühümdür. Belə ki, ünsiyyət təşkilatların gələcək kapitalı hesab olunmaqla bu istiqamətdə edilən hər hansı bir xəta təşkilatın nüfuzuna əsaslı xələl gətirmək ehtimalı daşıyır. (Kotler, P. (2003), s.112). Zəif tənzimlənən təşkilati münasibətlər fərdlərə və digər işçilərə mənfi təsir göstərə bilər; yəni təşkilati əlaqələr nəticəsində yaranan stress yaşaya bilərlər. İşçilər və menecerlər arasında pozulmuş münasibətlər biznes, istehsal və xidmət

istehsalına mənfi təsir göstərməklə işçilərin işdən uzaqlaşmasına, iş məmnunluğunun olmamasına, işdən yayınmağa və işçi axınına səbəb olur.

Təşkilati münasibətlərdə fərdlər arasında ünsiyyət böyük əhəmiyyət kəsb edir. Təşkilat rabitəsi əməkdaşlıq, koordinasiya, məlumat axını, qərar qəbul etmə və nəzarət proseslərini təmin edən bir ünsiyyət formasıdır ki, birdən çox adam müəyyən bir məqsədə doğru səmərəli işləmək üçün bir araya gəlir. Təşkilati ünsiyyət stress baxımından fərqlənir, yəni şaquli ünsiyyət və üfüqi ünsiyyət.

Şaquli ünsiyyət

Şaquli ünsiyyət təşkilati struktur daxilində yuxarılar və tabeliyində olanlar arasında ünsiyyətə aiddir. Menecer-işçi münasibətlərinin keyfiyyəti fərdlərə müsbət və ya mənfi təsir göstərən mühüm faktordur. 30 müxtəlif sənaye sahələri üzrə xidmət edən 10000-dən çox qurumları əhatə edən işçilər arasında aparılan araşdırmalara görə, müəssisələrdə öz vəzifəsinin zəruriliyini hiss edən və mütəmadi olaraq öz ünvanlarına müsbət rəylər eşidən əməkdaşların məsuliyyət hissi artaraq daha əzmlə çalışır, işlədikləri quruma qarşı loyallıq hissi yüksəlir. Müştərilərlə işləyən qurumlarda çalışan əməkdaşlar tərəfindən müştəri məmnuniyyəti daha çox əldə olunur, həmçinin müvafiq şirkətlər texniki təhlükəsizlik məsələləri üzrə daha yüksək statistik göstəricilərə malik olurlar. (*Rath, T., & Clifton, D. (2004)., s.25*). İşçilər hər biri fərqli xarakter və xüsusiyyətlərə sahib olduğundan onların rəhbərlərdən gözləntiləri də fərqlidir. Məsələn, məsuliyyət götürməyi sevən işçilərin avtoritar idarəetmə tərzilə bağlı problemləri ola bilər. Digər tərəfdən, səlahiyyətlərə hörmət edən işçilər daha liberal bir menecerlə qarşılaşdıqda şübhəli ola bilərlər. Bu cür şübhələr uzunmüddətli perspektivdə münasibətlərin zəifləməsinə səbəb ola, qarşılıqlı narahatlıq və inamsızlıq mühiti yarada bilər.

Üfüqi ünsiyyət

Üfüqi ünsiyyət təşkilat iyerarxiyasında eyni səviyyədə və ya səlahiyyət baxımından müxtəlif səviyyələrdə olan işçilər arasında ünsiyyətə aiddir. Üfüqi rabitə işin koordinasiyası, məlumat mübadiləsi və problemlərin həlli kimi məqsədlərə xidmət edir. Üfüqi kommunikasiyanın həcmi və təsiri təşkilatın strukturundan asılı olaraq dəyişir. Bu, şaquli ünsiyyətdən daha qısa və birbaşadır ki, bu da vaxta qənaət edir, təşkilat daxilində mürəkkəbliyi azaldır və işçilərin qərarlarda iştirakına şərait yaradır. İşçilər arasında ünsiyyət çatışmazlığı və ya pozğunluqları; Qısqanclıq, dedi-qodu, rəqabət, yüksəliş gözləntiləri, şəxsiyyət fərqlərindən doğan münaqişələr, yaş və cinsi faktorlar, böhtan, məsuliyyətdən yayınma, yalan məlumat yaymaq kimi hallar səbəb ola bilər. Bu, təşkilat işçiləri üçün əhəmiyyətli bir stress mənbəyi yaradır.

Təşkilat əlaqələri düzgün qərarlar qəbul etmək, səmərəli işləmək, effektiv və ədalətli idarə etmək, təşkilat daxilində stressi azaltmaq baxımından böyük əhəmiyyət kəsb edir.

Mobbing

Təşkilati münasibətlərdə ümumi stress mənbəyi olan mobbing mühüm məsələdir. Mobbing bir işçinin və ya qrupun eyni səviyyədə rəhbərlər, tabeliyində olanlar və ya işçilər tərəfindən daim və sisteməlik şəkildə alçaldılma, təqib, təhdid və pis rəftarlara məruz qalması deməkdir. Başqa bir tərifə görə, mobbing qurbanların özünə inamına düşməncəsinə və daim qəddar hücumlar nəticəsində baş verən psixoloji zorakılıqdır.

Bəzi araşdırmalar və araşdırmalar göstərir ki, ümumiyyətlə çalışan, sadəlvh, nəzakətli və savadlı insanlar mobbing hücumlarına məruz qalır və onlara karyera və mövqe baxımından yüksələ biləcəkləri təəssüratı yaranır. Mobbing hücumu işçilərdə zəiflik və acizlik hisslərinə səbəb ola bilər. Ona görə də özünə inamı aşağı olan insanlar bu hücumlardan daha çox təsirlənə bilər. Mobbing qurbanları stress, narahatlıq, kədər, qorxu, iş məhsuldarlığının azalması və davamsızlıq kimi qısa müddətli problemlər yaşasa da, travma sonrası stress pozğunluğu, panik atak, depressiya, işi tərk etmək və hətta işləyə bilməmək kimi ciddi nəticələrə səbəb ola bilər. uzun müddətdə yenidən baş verə bilər.

Sağlam və ədalətli iş mühitinin təmin edilməsində təşkilati münasibətlərdə mobbingin qarşısının alınması və onunla mübarizə böyük əhəmiyyət kəsb edir. Bir-birinə hörmət, əməkdaşlıq və empatiya ilə yanaşmaq, açıq ünsiyyət kanalları və dəstək mexanizmləri yaratmaq mobbingin qarşısını almağa kömək edə bilər. Menecerlərin mobbingdən xəbərdar olması, vaxtında müdaxilə etməsi və lazımi tədbirləri görməsi də vacibdir. Bütün maraqlı tərəflər mobbingin təsirlərini azaltmaq və işçilərin təhlükəsizliyini təmin etmək üçün əməkdaşlıq etməli və şüurlu say göstərməlidirlər. (Yesilbas, M. (2015). s.5)

İş yerində psixoloji sağlamlıq üçün risk yarada biləcək faktorlar aşağıdakılardır:

- bacarıqların kifayət qədər istifadə edilməməsi və dəyərləndirilməməsi və ya iş üçün lazımi bacarıqların olmaması;
- həddindən artıq iş yükü və ya iş tempi, kadr çatışmazlığı;
- uzun, qeyri-sosial və ya effektiv olmayan saatlar;
- iş dizaynına və ya iş yükünə nəzarətin olmaması;
- təhlükəli fiziki iş mühiti;
- mənfi davranışları özündə ehtiva edən təşkilati mədəniyyət;
- həmkarlar və ya avtoritar nəzarət tərəfindən məhdud dəstək;
- qışnama, təcavüz və ya zorakılıq;
- ayrı-seçkilik və təcrid;
- qeyri-müəyyən iş rolu;
- az və ya gərəyindən artıq inkişaf;
- iş etibarsızlığı, qeyri-adekvat maaş və ya karyera inkişafı üçün zəif investisiya;
- balanslaşdırılmamış məişət/iş məsuliyyətləri.

Qlobal işçi qüvvəsinin yarından çoxu qeyri-formal şəkildə işləyir, burada sağlamlıq və təhlükəsizlik üçün heç bir tənzimləyici mühafizə yoxdur. Bu işçilər adətən təhlükəli iş mühitlərində, uzun saatlarla işləyirlər, sosial və ya maliyyə baxımdan çətinliklərlə üzləşdikdə müdafiə subyektləri yoxdur və ayrı-seçkiliklə üzləşirlər. Bu cür iş şəraiti isə fiziki və ya psixoloji sağlamlığa ciddi təsir göstərməkdədir.

Bir lider olaraq, işçilərin rifahına sərmayə qoymaqla, gün ərzində oyaq saatlarının çox hissəsini keçirdikləri iş yeri işçilərin həyatında çox vaxt ən strukturlaşdırılmış və idarə olunan mühitdir və bu, çox vaxt onların sosial və emosional dəstəyi üçün əsas vasitədir. Beləliklə, iş yeri psixoloji sağlamlığı anlamaq və dəstəkləmək üçün, həmçinin baş verə biləcək intiharların qarşısının alınması üçün həlledici bir mühitdir. İşçilərin psixoloji rifahı üçün qayğı göstərilməsi günümüzün rəqabətədavamlı və uğurlu biznesləri üçün əsas gözləntidir. Psixoloji sağlamlığın şirkət effektivliyinə təsiri barədə bir sıra əsaslı faktları sadalayaq:

- İşçinin vəzifəsi ilə uyğunluğu psixoloji sağlamlığa təsir göstərir;
- Ədalətsizlik, ayrı-seçkilik və bərabərsizlik, həddindən artıq iş yükü, aşağı iş nəzarəti mövcud olan iş mühitləri psixoloji sağlamlıq üçün risk yaradır;
- Qlobal miqyasda hər il depressiya və anksiyetiyə nəticəsində itirilən iş günü nəticəsində 1 trilyon ABŞ dolları dəyərində məhsuldarlıq itkisi yaşanmaqdadır;
- İş yerində psixoloji sağlamlıq risklərini azaltmaq və ya onların qarşısını almaq, iş yerində psixoloji sağlamlığı qorumaq və inkişaf etdirmək, psixoloji sağlamlıq vəziyyəti aşağı olan işçilərə dəstək olmaq üçün təsirli tədbirlər var.

İş yerində psixoloji sağlamlığın qorunması son dərəcə vacibdir. İşçilər stresli iş mühitlərində işləməli ola bilər ki, bu da onların psixoloji sağlamlığına mənfi təsir göstərə bilər. İş yerindəki stress faktorlarına yüksək iş yükü, işsizlik qorxusu, iş yerində ayrı-seçkilik, yanlış idarəetmə və həmkarlarla münaqişələr daxildir.

Bu səbəbdən işəgötürənlər işçilərinin psixoloji sağlamlığının qayğısına qalmalıdır. İş yerindəki stress faktorları azaldılmalı, işçilərin iş yükü məqbul səviyyədə saxlanılmalı və işçilər arasında münasibətlərin yaxşılaşdırılması üçün komanda işi təşviq edilməlidir.

Sosial Dəstək Proqramları

Dünyanın bir çox ölkəsində işçilərə və onların ailələrinə fərdi və psixoloji problemlərdən tutmuş stresin idarə olunmasına, evlilik münasibətlərindən karyera planlamasına qədər müxtəlif mövzularda xidmət göstərən işçilərə dəstək proqramlarından geniş istifadə olunur. Bu proqramlar işçilərin müxtəlif problemlərinə psixososial dəstək verilməsində mühüm rol oynayır. COVID-19 pandemiyası, müharibə və s. kimi fəvqəladə vəziyyətlər istənilən vəziyyətdə həyatı əhəmiyyətli hadisələrin baş verə biləcəyini insanlara xatırlatdı. Bu vəziyyət belə hallara hazır olmağın, insanların müxtəlif problemlərə olan psixososial ehtiyaclarını qarşılamağın nə qədər vacib olduğunu

göstərdi. Ona görə də unutmamaq olmaz ki, işçilərə dəstək proqramları tək cə müəyyən vəziyyətlər və problemlər yarandıqda deyil, həm də profilaktik xidmətlər kimi də planlaşdırıla bilər.

İş yerlərində çalışanların stress, narahatlıq, travmatik hadisələr, emosional problemlər, pis vərdişlərin mövcudluğu, zorakılıq və təcavüz kimi mövzularda məsləhət xidmətlərinə ehtiyacı olduğu aşkardır. Bu problemlər işçilərin şəxsi həyatları ilə yanaşı, iş həyatlarına da şübhəsiz təsir edə bilər. Buna görə də, bu problemlər vahid yanaşma ilə həll edilməlidir (iş, ailə, dostlar dairəsi) və xidmətlər əhatəli olmalıdır. Xüsusilə, işçilərə dəstək proqramları psixososial dəstək xidmətlərində fəal mövqe tutmalı, bu xidmətlərin iş yerlərində əlçatan olmasını təmin etməli, işçilərə iş-həyat balansını yaratmaq üçün dəstək verməli və göstərilən xidmətlərin effektivliyinə sistemli şəkildə nəzarət etməlidir.

Pandemiya müddətində onlayn iş rejiminin tətbiqi, işçilərin eyni zaman çərçivəsində həm gündəlik həyatlarını idarə edərək, həm də ev şəraitində işləməli olması qlobal olaraq ümumi iş mühitində kəskin dəyişikliyə səbəb oldu. Xüsusilə qadın işçilər iş həyatlarını analıq və qayğı məsuliyyətləri ilə balanslaşdırmalı oldular. Bu vəziyyət işçilərin psixososial rifahına təsir etdi. Buna görə də, hər bir işçinin problemini öz kontekstində hərtərəfli qiymətləndirmək vacibdir.

Əlavə olaraq, işçilərə yardım proqramlarının klinik sosial iş və böhrana müdaxilə kimi sahələrdə nəzəriyyə və yanaşmalardan faydalana bildiyini nəzərə alsaq, bu proqramların insan xidməti təşkilatlarına təsiri də qiymətləndirilə bilər. Sosial xidmət təşkilatlarında çalışan sosial işçilər iş yükünün çox olması, əmək haqqının qeyri-kafi olması, çətin iş şəraiti və fiziki mühitin olmaması kimi səbəblərdən də şəxsi, psixoloji və peşə çətinlikləri ilə qarşılaşa bilərlər. Onlar da nəzarətin olmaması səbəbindən bu problemlərin öhdəsindən gəlməkdə çətinlik çəkə bilərlər. Sosial işçilər bu problemlərin təsirini başa düşməlidirlər.

Həm hökumətlər, həm də işəgötürənlər əsas maraqlı tərəflərlə məsləhətləşərək, dəyişiklik üçün əlverişli mühit yaratmaqla iş yerində psixoloji sağlamlığın yaxşılaşdırılmasına kömək edə bilərlər:

- **İnzibati planda yer ayrılması** - iş yerində psixoloji sağlamlığı müvafiq siyasətlərə inteqrasiya etməklə;
- **Yətləri resurs investisiyası** - iş yerində psixoloji sağlamlığın yaxşılaşdırılması üçün tədbirlərin icrasına xüsusi büdcənin yaradılması və psixoloji sağlamlıq və məşğulluq xidmətlərinin daha az resurslu müəssisələr üçün əlçatan olması yolu ilə;
- **İşçi hüquqları**- məşğulluq qanunlarını və qaydaları beynəlxalq insan hüquqları sənədlərinə uyğunlaşdırmaq və iş yerində ayrı-seçkiliyə yol verməmək siyasətini həyata keçirməklə;
- **Sektorlar daxili psixoloji sağlamlığın inteqrasiyası** - məsələn, əməyin mühafizəsi və sağlamlığı üçün mövcud sistemlərə psixoloji sağlamlığın daxil edilməsi, müvafiq şöbələrin yaradılması və nəzarəti;

- **İşçilərin qərarların qəbul edilməsində iştirakı** - işçilərlə vaxtında və səmərəli diskussiyalar aparmaqla;
- **Psixososial risklərə və müdaxilələrin effektivliyinə dair sübutlar** - iş yerində psixoloji sağlamlıqla bağlı bütün təlimat və tədbirlərin ən son sübutlara əsaslanmasını təmin etməklə;
- **Normativ sənədlərə uyğunluq** - psixoloji sağlamlığı milli əmək müfəttişliklərinin səhiyyə təşkilatları və digər qurumların nəzarəti altında inteqrasiya etməklə.

Sosial Dəstək və İşçilərin səlahiyyətlərinin artırılması

Spreitzer (1996), Gül və Çöl (2004), Bordin, Bartram və Casimir (2006), Abdollahpour və Keramat (2016), . Barringer, Hunter, Salina və Jason (2017) kimi bir çox tədqiqatçılar öz araşdırmalarında təşkilati sosial dəstəyin kadrların səlahiyyətləndirilməsi ilə əhəmiyyətli dərəcədə əlaqəli olduğu qənaətinə gələrək həmkar dəstəyi ilə psixoloji gücləndirmə arasında əhəmiyyətli bir əlaqənin mövcudluğunu sübut etmişdirlər.

Akyıldırım (2017) isə universitet tələbələri üzərində apardığı araşdırmada özünə hörmət, qəbul edilən sosial dəstək və psixoloji möhkəmlik arasındakı əlaqəni araşdırdı və qəbul edilən sosial dəstək ilə psixoloji möhkəmlik arasında əhəmiyyətli bir əlaqə olduğunu tapdı.

Sosial dəstək və işçilərin səlahiyyətlərinin artırılması təşkilatlarda işçilərin xoşbəxtliyi, rifahı və performansı üçün vacib amillərdir. Buna görə də, təşkilatlar işçilərin bir-birini dəstəkləyə biləcəyi və gücləndirici mühitdə işləyə biləcəyi strukturları inkişaf etdirməli və saxlamalıdır. (Görmüş, K. & Yıldırım, F. (2023)., s.186-218.)

Nəticə

Bu problemlərin həllində öncəliklər müəssisənin idarəetmə strategiyalarının və məişət qaydalarının gözdən keçirilməsi ilə başlayır. Bununla birlikdə, heyətin birləşməsi və motivasiyasını artırmaq üçün sosial tədbirlər, mükafatlandırma proqramları və ya iş yerində yaradılan rahat atmosfer kimi qabaqcıl tədbirlər də tətbiq edilə bilər.

Həmçinin, heyətin psixoloji sağlamlığı üçün məşğuliyyət proqramları və qruplaşdırılmış terapiya seansları kimi müxtəlif tədbirlər də mövcuddur. Bu fəaliyyətlər heyətdəki stressi azaldır və tərəflərin bir-birilə daha yaxşı əlaqələr yaratmağına kömək edir. Psixoloji problemləri həll etmək üçün ən vacib nüans, onların mövcudluğunu tanımaq və müəssisədə səmərəli bir iş atmosferi yaratmaq üçün lazım olan addımları atmaqdır.

Psixoloji sağlamlıq problemi ilə üzləşən insanların yanında olmaq təkə dəyərli işçini saxlamaq deyil, həm də təşkilatın dəyərləri haqqında mesaj ötürür. Bütün işçilər görməlidirlər ki, onların təşkilatı öz dəyərlərini yaşayır və insanlara yaxşı münasibət göstərir.

Ədəbiyyat

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi;
2. DOĞAN, S., & Oğuzhan, Y. S. (2020). Algılanan Sosial Dəstəğin Personel Güçlendirme ve İş Stresine Etkisi: Kendilik Algısının Düzenleyicilik Rolü. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(3);
3. Görmüş, K. & Yıldırım, F. (2023). Geçmişten günümüze çalışan destek programları: Psikososyal destek hizmetleri bağlamında bir değerlendirme. Sosyal Bilimler Dergisi, 16(2), s.186-218
4. Güler Z., Başpınar N. Ö. ve Gürbüz H., İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerine Bir Uygulama, Eskişehir, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001, s. 16;
5. Kotler, P. (2003). Marketing Insights from A to Z: 80 Concepts Every Manager Needs to Know. Səh 112)
6. Maslach, C., & Leiter, M. (1997: 1). Burnout;
7. Nielsen Morten Birkeland, PhD və b. Public Health. 2015 November; 105(11): e23–e28;
8. Okutan, M., Tengilimoğlu, D., “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması”, GÜ İİBF Dergisi, S.3, Ankara, 2002, s.8
9. Rath, T., & Clifton, D. (2004). How Full Is Your Bucket? August 10, 2004., s.25);
10. Ross R., ve Altmaier E., Intervention in Occupational Stress, London, Sage Publications, 1994, s. 55;
11. Sızan, B. (2006). İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları ve Bir Araştırma [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. s. 9;
12. Yesilbas, M. (2015). The impact of mobbing and job-related stress on burnout and health-related quality of life [Doktora tezi, Doktora]. Advisor: Wan, T. T. H. s.5.
13. <http://abakus.inonu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11616/10804/190152.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. https://azertag.az/xeber/atalara_odenisli_mezuniyyet_verilmesini_nezerde_tutan_qanun_layi_hesi_muzakire_merhelesindedir-2469602
15. https://books.google.az/books/about/Intervention_in_Occupational_Stress.html?id=MUXserrcNvYC&redir_esc=y
16. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziuiibfd/issue/28347/301329>
17. <https://e-qanun.az/framework/46943>

18. https://www.jstor.org/stable/25780925?oauth_data=eyJlbWFpbCI6InRvbWlyaXNrYXJpbWxpZWRR1QGdtYWlsLmNvbSI6ImIuc3RpdHV0aW9uSWRzIjpbXSwicHJvdmlkZXIiOiJnb29nbGUifQ
19. https://www.researchgate.net/publication/289976693_Is_yasaminda_Stres_Ve_Kamu_Kurumlarindaki_Sekreterler_Uzerinde_Bir_Uygulama
20. https://www.researchgate.net/publication/342958311_Algilanan_Sosyal_Destegin_Personel_Guclendirme_ve_Is_Stresine_Etkisi_Kendilik_Algisinin_Duzenleyicilik_Rolu
21. https://www.researchgate.net/publication/342958311_Algilanan_Sosyal_Destegin_Personel_Guclendirme_ve_Is_Stresine_Etkisi_Kendilik_Algisinin_Duzenleyicilik_Rolu
22. https://www.researchgate.net/publication/366006135_Sosyal_Destek_ve_Sosyal_Dislanma
23. https://www.researchgate.net/publication/375119567_Gecmisten_gunumuze_calisan_destek_programlari_Psikososyal_destek_hizmetleri_baglaminda_bir_degerlendirme
24. https://www.researchgate.net/publication/375941085_IS_YERINDE_SOSYAL_CESARET_DAVRANISI_UZERINDE_ETIK_LIDERLIGIN_ETKISI

JEL Classification Codes: E22, G32

XARİCİ MÜHİTDƏ RİSK VƏ QEYRİ-MÜƏYYƏNLİK ŞƏRAİTİNDƏ MÜƏSSİSƏNİN İDARƏ EDİLMƏSİ

Tural Quliyev

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Beynəlxalq Magistratura və Doktorantura Mərkəzi, II kurs

Xülasə

Məqalənin məqsədi xarici mühitdə risk və qeyri-müəyyənlik şəraitində müəssisənin idarə edilməsinin mühüm meyarlarını müəyyən etmək, bu sahədə araşdırma aparmaqdır. Tədqiqat zamanı ehtimal nəzəriyyəsi, çoxluqlar nəzəriyyəsi, informasiya nəzəriyyəsi, ekspert qiymətləndirmələri, sistem təhlili, iqtisadi modelləşdirmə metodlarından istifadə edilmişdir. Tədqiqatdan müəssisə rəhbərləri, kommersiya xidmətləri üzrə mütəxəssislər maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi və riskli vəziyyətlərdə idarəetmə qərarlarının qəbulu üçün istifadə edilə bilər. Müasir dövrdə müəssisələr açıq sistemdə binkişaf edir və daim xarici mühitə uyğunlaşaraq öz inkişaflarını həyata keçirirlər. Müəssisələrin uyğunlaşma qabiliyyətinin mühüm müddəaları məqalədə öz əksini tapmışdır. Xarici mühitdə risk və qeyri-müəyyənlik şəraitinin mühüm xüsusiyyətləri, qeyri-müəyyənlik şəraitində qərarlar qəbul etmək, risklərin idarə edilməsi kimi məsələlərin müzakirəsi tədqiqatın orijinallığı ilə bağlıdır. Əsərin elmi yeniliyi xarici mühitdə risk və qeyri-müəyyənlik şəraitində müəssisənin idarə edilməsinin innovativ mexanizminin təkmilləşdirilməsi üçün metodiki və praktiki tövsiyələrin işlənilib hazırlanmasındadan ibarətdir.

Açar sözlər: *Xarici mühit, risk şəraiti, qeyri-müəyyənlik şəraiti, müəssisənin idarə edilməsi, böhranın idarə edilməsi.*

Abstract

The purpose of the article is to determine the important criteria of enterprise management in the conditions of risk and uncertainty in the external environment, to conduct research in this field. Probability theory, set theory, information theory, expert assessments, system analysis, and economic modeling methods were used during the research. The research can be used by enterprise managers, and commercial services specialists to improve financial and economic activities and

make management decisions in risky situations. In modern times, enterprises develop in an open system and constantly adapt to the external environment and carry out their development. Important provisions of the adaptability of enterprises are reflected in the article. The discussion of issues such as important features of risk and uncertainty conditions in the external environment, decision-making under uncertainty, and risk management is related to the originality of the research. The scientific novelty of the work consists in the development of methodological and practical recommendations for improving the innovative mechanism of enterprise management in the conditions of risk and uncertainty in the external environment.

Keywords: *External environment, risk conditions, uncertainty conditions, enterprise management, crisis management.*

Giriş

Hazırda dünyada baş verən dəyişikliklər nəticəsində xarici mühitin mürəkkəbliyi, kəskinliyi və qeyri-müəyyənliyi xeyli artmışdır. Bu gün dünya böyük dəyişikliklərə məruz qalır və insan inkişafı mühüm strateji nöqtəyə çatmışdır. Beynəlxalq mühit getdikcə mürəkkəbləşir, qeyri-sabitlik və qeyri-müəyyənlik əhəmiyyətli dərəcədə artıb, iqtisadi qloballaşma əks cərəyanlarla qarşılaşıb və dünya həm çağırışların, həm də imkanların birgə mövcud olduğu təlatüm və dəyişiklik dövrünə qədəm qoyub. Müəyyənlik və qeyri-müəyyənlik ümumbəşəri fəlsəfi və metodoloji əhəmiyyətə malik kateqoriyalardır. Müasir dünyada dəyişiklik və sabitlik, müəyyənlik və qeyri-müəyyənlik məsələlərinə düzgün baxmaq bizim üçün dəyişən dünya tendensiyasına daha fəal uyğunlaşmaq və dəyişən situasiyada yeni perspektivlər açmaq üçün böyük strateji əhəmiyyət kəsb edir.

Qeyri-müəyyənlik hadisələrin baş vermə ehtimalının bilinmədiyi vəziyyətdir. İqtisadiyyat və maliyyə sahələrində əhəmiyyətli bir problemə çevrilən qeyri-müəyyənlik bir çox nəzəri və praktiki araşdırmalara mövzu olmuşdur. Bu aktual mövzuya bir daha müraciət etmək, problemin mühüm nüanslarına diqqət yetirmək olduqca vacib məsələdir.

Xarici mühitin riskləri və qeyri-müəyyənlik şəraitində qərarlar qəbul etmək

Müasir dövrdə xarici mühitdə risk və qeyri-müəyyənlik məsələləri bu gün çox geniş yayılmışdır. Müəssisələr transmilli biznes şəbəkələri vasitəsilə xarici mühitdə risk və qeyri-müəyyənliklərə cavab verir və menecerlərin fəal idarəetmə davranışlarına arxalanır.

Xarici mühitin riskləri sosial, siyasi, hüquqi, təbii və iqtisadi şəraitlə əlaqədar bazar tələbinin dəyişməsi, milli sənaye siyasətinə cəlb edilməsi nəticəsində yaranan risklərə uyğundur. “Xarici mühit – müəssisədən kənar ancaq müəssisə ilə birbaşa və dolaylı yolla əlaqəli olan faktorları ifadə edir. Xarici mühit analizi dedikdə isə müəssisənin öz çevrəsi ilə əlaqəli olan fərsətlər, imkanlar, və risklərin tədqiqi (araşdırılması) və təhlil edilməsidir” [Mahmudov, 2015: s.41].

Dünyanın bir əsrdə görünməmiş əsas dəyişiklikləri sürətlənir və "qeyri-müəyyənlik" gələcək inkişaf üçün norma olaraq qalacaq. Mübarizəni davam etdirmək, qətiyyətli və sarsılmaz qalmaq, əlverişli "zaman" və "potensial" amillərini gücləndirmək, öz işlərimizi sarsılmaz şəkildə idarə etmək və hər bir qeyri-müəyyənliyi dəf etməyə çalışmaq üçün onu inam və motivasiyaya çevirməliyik. Faktorlar nərdivana çevrilir. innovativ irəliləyişlər və üstünlükləri yenidən formalaşdırmaq üçün və gələcəyin əminliyi həmişə öz əlindədir.

Hələ 1921-ci ildə iqtisadçı Frank H. Nayt qeyri-müəyyənlik və risk arasındakı fərqlə məşğul idi. Risk qərarlar qəbul edərkən bütün potensial hadisələrin və onların ehtimallarının məlum olması və ya empirik olaraq etibarlı şəkildə müəyyən edilə bilməsidir. "Risklərin idarə olunması prinsipləri özündə həlli təxirəsalınmaz xarakter daşıyan risklərin fərqləndirilməsini əks etdirir" [Məmmədov, 2015:s.11].

Riskdən fərqli olaraq qeyri-müəyyənlik zamanı bütün potensial hadisələr və onların ehtimalları məlum deyil. Qeyri-müəyyənlik şəraitində qərarlar daha çox potensial hadisələrin baş verə biləcəyi ehtimalı daha yüksəkdir və məlumatların mövcudluğu bir o qədər aşağı olur. Son illərin hadisələri göstərdi ki, risklərin öyrənilməsinin, risklərin idarə edilməsi metodlarının işlənilib hazırlanmasının və tətbiqinin uzun tarixə malik olmasına baxmayaraq, təşkilatları idarə edərkən qeyri-müəyyənliyi nəzərə almaq üçün effektiv mexanizm hələ də işlənilib hazırlanmayıb. Risk müəyyən edildikdən və qiymətləndirildikdən sonra növbəti addım risklə mübarizə aparmaq üçün istifadə ediləcək yanaşma metodu və hər biri üçün istifadə ediləcək texnikaya qərar verməkdir. "Riskdən uzaqlaşmaq, risk götürmək, riski azaltmaq və riskdən qaçmaq risklərin idarə edilməsi üsulları arasındadır" [Vaughan, 1995: s.32].

Bir çox menecer qeyri-müəyyənlik şəraitində qərarlar qəbul etmək məcburiyyətində qalır, bu zaman münüçülər qeyri-kamil müşahidələr və qeyri-kafi məlumatlar əsasında hərəkət etmək məcburiyyətində qalırlar. Ancaq qeyri-müəyyənliyin özünün müxtəlif səviyyələri var. Qeyri-müəyyənlik səviyyəsini müəyyən etməklə menecerlər və məsləhətçilər şirkəti təhdidlərdən qorumaq üçün effektiv strategiyalar hazırlaya bilərlər. Uyğunlaşma qabiliyyətinə malik müəssisələr ətraf mühitdəki dəyişikliklərə daha yaxşı cavab verə bilir və böhranların təsirinə nəzarət edə bilirlər. Zəif uyğunlaşma qabiliyyətinə malik olan müəssisələr daha çox böhranlara məruz qalırlar və hətta ciddi zərblərə məruz qalırlar.

İşdəki qeyri-müəyyənlik, iş həyatında qarşılaşılan gələcəklə bağlı qeyri-müəyyənliklərə aiddir. Bu qeyri-müəyyənliklər biznes resurslarında, biznes imkanlarında, biznes şəraitlərində, biznes mühitində və biznes strategiyalarında dəyişikliklər kimi müxtəlif amillərdən yarana bilər. "İşdəki qeyri-müəyyənlik işçilərin qərar qəbul etmə qabiliyyətlərinə təsir edə, stress yarada və iş məhsuldarlığını azalda bilər" [Asha, 2023].

Risqlərin idarə edilməsi

Risqlərin idarə edilməsi dedikdə müəssisənin və onun struktur bölmələrinin bütün idarəetmə səviyyələrində menecerlər və mütəxəssislər tərəfindən həyata keçirilən, müəssisənin məqsədlərinə nail olunmasına mənfi təsir göstərə biləcək hadisələrin müəyyən edilməsinə, monitorinqinə, təhlilinə, qiymətləndirilməsinə və nəzarətə götürülməsinə, risklərin azaldılmasına yönəlmiş proseslər başa düşülür. “İstənilən menecer risk şəraitində az risk tələb edən hər hansı bir həll yolu seçə bilər, ancaq bu halda qazanc az olacaq. Ən yüksək riskdə isə qazanc ən yüksək səviyyədədir” [Yıldızsafer, 2019: s.127].

Risqlərin idarə edilməsi qeyri-müəyyənlik şəraitində idarəetmə qərarlarının qəbulu prosesinin bir hissəsinə çevrilir, buna görə də bu cür qərarların effektivliyini və səmərəliliyini artırmaq üçün risklərin idarə edilməsi sahəsində bilikləri dərinləşdirmək və biznes bacarıqlarını təkmilləşdirmək lazımdır. Çox sayda standartlarda təqdim olunan risklərin idarə edilməsinin prinsipləri və yanaşmaları haqqında məlumatları ümumiləşdirmək üçün müəllif bu mövzu sahəsinin əsas anlayışlarının strukturunu əks etdirən semantik şəbəkə şəklində bir modeldən istifadə etməyi təklif edir.

Risqləri idarə etmək üçün şəbəkə risk sahibləri olan şəbələr arasında proseslərin ümumi koordinasiyasını həyata keçirir, həmçinin kritik (ən təhlükəli) biznes proseslərinin və risk mənbələrinin müəyyən edilməsinə, risklərin idarə edilməsi üçün nəzərdə tutulan resursların kifayət qədərliyinin qiymətləndirilməsinə və işin təşkilinə cavabdehdir. “Risk idarəetmə fəaliyyətləri, şirkətin strateji hədəflərinə çatmağa və qanunla müəyyən edilmiş funksiyaları yerinə yetirməyə, bütün maraqlıların balansını qoruyaraq şirkətin dəyərinin artmasını təmin etməyə yönəlmiş şirkətin korporativ sosial məsuliyyət siyasətinin və idarəetməsinin ayrılmaz hissəsidir” [İdrisova, 2021: s.13].

Risqlərin idarə edilməsi onun inkişafı, həyata keçirilməsi, monitorinqi, nəzərdən keçirilməsi və davamlı təkmilləşdirilməsi üçün çərçivə və təşkilati tədbirləri təmin edən infrastruktur tərəfindən dəstəklənir. Risklərin idarə edilməsi infrastrukturunu inkişaf etdirərkən, məsuliyyətlər, səlahiyyətlər və əlaqəli səlahiyyətlər müəyyən edilir.

İstənilən idarəetmə mexanizmi kimi, risklərin idarə edilməsi mexanizmi də öz işində müxtəlif informasiyalardan istifadə edir. Risklərin idarə edilməsi mexanizminin işləməsi üçün ən vacib məlumat riskin qiymətləndirilməsinə imkan verən məlumatdır. Riskin qiymətləndirilməsi dedikdə, risk səviyyəsinin kəmiyyət və keyfiyyət xarakteristikası nəzərdə tutulur. Bu halda, kəmiyyət riskinin qiymətləndirilməsinin nəticəsi onun monitorinqi prosesində risk göstəricilərinin qiymətlərinin hesablanması, keyfiyyət qiymətləndirməsinin nəticəsi isə riskin əhəmiyyəti barədə əsaslandırılmış mühakimədir.

Günümüzün getdikcə mürəkkəbləşən iş həyatı və bir çox mürəkkəb əlaqələr nəticəsində risklərin idarə edilməsinə ehtiyac kortəbii olaraq yaranmışdır. Risklərin idarə edilməsi, müəssisələrin gəlirlilik içində fəaliyyətlərini davam etdirmələri, təşkilatdakı əmlakı və insanları qorumaq və biznesin qazanc gücünü qorumaq üçün lazımi tənzimləmələri təmin etməkdir; Bu, ən aşağı xərcə təşkilatda baş verə biləcək gözlənilməz itkiləri minimuma endirmək üçün tələb olunan resursların və fəaliyyətlərin planlaşdırılmasını, təşkilatın idarə edilməsi və nəzarət proseslərini əhatə edir [Emhan, 2009: s.209].

Risklərin idarə edilməsi sistemində ilkin mərhələ identifikasiyadır. Riskin identifikasiyası onun spesifik xüsusiyyətlərinin müəyyən edilməsi, həyata keçirilməsi imkanlarının və xüsusiyyətlərinin proqnozlaşdırılması, riskin zamanla dəyişməsi, digər risklərlə əlaqə dərəcəsi və müəyyən edilmiş riskə təsir edən amillərin müəyyən edilməsi deməkdir. Bu mərhələdə risk faktorları, itkilərin baş vermə ehtimalı və onların baş vermə şəraiti müəyyən edilir. İdentifikasiya prosesində əsas rol təkcə məlumat komponentinə (risklərin idarə edilməsi mexanizminin dəstəkləyici alt sistemi) deyil, həm də risk menecerinin peşəkarlığına, təcrübəsinə, erudisiyasına və zəkasına verilir. Riskin müəyyən edilməsi riskin diaqnozu deməkdir. Risk identifikasiya prosesi zamanı əldə edilən məlumatlar problemlərin həlli yollarının tapılması prosesini əhatə edir. Mövzu üzərində çalışan tədqiqatçılar bildirirlər ki, “bu proses texnoloji, sosial və siyasi qeyri-müəyyənliklərin azaldılmasını və mümkün itkilərin minimuma endirilməsini nəzərdə tutur” [Hertz, David, 1983, s. 9].

1927-ci ildə alman fiziki Verner Karl Heyzenberq təcrübələrə əsaslanaraq Qeyri-müəyyənlik prinsipini irəli sürdü. Qeyri-müəyyənlik prinsipi mikroskopik hissəciklərin hərəkətinin əsas qanunlarını ortaya qoyur, yəni fiziki nöqteyi-nəzərdən hadisənin inkişafında sonsuz sayda narahatedici amillər var və bu amillərdən hər hansı birinin anormallığı şeylərin trayektoriyasını dəyişə bilər. İnsanların hadisələrin inkişafındakı bütün narahatedici amilləri qavraması əslində qeyri-mümkün olduğundan, hadisələrin gedişatını əvvəlcədən tam olaraq müəyyən etmək mümkün deyil. Sonralar “qeyri-müəyyənlik” kvant mexanikasının əsas prinsipinə çevrildi. Heyzenberq tərəfindən təklif olunan qeyri-müəyyənlik prinsipi insanlara mikroskopik cisimlərin hərəkət trayektoriyalarında obyektiv qeyri-müəyyən dəyişənlərin olduğunu və insanların bu qeyri-müəyyən dəyişənlər üçün eyni vaxtda qarşılıqlı ardıcıl müəyyən dəyərləri təyin etməsinin mümkün olmadığını söyləyir. Bu, ehtimal, ehtimal, təsadüfiliy və təsadüfiliyin təbiətdəki obyektiv şeylərin hərəkətinin universal xüsusiyyətləri olduğunu göstərir. Müəyyənlik şeylərin mövcudluğu və hərəkəti üçün əsas müddəə, qeyri-müəyyənlik isə əşyaların mövcudluğu və hərəkətinin əsas formasıdır.

Müasir iş dünyasında risklərin idarə edilməsi biznes üçün ən aktual məsələdir. Ümumiyyətlə, risk strateji qərarların hərəkətverici qüvvəsi kimi çıxış edir, risk biznesdə qeyri-müəyyənliyin səbəbi

və ya sadəcə biznes fəaliyyətinin nəticəsi ola bilər. Bununla belə, müəssisə risklərinin idarə edilməsi yanaşması müəssisədən bütün növ risklərin proseslərə, fəaliyyətlərə, məhsullara və xidmətlərə potensial təsirlərini nəzərə almağı tələb edir. Son qlobal maliyyə böhranları adekvat risklərin idarə edilməsinin vacibliyini bir daha nümayiş etdirdi. Hal-hazırda yeni risklərin idarə edilməsi standartları, xüsusən Beynəlxalq Standartlar Təşkilatı (ISO) tərəfindən hazırlanmış müəssisə risklərinin idarə edilməsi üçün ISO 31000 standartı nəşr edilmişdir [Purdy, 2010]. ISO 31000 standartı müəssisə risklərinin idarə edilməsinin həyata keçirilməsinə strukturlaşdırılmış yanaşma təqdim edir.

Bu gün bütün müəssisələr məqsədlərinə çatmaq və istənilən səmərəlilik səviyyəsinə çatmaq üçün bu şəkildə yaranan riskləri başa düşməlidirlər. Müəssisələr öz prosesləri və əməliyyatları daxilində ümumi risk səviyyəsini bilməlidirlər. Onların kritik nəzarət üsullarını tanıması, prioritetləşdirməsi və müəyyən etməsi vacibdir. Uğurlu risklərin idarə edilməsinin əsas nəticələrinə hörmət, əminlik və qabaqcıl qərarların qəbulu daxildir.

Effektiv risklərin idarə edilməsi bir sıra prinsiplərlə dəstəklənən bir prosesdir. Uğurlu risklərin idarə edilməsi təşəbbüsü müəssisədəki risk səviyyəsinə uyğun olmalıdır. Başqa sözlə, müəssisənin ölçüsü, keyfiyyəti və mürəkkəbliyi mühüm amillərdir. O, həmçinin digər korporativ fəaliyyətlərlə uyğunlaşmalı və dinamik dəyişən şərtlərə həssas olmalıdır. Müəssisə risklərinin idarə edilməsi üçün ISO 31000 standartı risklərin idarə edilməsi prinsiplərinin həyata keçirilməsi üçün beynəlxalq səviyyədə tanınmış standartdır. ISO 31000 standartı sonuncu dəfə 2018-ci ildə yenidən işlənərək çap olunmuşdur [Hutchins, 2018]. Bu versiya əvvəlki versiyadan daha çox strateji təlimat təqdim edir. Həm yüksək səviyyəli menecmentin iştirakı, həm də risklərin idarə edilməsinin biznesə inteqrasiyası daha əhəmiyyətli hala gəldi. Bu son nəşrə risklərin idarə edilməsinə sadıqlıq prinsipləri, müvafiq səlahiyyət səviyyələri, müəssisə daxilində məsuliyyət və hesabatlılıq və risklərin idarə edilməsi üçün lazımi resursların ayrılması daxildir.

Müəssisə risklərinin idarə edilməsi üçün ISO 31000 standartına uyğun olaraq, risklərin idarə edilməsi fəaliyyətləri biznes strukturunun, proseslərin, məqsədlərin, strategiyanın və fəaliyyətlərin bir hissəsidir. Risklərin idarə edilməsi daha çox dəyər yaratmağa diqqət yetirir. Əsas məqsəd biznes daxilində ümumi dil yaratmaq və fəaliyyətləri daha aydın və asanlaşdırmaqdır.

Risklər biznesə qısa, orta və uzun müddətli təsir göstərə bilər. Bu risklər ümumiyyətlə biznes fəaliyyətləri, strategiyalar və biznesin aparılmasına yanaşma ilə bağlıdır. Strategiya müəssisələrin uzunmüddətli hədəflərini müəyyən edir. Biznes yanaşmaları biznesin dəyişməyə necə nail olmaq istədiklərini müəyyənləşdirir. Fəaliyyətlər müəssisələrin cari gündəlik fəaliyyətidir.

Böhran şəraitində idarəetmə planı

Böhran şəraitində idarəetmə planının həyata keçirilməsinin əsas aspektlərindən biri həm xarici, həm də daxili kommunikasiya protokollarını əks etdirən və işçilər, müştərilər və digər maraqlı tərəflərlə müntəzəm əlaqə kanalları quran kommunikasiya planının hazırlanmasıdır. Optimallaşdırma problemlərində qərar mühitindəki qeyri-müəyyənliklər həssaslıq analizi, stoxastik proqramlaşdırma və qeyri-səlis məntiq kimi üsullarla qiymətləndirilmişdir. Həssaslıq təhlilində problem parametrlərin sabit qiymətləri ilə həll edilir və ən yaxşı həllin kiçik dəyişikliklərdən necə təsirləndiyi görülür. Tətbiq etmək nisbətən asan olan texnika ölümdən sonrakı yanaşmadır. Qeyri-müəyyənlik şəraitində istifadə edilən üsullardan biri olan qeyri-səlis proqramlaşdırma, verilənlər haqqında kifayət qədər məlumatın olmadığı hallarda üzvlük funksiyaları sayəsində qeyri-müəyyənliklə bağlı şəxsi mülahizələrin optimallaşdırma modelinə daxil edilməsinə imkan verir. Qeyri-müəyyənliyin həll prosesinə daxil edilməsində fəal olsa da, əldə edilən dəqiqləşdirilmiş nəticələr qərar qəbul edən şəxsin fəaliyyət sahəsi haqqında məlumat vermir [Güçlü, Özdemir, 2017: s.56].

Böhranlar gözlənilməz və potensial zərərli hadisələrin baş verdiyi vəziyyətlərdir. Böhran planlaması bu cür mənfi hadisələrə hazırlanmaq üçün strategiya və prosedurların yaradıldığı bir prosesdir. “Böhran planlaması təşkilatların böhran dövründə effektiv cavab vermək və mənfi təsirləri minimuma endirmək üçün istifadə etdiyi mühüm vasitədir” [Alkin, 2024]. Böhran idarəetmə strategiyası istənilən uzunmüddətli biznes strategiyasının mühüm hissəsi olsa da, bugünkü sürətlə inkişaf edən biznes mənzərəsində bizneslər tez-tez global pandemiyalar, siyasi münaqişələr və ya iqtisadi tənəzzüllər kimi gözlənilməz hadisələrlə üzləşirlər və bu zaman effektiv naviqasiya tez uyğunlaşma tələb edir. Bu çağırışları dərinlən araşdırmaqla təşkilatlar hətta böhran anlarında belə uyğunlaşmaq, potensial imkanları müəyyən etmək və inkişafı davam etdirmək bacarıqlarını təkmilləşdirə bilirlər. Strateji planlaşdırma böhranın idarə edilməsində və uzunmüddətli uğurun təmin edilməsində mühüm rol oynayır. Bu prosesdə böhranın təsirinin qiymətləndirilməsi, onun idarəetmə planının və strategiyalarının işlənilib hazırlanması və həyata keçirilməsi mühüm mərhələlərdir.

Böhran şəraitində idarəetmə fərdi sahibkarın, müəssisənin, sənayenin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin sosial-iqtisadi yaxşılaşdırılmasına, iqtisadiyyatın böhran vəziyyətindən çıxmaq üçün şəraitin yaradılmasına və inkişafına yönəlmiş formaların, metodların və prosedurların tətbiqi prosesidir. Biznesin davamlılığının planlaşdırılması şirkət üçün potensial təhlükələrə qarşı mübarizədə qarşısının alınması sistemlərinin yaradılması və biznes fəaliyyətinin bərpaı prosesidir. Təşkilatda proseslərin və funksiyaların davamlılığının idarə edilməsinin məqsəd və vəzifələri fəaliyyət dairəsindən və sahəsindən asılı olan müxtəlif prioritetləri əhatə edə bilər.

Böhran idarəetmə planı biznesin böhrana necə cavab verəcəyini, o cümlədən kimin iştirak edəcəyini və nə edəcəyini təsvir edir. Plan zərəri minimuma endirmək və əməliyyatları mümkün qədər tez bərpa etmək məqsədi daşıyır. Böhranlar müxtəlif formalarda olur, lakin onlar adətən təşkilatınızın əməliyyatlarını, nüfuzunu, maliyyəsini və ya strateji məqsədlərini təhdid edir. Bəzi böhranlar həyat, sağlamlıq və təhlükəsizlik üçün təhlükə yaradır. Böhran idarəetmə planı böhran idarəçiliyinin əsas elementidir. Böhran idarəçiliyi planına sahib olmaq vacibdir, çünki plan olmadan stresli insanlar pis qərarlar verə bilər və böhranı istəmədən uzada və ya pisləşdirə bilər. Sürətli, konstruktiv tədbirlər görmək təşkilatınızın sağ qalması üçün açar ola bilər. “Əgər böhranın xarakterini anlamaq və başa düşmək mümkündürsə, onun kəskinliyini azaltmaq, vaxtını qısaltmaq və ağrısız ötürməsini təmin etmək mümkündür” [Həziyev, 2023: s.47]. Böhrandan sonra plan işçilərin diqqətini təşkilatın əsas prioritetlərinə yönəltməyə və zərəri daha da artırma biləcək qorxu və qeyri-müəyyənliklə mübarizə aparmağa kömək edir. Bundan əlavə, planın yaradılması sizə təhdidləri müəyyən etməyə, onların ehtimalını minimuma endirməyə və cavabınızı yaxşılaşdırmağa kömək edir.

Böhran idarəetmə planı təşkilatı gözlənilməz fəlakətlə mübarizə aparmağa aşağıdakı üsullarla hazırlayır: böhranın təsirini qısaldır və azaldır; işçiləri və hər hansı digər təsirə məruz qalan şəxsi qoruyur; fəaliyyətləri və məhsuldarlığı mümkün qədər qoruyur; və şirkətin reputasiyasını qoruyur.

Böhran planlaması biznesinizi daha davamlı və böhranın uzunmüddətli təsirlərinə daha yaxşı tab gətirmək məqsədi daşıyır. Təşkilatın baş direktoru və digər yüksək səviyyəli menecerləri böhranın idarə edilməsi strategiyasının mövcudluğunu təmin etmək üçün böyük məsuliyyət daşıyırlar. Bununla belə, böhranın idarə edilməsinin planlaşdırılması biznesin davamlılığı, risklərin idarə edilməsi, hüquq və digər mütəxəssis şöbələri tərəfindən dəstəklənən böhran menecmenti direktoru və onun komandasının məsuliyyətidir. Effektiv böhran idarəetmə planı 10 əsas elementdən ibarətdir. Bunlara risk təhlili, aktivləşdirmə protokolu, iyerarxik zəncir, əməliyyat mərkəzi planı, müdaxilə planları, daxili və xarici kommunikasiya proqramları, resurslar, təlim və nəzarət daxildir [Andy, 2023].

Böhran idarəetmə komandası böhran planının yaradılmasında böyük məsuliyyət daşıyır. Bütün komanda üzvlərinin rəyi var və komanda həmçinin əməliyyat işçiləri və yüksək səviyyəli rəhbərlik kimi digər maraqlı tərəflərlə məsləhətləşir. Plan böhrana cavab verməkdə mühüm rolları və hər bir şəxsin məsuliyyətlərini müəyyən edir. Böhran idarəetməsinin yaxşı planlaşdırılması və həyata keçirilməsi böhran zamanı təşkilata və onun işçilərinə ümumi itkiləri və zərərləri minimuma endirməyə kömək edir. Böhranın müxtəlif növləri olduğu üçün ümumi böhran idarəetmə planı yoxdur. Çox vaxt təşkilatlar mümkün böhranların müxtəlif xarakterlərinə uyğunlaşdırılmış çoxsaylı böhran idarəetmə planları yaratmalıdırlar. Bundan əlavə, effektiv böhran idarəçiliyi təşəbbüsünə

sahib olmaq üçün ilk addım təşkilatın öz böhran idarə heyətini yaratmaqdır [Modèle de plan de gestion de crise].

Müsisənin gəlir əldə etmək qabiliyyətinin gücləndirilməsi təbii olaraq əksər təşkilatların prioritet siyahısında birinci yerdədir. Bununla belə, bu modelin problemi böhran idarəetmə planlarının layiq olduqları diqqəti görməməsidir; bu, böhranın idarə edilməsinin düzgün planlaşdırılması və həyata keçirilməsi ilə asanlıqla qarşısı alına biləcək itkilərə səbəb ola bilər.

Nəticə

Nəticə etibarlı ilə, böhran dövründə strateji planlaşdırma qeyri-müəyyənliyin öhdəsindən gəlmək və uyğunlaşma və böyüməni asanlaşdırmaq üçün vacibdir. Böhranla bağlı çətinlikləri başa düşmək, hərtərəfli qiymətləndirmələr aparmaq, vahid böhran idarəetmə planını hazırlamaq və böhrana cavab strategiyalarını effektiv şəkildə həyata keçirməklə təşkilatlar çətinliklər dövrlərinin öhdəsindən gələ və uzunmüddətli perspektivdə daha güclü ola bilərlər.

Müasir idarəetmədə yüksək instrumental texnologiyalar əsri getdikcə daha çox idarəetmənin insan və ya sosial aspektinə diqqət yetirildiyi yüksək humanitar texnologiyalar dövrü ilə əvəz olunur. Biznesdə etika idarəetmənin qızıl qaydasına çevrilir. Nəticə etibarlı ilə, müasir menecment mümkün qədər çox konkret fəaliyyət göstərən firma və təşkilatlarda nəzəri biliklər, eksperimental işlər və yeni idarəetmə üsullarının praktiki sınaqlarına əsaslanan yeni idarəetmə paradigmasına təcili ehtiyac duyur. Bu halda ümid etmək olar ki, dünya elmi ictimaiyyəti tərəfindən toplanmış nəzəri biliklərin və praktiki təcrübənin həcmi məhsuldarlığın artmasına kömək edən həqiqətən effektiv idarəetmə sisteminin qurulması üçün innovativ elementləri, metodları və yanaşmaları ümumiləşdirməyə və səmərəli tətbiq etməyə imkan verəcəkdir. Bu, son nəticədə müvafiq idarəetmə mexanizmlərinin istifadəsi və tərkibinin perspektivlərini müəyyən edəcəkdir.

Ədəbiyyat

1. Emhan A. Risk yönetim süreci ve risk yönetmekte kullanılan teknikler. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, 2009, 209
2. Güçlü P., Özdemir A. Belirsizlik altında üretim planlaması problemi için robust eniyileme modeli. Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2017, 4(1), 55-76.
3. Hertz, David B. - Howard, Thomas, (1983), Risk Analysis, Singapore. 323 p.
4. Həziyev V. Qlobal iqtisadiyyatda böhran və antiböhranlı idarəetmə nəzəriyyələri. "Qədim Diyar" Beynəlxalq onlayn elmi jurnal. İmpakt Faktor: 1.028. 2023 / Cild: 5 Sayı: 8 / 46-50
5. Hutchins G. ISO 31000: 2018 Enterprise Risk Management. Certified Enterprise Risk Manager (R) Academy (May 29, 2018) 305 p.
6. İdrisova G. Risklərin idarə edilməsi siyasəti. Bakı, Azeri Expres, 2021, 19 s.

7. Mahmudov V. Qeyri-müəyyənlik dövründə situasiyalı idarəetmə sistemi. Magistr dissertasiyası. Bakı, 2015, 97 s.
8. Məmmədov İ. Bazar münasibətləri şəraitində iqtisadi risklərin qiymətləndirilməsi və idarə edilməsi. İqtisad üzrə fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün təqdim edilmiş dissertasiyanın avtoreferatı. Bakı, 2015, 31 s.
9. Purdy, G (2010). "ISO 31000:2009--Setting a New Standard for Risk Management". Risk Analysis. 30 (6): 881–886.
10. Vaughan, Emet-Vaughan, Terese, (1995), Essential of Insurance: A Risk Management Perspective, New York. 544 p.
11. Yıldızsafer M.A. Qeyri-müəyyənlik şəraitində otelçiliyin idarə olunmasında optimal qərarların qəbul edilməsi yolları. AMEA-nın Xəbərləri. İqtisadiyyat seriyası 2019 (noyabr-dekabr). Region və sahə iqtisadiyyatı. səh. 126-134.
12. Andy M. Guide étape par étape pour la rédaction d'un plan de gestion de crise. Essayer Smartsheet gratuitement. By Andy Marker | 15 juin 2020 (mis à jour 12 août 2023). <https://fr.smartsheet.com/content/crisis-management-plan>
13. Asha A. İş belirsizliği ile başa çıkmak için en iyi ipuçları. 28 Nis 2023. <https://www.godaddy.com/resources/tr/genel-tr/is-belirsizligi-ile-basa-cikmak>
14. Modèle de plan de gestion de crise. © SafetyCulture 2024, <https://safetyculture.com/fr/listes-de-verification/plan-de-gestion-de-crise/>
15. Speaker Agency (Alkin E.). Kriz yönetimi: krizlerle başa çıkma stratejileri ve planlama. 03 Mart 2024. <https://www.speakeragency.com.tr/blog/kriz-yonetimi-krizlerle-basa-cikma-stratejileri-ve-planlama>

JEL Classification Codes: Q57

RİFAH GƏLƏCƏK NAMİNƏ YAŞIL ENERJİYƏ İNTEQRASIYANIN İQTİSADI VƏ EKOLOJİ TƏSİRLƏRİ

Türkan Bəşirli

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Rəqəmsal İqtisadiyyat Fakültəsi, IV kurs

Xülasə

Bərpa oluna bilən enerji illər keçdikcə öz vacibliyini göstərməkdədir. Bərpa olunan enerjiden istifadənin həm ekoloji, həm iqtisadi, həm də qlobal təsirləri danılmazdır. Son onillik ərzində bərpa olunan enerji növlərinin inkişafı və genişləndirilməsi tükənən enerji mənbələrinə qənaətlə yanaşı, öz səmərəliliyini və ekoloji cəhətdən üstünlüyünü sübut etmişdir. Bərpa olunan enerjinin müxtəlif növlərinin mövcudluğu onun fərqli iqlim ərazilərində istifadəsinin mümkünlüyünü göstərir. Bərpa oluna bilən enerjinin istifadə olunması, iqlim şəraitinə uyğunlaşması, həmçinin ekoloji cəhətdən üstünlük təşkil etməsi ilə yanaşı resursların səmərəli şəkildə idarə olunmasında da effektiv təsir göstərməkdədir. Məqalədə bərpa oluna bilən enerji mənbələrinin səmərəliliyindən, onun mövcud müxtəlif növləri və ekoloji təsirlərindən bəhs edilir.

***Açar sözlər:** yaşıl enerji, bərpa oluna bilən enerji, iqtisadiyyat, enerji potensialı, günəş enerjisi, külək enerjisi*

Abstract

Renewable energy is showing its importance over the years. The environmental, economic and global impacts of using renewable energy are undeniable. During the last decade, the development and expansion of renewable energy sources have proven their efficiency and ecological superiority, in addition to saving on depleting energy sources. The availability of different types of renewable energy shows the possibility of its use in different climates. The use of renewable energy, adaptation to climate conditions, as well as being ecologically dominant, also has an effective effect on the efficient management of resources. The article discusses the efficiency of renewable energy sources, its various types and environmental effects.

Key words: *green energy, renewable energy, economy, energy potential, solar energy, wind energy*

Giriş

Ümumi nöqteyi-nəzərdən baxsaq, bərpa olunan enerjidən, başqa sözlə desək, yaşıl enerjidən istifadənin genişləndirilməsi və eyni zamanda daha da inkişaf etdirilməsi enerji keçidinin mühim aspektlərindəndir. Bu vacibliyi nəzərə alaraq qeyd edə bilərik ki, bərpa olunan enerjinin istifadəsi irəliləyən zaman ərzində də sürətlə inkişaf etdirilməlidir.

Bərpa olunan enerji, sözsüz ki, öz ekoloji və iqtisadi təsirlərini göstərməkdən yan keçmir. İqtisadi təsirlərinə nəzər saldıqda iqtisadiyyatın şaxələndirilməsi yönündə olan təsirlərini görə bilərik. Bərpa olunan enerjinin enerji balansına nəzər salsaq bunu asanlıqla görə bilərik. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Energetika Nazirliyi yanında Bərpa Olunan Enerji Mənbələri Dövlət Agentliyinin verdiyi son hesabatə əsasən, bərpa olunan enerji mənbələrinin ümumi potensialı 26 940 MVt, külək enerjisi üzrə 3 000 MVt, günəş enerjisi üzrə 23 040 MVt, o cümlədən, bioenerji potensialı 380 MVt, dağ çaylarının potensialı isə 520 MVt həcmində qiymətləndirilir (www.area.gov.az). Həmçinin, bərpa olunan enerji və ya buna ekvivalent olaraq adlandırılacaq təmiz enerji, öz enerji balansında iqtisadiyyatın şaxələndirilməsi ilə yanaşı, digər çoxsaylı global öhdəliklərin icrasına da ehtiva edir. Bunlara misal olaraq, Paris Sazişin qəbul edilmiş öhdəliklərini göstərə bilərik. Paris Sazişi:

İqlim dəyişmələrinə qarşı mübarizə fəaliyyətləri, cavab tədbirləri və onların təsirləri ilə davamlı inkişaf və yoxsulluğun aradan qaldırılmasına bərabər çıxış arasındakı ayrılmaz əlaqəni vurğulayaraq, (www.area.gov.az)

Ərzaq təhlükəsizliyinin qorunması və aclığa son qoyulmasının fundamental prioritet təşkil edən məsələ olduğunu və qida istehsalı sistemlərinin iqlim dəyişmələrinin mənfi təsirlərinə xüsusi həssaslığını qəbul edərək, (www.area.gov.az)

Milli səviyyədə müəyyən edilmiş inkişaf prioritetlərinə uyğun olaraq, işçi qüvvəsinin ədalətli keçidi və layiqli əmək şəraiti və keyfiyyətli iş yerlərinin yaradılması zərurətini nəzərə alaraq, (www.e-qanun.az) və s. bu və bunun kimi digər bir çox müddəaları nəzərə alaraq, ümumilikdə 29 maddə əsasında qurularaq razılığa gəlinmişdir. 2015-ci il 12 dekabr tarixində Parisdə hazırlanmış bu qərar, Azərbaycan Respublikasının Prezidenti İlham Əliyev tərəfindən təsdiq edilərək, 28 oktyabr 2016-cı il tarixli, 362 nömrəli “Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İqlim Dəyişmələri üzrə Çərçivə Konvensiyası ilə bağlı Tərəflərin 21-ci Konfransında qəbul olunmuş Paris Sazişinin təsdiq edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununda öz əksini tapmışdır. Bərpa olunan enerji və ya yaşıl enerji mənbələrinin enerji potensialı bir neçə kateqoriya üzrə qiymətləndirilir:

- **Ümumi potensial və ya başqa sözlə desək, resurs potensialı.**

- **Texniki potensial.**
- **İqtisadi potensial.**
- **Bazar potensialı.**

Bərpa olunan enerjinin ümumi potensialı onun istifadəsi zamanı yaranacaq fiziki məhdudiyyətləri, baş verəcək enerji çevrilmələri zamanı yarana biləcək itkinin miqdarını və s. bunun kimi digər təsiredici amilləri nəzərə almadan ölkə ərazisində olan bütün təmiz enerji mənbələrinin tam şəkildə, səmərəli formada istifadəsi zamanı əldə edilə biləcək enerjinin resurs, yəni nəzəri miqdarıdır.

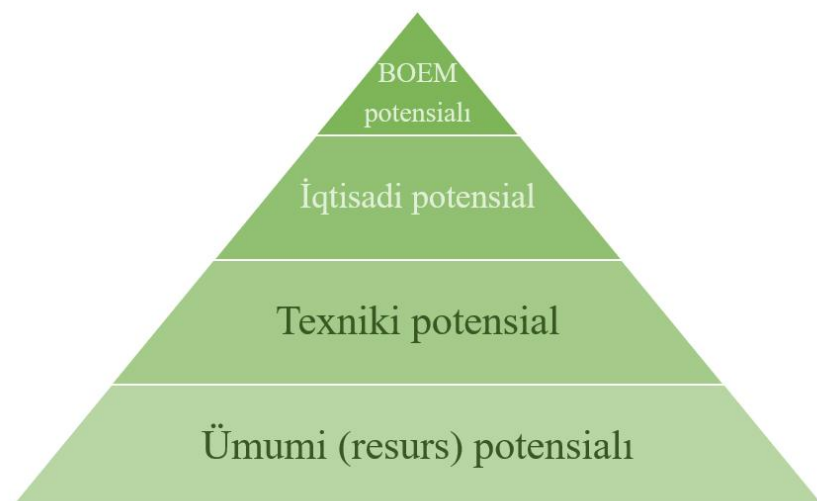
Texniki potensiala nəzər saldıqda isə, demək olar ki, ümumi potensialın bir hissəsi olduğunu görə bilərik. Lakin texniki potensial qurğunun müəyyən bir inkişaf dövrü ərzində əldə edilməsi mümkün olan enerji potensialını özündə əks etdirir və bu zaman ümumi potensialdan fərqli olaraq, iki faktor nəzərə alınır: bunlardan biri fiziki məhdudiyyət yarada biləcək istisna zonaları, digəri isə enerji çevrilmələri zamanı baş verən itkidir.

İqtisadi potensial öz növbəsində, texniki potensialın reallaşdırıla bilən, xüsusən də iqtisadi cəhətdən əlverişli şəkildə reallaşdırıla bilən hissəsini təşkil edir. İqtisadi potensialın texniki potensialdan daha real dəyərləri özündə əks etdirdiyini nəzərə alsaq, deyə bilərik ki, iqtisadi potensialı hesablamaq üçün bizə bütün sosial-iqtisadi amillərin təsiri, iqtisadi cəhətdən əlverişli sahələr və eyni zamanda bütün xərcləri nəzərə almaq vacibdir.

Bazar potensialı isə başqa layihələrlə müqayisədə daha çox gəlirə fokuslanan bərpa oluna bilən enerji mənbəsi potensialıdır (başqa sözlə, BOEM potensialı).

Göründüyü kimi, sözügedən bu kateqoriyalar getdikcə daha çox dəqiqliyi özündə əks etdirir. Bu dörd kateqoriyanı bir piramida kimi düşünsək ən üst səviyyədə bazar potensialının yer aldığını görürük. Və ya başqa sözlə desək, piramidanın əsasını ümumi (resurs) potensialı təşkil edir.

Şəkil 1. Bərpa olunan enerji mənbələrinin enerji potensialı piramidası.



BƏRPA OLUNA BİLƏN ENERJİNİN NÖVLƏRİ

Müasir dövrdə bərpa oluna bilən enerjinin bir çox növü mövcuddur. Biz bunlardan ən perspektivli, iqtisadi və ekoloji cəhətdən ən çox enerji potensialına malik, o cümlədən Azərbaycan Respublikası ərazisində mövcud olan növlərinin bir neçəsi ilə tanış olacağıq.

Günəş enerjisi

Yer səthinə düşən Günəş enerjisinin miqdarı bütün daş kömür, təbii qaz, neft və bu kimi digər yanacaq növlərindən çoxdur. Günəş texnologiyaları, günəş şüasından alınan günəş enerjisini müxtəlif növ panellərin, yəni fotovoltaiik (PV) panellər və günəş radiasiyasını özündə cəmləşdirə bilən güzgülərin vasitəsilə elektrik enerjisinə çevirir. Başqa sözlə desək, günəş enerjisindən elektrik enerjisi əldə etmək üçün günəş panellərindən istifadə olunması ilə yanaşı, istilik və isti su təminatı məqsədilə isə müxtəlif növ günəş kollektorlarından istifadə edilir. Günəş enerjisinin istifadəsinin əsas üstünlüyü ondan ibarətdir ki, günəş qurğuları işləyən zaman istilik aşağı atmosfer qatlarına yayılmır və havanın çirklənməsi baş vermir. Günəş enerjisinin sadəcə bir çatışmazlığı var ki, o da atmosferin vəziyyətindən, gün və ilin vaxtından asılı olmasıdır.

Günəş panelləri, əsasən, işığa həssas olan yarımkeçirici materiallardan hazırlanan və ümumi çərçivəyə salınan, həmçinin birdən çox qatdan ibarət olan fotoelementlər vasitəsilə günəş şüasından əldə olunan günəş enerjisini elektrik enerjisinə çevirən qurğulardır. Bu qurğulardan əldə olunan elektrik enerjisi işığın intensivliyi ilə düz mütənəsb olaraq asılıdır. Belə ki, işığın intensivliyi nə qədər böyük olarsa, əldə olunmuş elektrik enerjisi də bir o qədər yüksək olar. Günəş panelləri vasitəsilə günəş enerjisi sabit cərəyan (DC) şəklində istehsal olunur, daha sonra isə bu enerjinin şəbəkəyə inteqrasiyası üçün dəyişən cərəyana (AC) çevirən güc çeviricilərdən - invertorlardan istifadə edilir(www.area.gov.az).

Günəş kollektorları, yəni günəş panelləri içərisində kanallar olan metal istilikdəyişdiricidən ibarətdir ki, hava, su və ya digər istilikdaşıyıcı maddələr həmin kanalların içərisində hərəkət edir. Kollektorların konsentratırsuz, konsentratırlu, açıq və bağlı tipli növləri mövcuddur. Hamar konsentratırsuz günəş kollektorları hazırda ən çox istifadə edilən növ hesab edilir. Səmərəliliyinə görə günəş kollektorlarından istifadə mərkəzləşdirilməmiş enerji sistemlərində özünü daha yaxşı doğruldu(www.area.gov.az).

Şəkil 2. 2010-2019-cu illər ərzində günəş fotovoltaiik (PV) panellərindən istifadənin artımı



Mənbə: IRENA.

Günəş enerjisinin əsas iqtisadi üstünlükləri digər ənənəvi, həmçinin bərpa olunan enerji qurğuları ilə nisbətdə daha tez quraşdırıla bilər. Proqnozlaşdırılan, nəzərdə tutulan enerjinin paylanmasını təmin edə bilər və kommunal tariflərin yüksək olduğu halda daha çox səmərəlidir. Günəş enerjisi yerli enerjidir, enerjini sahədə istehsal edir, bu da öz növbətində yüksək gərginlikli ötürücü xətlərin istifadəsinə və mürəkkəb infraqurğulara olan tələbatı dəfələrlə azaldır.

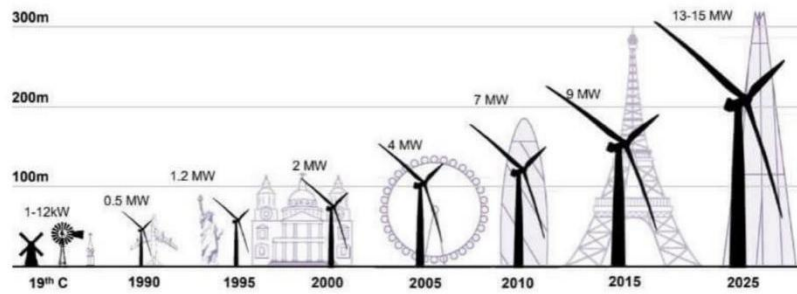
Külək enerjisi

Külək enerjisi, təbiətdə ən geniş yayılmış ekoloji təmiz, təhlükəsiz, həmçinin tükənməz bərpa oluna bilən enerji mənbələrindən biridir. Külək enerjisi küləyin gücündən, yəni hava axınının sahib olduğu hərəkət enerjisinin, başqa adla desək, kinetik enerjisinin elektrik enerjisinə çevrilməsi vasitəsilə əldə edilir. Həmin hərəkət enerjindən istifadə etmək və onu istifadə etməyə yararlı elektrik enerjisinə çevirmək üçün külək turbini adlanan qurğudan istifadə edilir.

Külək turbinləri hündürlüklərindən və rotorun diametrindən asılı olaraq müxtəlif güclərə malik olur və texnologiyanın inkişafı ilə daha iri həcmli külək turbinlərinin hazırlanması üzrə mütəmadi işlər aparılır. Külək enerjisindən optimal istifadə üçün küləkli ərazilərdə çoxlu sayda turbinlərdən ibarət böyük miqdarda elektrik enerjisi istehsal etməyə imkan verən külək elektrik stansiyaları (KES) qurulur (www.area.gov.az).

Texnologiyanın inkişafı irəliləyən illər ərzində külək turbinlərinin parametrlərinin dəyişiklərə məruz qalmasına da öz təsirini göstərmişdir.

Şəkil 3. Külək turbininin illər ərzində məruz qaldığı dəyişiklik.

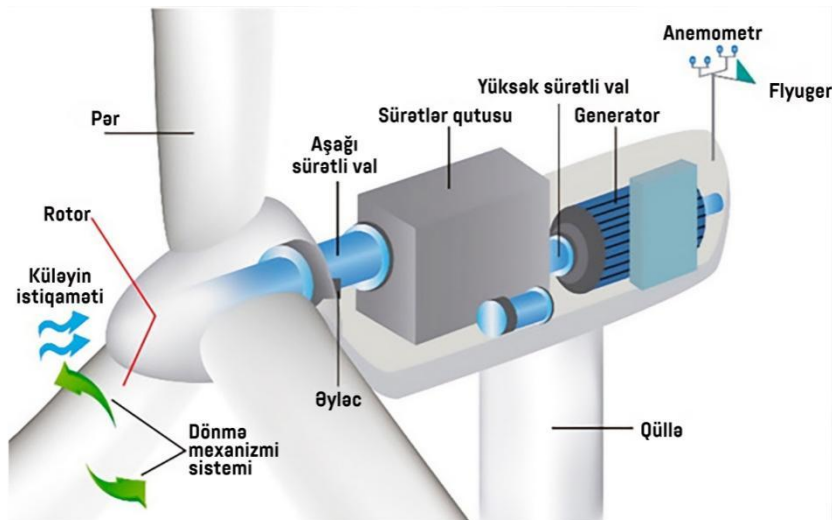


Mənbə: <http://data.bloomberglp.com/bnef/sites/14/2017/09/BNEF-Summit-London-2017-Michael-Liebreich-State-of-the-Industry.pdf>

Külək turbinləri quruluş etibarilə, əsasən, küləyin istiqamətinə yönələn 3 pərdən ibarət olur ki, bu pərlərin hərəkəti də öz növbəsində külək turbininin quruluşca üç əsas hissəsini hərəkətə gətirir:

- **Rotor:** hava axınlarının kinetik (hərəkət) enerjisini mexaniki fırlanma enerjisinə çevirir.
- **Sürətlər qutusu:** fırlanan val vasitəsilə mühərrikə qoşulur və fırlanma sürətini bir dəqiqədə 30 dövrədən (rpm) 1500 dövrə (rpm) qədər artırır.
- **Generator:** əldə olunmuş mexaniki enerjini elektrik enerjisinə çevirir.

Şəkil 4. Külək turbininin quruluşu.



Mənbə: <https://www.mdpi.com/2076-3417/9/12/2469/htm>

Beynəlxalq Bərpa Olunan Enerji Agentliyinin (IRENA) dərc etdiyi "Future of Wind – Külək enerjisinin gələcəyi" adlı hesabatda əsasən, qlobal külək enerjisi gücü 2050-ci ildə elektrik enerjisi tələbatının təxminən 35%-ni qarşılaya bilər. Hesabatda qlobal olaraq dənizdə külək enerjisi

bazarının 2010 və 2018-ci illər arasında hər il təxminən 30% artdığı bildirilir. Avropa İttifaqının (AI) dənizdə külək enerjisi gücü hazırda 24 QVt həcmindədir və bu gücün 2040-cı ildə təqribən 130 QVt-a çatacağı proqnozlaşdırılır (www.area.gov.az).

Hidroenerji (Hidro elektrik enerjisi)

Hidroenerji ekoloji cəhətdən təmiz enerji mənbəyi olmaqla bərabər, dünyada ən çox istifadə olunan bərpa oluna bilən enerji mənbəyidir. Hidro elektrik enerjisi içmə, istifadə etmə ya da sənaye suyu təmin etmək məqsədiylə sürətlə axan suyun, çayın və ya digər su hövzəsinin təbii gedişatının dəyişdirilərək yaradılan bəndlərdən və ya axar sudan istifadə etməklə və ya axar suyun enerjisi ilə çevrilən elektrik enerjisinin istehsal edildiyi, elektrik generatorlarından əldə edilən bərpa olunan enerji mənbəyidir.

Hidro elektrik enerjisi daim yenilənə bilən və təkrarlana bilən bir su dövriyyəsi sistemində əsaslanır. Eyni zamanda qeyd etməliyik ki, istehsal edilən enerjinin miqdarı axar suyun sürətindən asılı olaraq mütəmadi olaraq dəyişir. Başqa cür desək, su axınının həcmi, yaxud su hövzəsindəki hündürlüyünün dəyişməsi axar suda mövcud olan enerjinin miqdarını müəyyən edir.

Hidroenerjidən elektrik enerjisi almaq məqsədilə qurulan su elektrik stansiyaları (SES) potensial hidroelektrik enerjisini, yəni suyun kinetik enerjisini elektrik enerjisinə çevirmək üçün zəruri olan və gün ərzində 24 saat işləyə bilən elektromexaniki qurğu və avadanlıqlar toplusudur. Bu kinetik enerjinin elektrik enerjisinə çevrilməsi üçün hidro elektrik turbinlərdən və generatorlardan istifadə olunur.

Su Elektrik Stansiyalarında (SES) davamlı olaraq dövriyyədə olan su axını nəticəsində daim elektrik enerjisi istehsal edilir. Suyun axını və suyun təzyiqi, istehsal olunan enerjinin miqdarı ilə düz mütənasib asılıdır. Başqa cür desək, suyun axını nə qədər çox olarsa, suyun mövcud təzyiqi nə qədər yüksək olarsa, su elektrik stansiyası (SES) o qədər çox elektrik enerjisi istehsal edə bilər.

Su Elektrik Stansiyalarının istifadə formasına görə üç növü vardır:

- **Axar su elektrik stansiyaları**
- **Ehtiyat su anbarları olan su elektrik stansiyaları**
- **Hidroelektrik nasos stansiyalar**

Axar su elektrik stansiyaları bəndlər və ya su anbarları olmayan, daha kiçik miqyaslı sistemlərdi. Bu sistemlərdə, əsasən, çayların təbii axınına müdaxilə edilmədən onun gücünün hidroturbina yönəldilməsi nəticəsində elektrik enerjisi əldə olunur.

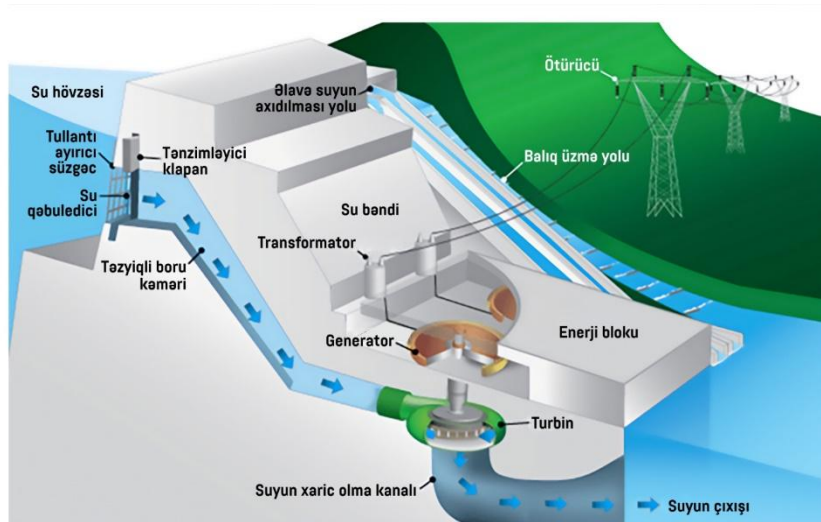
Şəkil 5. Axar su elektrik stansiyasının quruluşu.



Mənbə: <https://www.energy.gov/>

Ehtiyat su anbarları olan su elektrik stansiyalarında isə axar su elektrik stansiyalarından fərqli olaraq, çaylar üzərində axına nəzarət məqsədilə bəndlər qurulur və bu bəndlərin köməyi ilə yaradılmış su anbarlarında saxlanılır və elektrik enerjisi istehsal etmək lazım olduqda hidroturbinlər vasitəsilə buraxılır.

Şəkil 6. Ehtiyat su anbarı olan su elektrik stansiyası.



Mənbə: <https://www.energy.gov/>

Hidroelektrik nasos stansiyalarında su nasoslar vasitəsilə mənbəyindən daha yüksək anbarlara vurularaq saxlanılır. Elektrik enerjisinin istehsalına tələbat yaranan zaman yuxarı anbardan buraxılan su aşağıdakı hövzəyə axan zaman hidroturbinlər vasitəsilə elektrik enerjisi istehsal olunur.

Bioenerji

Bioenerji biokütlədən, yəni bitki və heyvan mənşəli qalıqlardan əldə edilən bərpa oluna bilən enerjinin növlərindən biridir. Bioenerjinin emal olunması nəticəsində istilik və elektrik enerjisi, avtomobil yanacağı, həmçinin digər müxtəlif məhsullar da əldə edilə bilər.

Bioenerji istifadəsinə görə əsas iki kateqoriyaya bölünür:

- **Ənənəvi bioenerji**
- **Müasir bioenerji**

Ənənəvi bioenerji, biokütlənin – bitki, ağac, heyvan tullantıları, ənənəvi kömür və s. kimi formalarda yandırılması nəticəsində əldə edilən enerjidir.

Müasir bioenerji şəkər qamışı və ya digər bitkilərdən hazırlanmış bioyanacaqlar, bioemal zavod məhsulları, qalıqların anaerob mühitdə, yəni oksigenə çıxışı olamadan çürüdülməsi nəticəsində əldə olunan bioqaz və bu kimi digər texnologiyalardan ibarətdir.

Enerji istehsalı üçün biokütlə mənbələri müxtəlifdir. Bunlar:

- **Ağac və ağac emalı tullantıları**
- **Kənd təsərrüfatı bitkiləri və tullantı materialları**
- **Bərk məişət tullantılarında biogen materiallar**
- **Heyvan tullantıları və məişət çirkəb suları**

Sözügedən bu biokütlə enerjilərindən elektrik enerjisi əldə etmək üçün müxtəlif üsullar vardır. Bunlardan bir neçəsi aşağıdakı kimidir:

- **Bərk, qaz və maye yanacaqların istehsalı üçün termokimyəvi çevrilmə:**

Bu üsulda piroliz və ya qazlaşdırma yolu ilə qaz və maye yanacaq şəklində elektrik enerjisi istehsal olunur.

- **Piroliz üsulu:**

Üzvi materialların oksigensiz şəraitdə 400-500 °C-ə qədər qızdırılması vasitəsilə bio-yağ, bərpa olunan dizel, kömür, metan, hidrogen və s. bu və bunlar kimi yanacaqlar istehsal olunur.

- **Qazlaşdırma üsulu:**

Üzvi materialların oksigen və (və ya) buxar daxil edilməsi vasitəsilə 800-900°C temperaturda qızdırılması ilə sintez qazı adlanan qaz hasil olunur.

- **Maye yanacaqların istehsalı üçün kimyəvi çevrilmə:**

Bitki və ya heyvan mənşəli biokütlələrdən kimyəvi çevrilmə zamanı biodizel və s. digər yanacaq növləri hazırlanır.

- **Maye və qaz yanacaqlarının istehsalı üçün bioloji çevrilmə:**

Bu üsulda, əsasən, fermentasiya üsulu və ya anaerob çürümə üsulu nəzərdə tutulur.

Bərpa olunan enerjinin vacibliyini nəzərə alaraq deyə bilərik ki, “yaşıl enerji” strategiyasının düzgün şəkildə aparılması, bərpa oluna bilən enerji növlərindən səmərəli istifadə növbəti onillik ərzində tükənən enerji resurslarının orta hesabla 30-35%-ə qədər artmasına gətirib çıxara bilər. Enerji integrasiyasının əsasını təşkil edən yaşıl enerjiyə keçid gələcək dövrlərdə də öz təsirlərini göstərməyə davam edəcəkdir.

ƏDƏBİYYAT

1. <https://area.gov.az/az/page/yasil-texnologiyalar/boem-potensialı>
2. <https://area.gov.az/az/page/yasil-texnologiyalar/gunes>
3. <https://area.gov.az/az/page/yasil-texnologiyalar/kulek>
4. <https://e-qanun.az/framework/34278>

JEL Classification Codes: F64, L81, Q01, Q50

EXPLORING GREEN E-COMMERCE: PRACTICES AND CHALLENGES IN SUSTAINABILITY

Nariman Suleymanov

Azerbaijan State University of Economics (UNEC)

Zagatala Branch of UNEC, III years

Abstract

As the digital economy continues to flourish e-commerce has become a crucial tool for businesses globally. However, the rapid rise has also sparked concerns about its environmental impact. Green e-commerce provides a solution to these concerns by harmonising economic growth with environmental preservation. This article presents an exploration of green e-commerce, covering its methods and obstacles. While green e-commerce brings numerous benefits it also has negatives such as packaging waste and higher delivery demand. But a particular behaviour is more damaging and does more harm than others: having eco-friendly claims while doing the opposite, a practice known as "greenwashing." This problem negatively impacts any businesses who would like to go green because greenwashing fosters mistrust among consumers.

Key words: *E-commerce, green e-commerce, greenwashing, sustainability, eco-friendly*

Xülasə

Rəqəmsal iqtisadiyyat inkişaf etdikcə, e-ticarət qlobal miqyaslı bizneslər üçün mühüm alətə çevrildi. Baxmayaraq ki, sürətli artım onun ətraf mühitə təsirləri ilə bağlı narahatlıqlara da səbəb olub. Yaşıl e-ticarət iqtisadi artımı ətraf mühitin qorunması ilə uyğunlaşdırmaqla bu narahatlıqların həllini təmin edir. Bu məqalə yaşıl e-ticarət üçün tətbiq metodları və yaratdığı maneələr haqda nəzəri araşdırmanı təqdim edir. Yaşıl e-ticarət bir çox faydalı tərəfləri ilə yanaşı qablaşdırma tullantıları və daha yüksək çatdırılma tələbi kimi mənfi cəhətləri də mövcuddur. Ancaq bir xüsusi davranış var ki, digərlərindən daha zərərliyə: “Qrinvosinq (yaşılyuma)” - əksini etməyinə baxmayaraq ekoloji cəhətdən təmiz olduğu iddialarını irəli sürmək. Bu problem ekoloji cəhətdən təmiz olmaq istəyən bütün müəssisələrə mənfi təsir göstərir, çünki “qrinvosinq” nəticədə istehlakçılar arasında inamsızlığa gətirib çıxarır.

Açar sözlər: *E-ticarət, yaşıl e-ticarət, qırınoşınq, davamlılıq, ekoloji cəhətdən təmiz*

Introduction

With the increase in the digital economy worldwide, many businesses adopt electronic commerce to keep up with the age. Amidst this competitive scene, sustainability practices intersect offering both opportunities and complexities. E-commerce operates in different types of market segments and can be conducted over any smart devices. The increase in online shopping, propelled by technological advancements and easy accessibility has changed consumer behaviours and business models. With today's global ecological position there is a necessity to pursue greener alternatives. This transition endeavour encompasses economic, social, and environmental dimensions. It includes eco-friendly consumption patterns, reducing carbon emissions and educating consumers. At its core, green e-commerce seeks to harmonise economic prosperity with environmental preservation and striving for a compromised relationship between commerce and mother nature. This article embarks on a comprehensive exploration of green e-commerce, delving into its practices and the challenges that come with this practice.

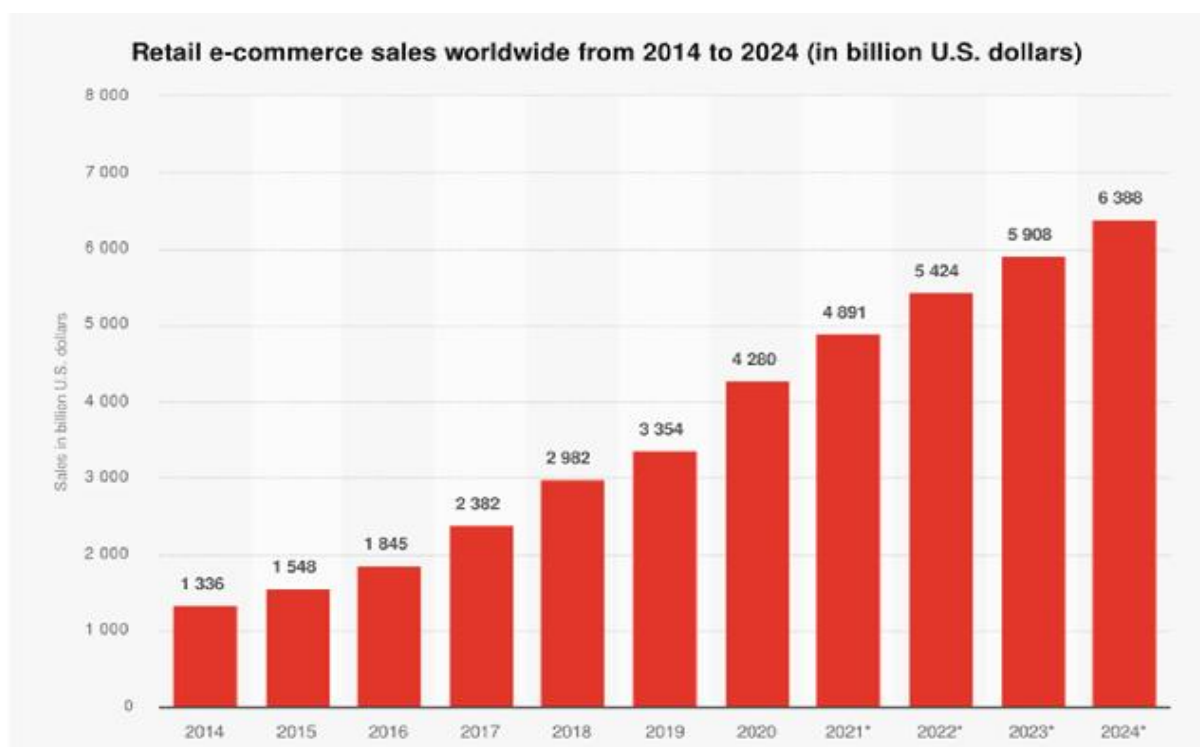
In conclusion, sustainability in e-commerce is not merely a moral imperative but an economic and environmental necessity. As the digital economy grows, ecological preservation becomes ever more pressing. This paper endeavours to illuminate pathways towards a more sustainable future.

What is E-Commerce?

E-commerce is about setting your business on the Internet, allowing visitors to access your website, and go through a virtual catalogue of your products/services online. When a visitor wants to buy something he/she likes, they merely "add" it to their virtual shopping basket. Items in the virtual shopping basket can be added or deleted, and when you're all set to checkout, you head to the virtual checkout counter, which has your complete total, and that will ask you for your name, address etc. and method of payment (usually via credit card). Once you have entered all this information (which by the way is being transmitted securely) you can then just wait for delivery. (Goel 2008: 5)

Nearly every imaginable product and service is available through e-commerce. E-commerce has changed the way people shop and consume products and services. More people are turning to order goods that can easily be delivered to their homes. From 2014 to 2024 it is evident that this trend shows no signs of abating in the near future (Fig.1).(Anh, Hue 2023: 99) This phenomenon is also observable in Azerbaijan. Both local enterprises such as Umico and international e-commerce platforms like Trendyol and AliExpress.

Fig 1 - Retail e-commerce sale worldwide from 2014 to 2024



Source: www.researchgate.net

Businesses involved in e-commerce can take various forms. Each with its own characteristics and operational models. Here are some common types:

Brick and Mortar Business - which is an old fashioned way of performing business. They sell physical products with physical delivery agents. A brick and mortar business requires large amounts of capital for start-up and fixed costs of operations are significant

Click and Mortar Business - Organizations that conduct some of their business activities online but do their primary business in the physical world. Retailers get the most benefit when they leverage the benefits of their physical presence and the benefits of their online presence

Virtual business - an Internet-only business. Virtual organisations do not have any tie to a virtual business and have low barriers to entry into the web market.

E-marketplaces - An online electronic market where buyers and sellers meet to exchange goods, services, money, or information. They are commonly classified on the basis of their ownership. (Manzoor 2010: 10)

The environmental impacts of E-Commerce

While these platforms offer advantages like convenience and increased selection they also present significant drawbacks. A study by the World Economic Forum predicts that in major cities,

carbon emissions from e-commerce deliveries could reach around 25 million metric tons of CO₂ by 2030. This projected increase in carbon footprint poses a significant environmental threat in the long run. To address this issue there are global initiatives such as “2030 Breakthroughs”. As well as more localised projects like “Azerbaijan 2030: National Priorities for Socio-Economic Development”. While there are many topics to consider, this paper will focus specifically on the concept of eco-friendly e-commerce.

What is Green E-Commerce?

A business runs in a capacity where no negative externality is there on the local as well as global environment, the community, or the economy. Green e-commerce will also engage in forward-thinking activities for environmental factors and activities affecting human rights. (Shaina 2019: 207)

Green e-commerce includes all activities carried out to conduct and facilitate all online transactions aimed at satisfying human needs and desires with minimal harmful impact on the environment. (Semerádová, Weinlich 2022: 26) As previously mentioned governments and organisations endeavour to raise awareness of these trends. Each year a growing number of individuals lean towards adopting greener approaches in society. Some companies integrate green e-commerce practices into their business to fight against environmental problems. These practices not only attract attention from customers but also reduce costs and increase sustainability. Many businesses have the potential to adopt these practices.

Advantages of Green E-Commerce

Social Impact

The Green Generation report shows that some e-customers are willing to wait longer for the delivery, if it is due to the e-store's care for greener delivery, and to pay extra for foil-free packaging. Some customers go further with their expectations and always demand green or sustainable e-commerce shopping. (Oláh və b. 2019: 89) According to a 2019 study - 81% of respondents expressed intentions to purchase more environmentally-friendly products over the next five years. The research of IBM Institute indicates that not only consumers but also 71% of employees show a preference for green companies with nearly half of those surveyed willing to accept a lower salary to work for such organisations. With the increase in conscious consumerism people prefer green businesses. Some enterprises even base their entire business models around this concept. This kind of positive PR can enable businesses to capitalise on this shift to have an impact both economically and environmentally.

Economical Benefits

Results of Forbes survey, while the primary focus of green e-commerce is environmental it also offers significant economic benefits to businesses. Positive image associated with sustainability is one factor. A study found that 90% of adults are willing to spend an extra 10% for green options. Moreover, green products not only increase revenue but also reduce costs. For instance, some countries offer tax reductions for businesses transitioning to more sustainable options. Additionally, 33% of businesses utilise sustainability strategies to enhance efficiency. Undoubtedly, green logistics can increase customer satisfaction, but also loyalty to the retailer (Kawa 2019: 49)

Disadvantage of Green E-Commerce

Packaging

While e-commerce often presents a more sustainable option compared to traditional commerce in many aspects this is not the case when it comes to packaging. Products are typically packaged using materials such as plastic bags, cardboard and other materials that lead to significantly more packaging waste in e-commerce compared to traditional commerce. E-commerce generates 4.8 times more packaging waste.(Kim və b. 2022: 2) Furthermore, many of these materials end up in landfills or incinerated. Both of which cause environmental damage.

Shipping

With the rapid growth of the e-commerce industry the demand for delivery and shipping services has grown simultaneously. It predicted that from 2019 to 2030 the amount of delivery vehicles will increase 5.3 to 7.2 million, the demand for last-mile delivery is expected to grow 78% worldwide. This delivery activity adds an additional 11 minutes of commute time for each passenger every day. In this highly competitive scene many companies are unwilling to fall behind. They offer same-day delivery options which only increase this high number problem.

General challenges

As I previously mentioned, green e-commerce can indeed lead to cost reductions in many ways but It require great planning. Adopting energy-efficient practices can be more expensive in many ways. For instance, EVs can be expensive for newly established companies. Another problem that can occur based on this is logistic challenges. Ensuring fast and good customer satisfaction requires good logistic transportation and warehousing. It's evident that it doesn't matter if a company is starting new or aiming to transition towards eco-friendliness, good planning is must have. Additionally even if a company adopts green practices, its products or services must align with eco-friendly principles. Offering products that are not eco-friendly or cause harm to the environment can result in distrust and negatively impact the brand image.

Greenwashing

What is greenwashing?

The term "greenwashing" or "eco-washing" is somewhat broad and can carry different meanings in various academic contexts. In essence, it refers to a form of misleading advertisement to promote the product's, goals, or policies of an organisation and thus increase the aggregate benefits of the product. (Ryding və b. 2023: 86) Put simply, it's an action that could mislead consumers into believing a company or their products are eco-friendly and greener but in reality, it's a slight exaggeration or a full fabricated lie. Companies use these unethical tactics because it grants all the benefits associated with green e-commerce without facing any of the associated downsides.

Fallacies of Greenwashing

Greenwashing companies use various methods and tactics, all of which ultimately aim to mislead consumers. At the same time, there are various methods to fight against these misleading practices and identify these deceptive practices. Yet there are some practices that misuse environmental labels for misleading actions. For example, the label "100% natural" may sound environmentally friendly, but it can actually signify the polar opposite. This label doesn't guarantee that the product is free from CO2 emissions or that it's not harmful to the environment. For instance, if the product is made from wood sourced from unsustainable logging practices, it could contribute to environmental damage. On the other hand, some labels may have positive connotations but lack relevance. For instance, "Free of CFCs/HCFs" labels implies environmental friendliness because these substances are known to deplete the ozone layer. However, their use was globally banned according to the international treaty of the Montreal Protocol. Today, CFCs are outlawed by almost all countries around the world, and HCFCs were mostly stopped producing in 2020, with a complete phase-out by 2030. In short, this label has no meaning, and using these labels is as relevant as putting "not any giraffe hurt in making this product" on a crayon pencil. Informing people on how to identify greenwashing activities over the internet and the development, through government and green activist certification, of "eco-labels" (e.g., EcoLogo, Green Seal) on product packaging, guarantees consumers that products tagged with these labels are trustworthy supporters of helping the environment. This assures consumers that the products they are buying are environmentally friendly throughout their entire product lifecycle. (Paetzold 2010: 44) Labels are good for creating a first impression from a brand but at the same time they are bad for intentionally misleading some consumers. Another popular misleading tactic is using irrelevant statistics. Saying "Y product is 50% more environmentally friendly than X product" is not a trustworthy statistic if it's not explained in detail. Putting a "100% biodegradable" label is easy, but companies have to prove it. Regulations against greenwashing exist, such as the European Union's Directives 2011/83/EU

and 2005/29/EC but not every country has strict rules against it. That's why consumers have to be informed and double-check whether the label is trustworthy or not. Sites like [Ecolabel Index](#) are really helpful in that case.

Summary

Packaging and shipment are two of the biggest ecological problems that e-commerce causes. The environmental impacts can vary based on e-commerce type and it requires tailored solutions. Although packaging is often unavoidable for many products there are a few viable approaches. One simple approach is reducing packaging material wherever possible. Using recycled materials can significantly improve energy efficiency in the production process. Properly packaged goods have a better chance of arriving intact, reducing the number of returns and the overall environmental footprint (Oláh və b. 2019: 89). Moreover, packaging made from sustainable materials also helps to further reduce the environmental impact and reduce waste, while demonstrating to customers that the company uses ethical and thoughtful practices.(Kawa, Pierański 2021: 186) There are many variables that can't be changeable. The best thing a business can do is minimise this as much as possible. One potential solution is using electric vehicles (EVs). The EVs lifecycle emissions can be over 70% lower than gasoline and diesel vehicles. This metric shows that this single change can reduce carbon emissions by a significant amount. Also consumers prefer innovative transport modes such as drones (Merkert və b. 2022: 262). Reducing return rates, transitioning to renewable energy sources and many more strategies can be implemented to business if it's possible. However we have to acknowledge that green e-commerce may not always be positive and beneficial to business in every aspect. While its benefits to the environment and world are undeniable, there are some issues that must be taken into consideration before implementing strategies.

References

1. Anh Nguyen Thi Mai and Hue Nguyen Thi (2023). "Factors Affecting Consumer's Online Shopping Behavior During the Covid-19 Pandemic: An Integrative Model". APMRC, pp: 98–113.
2. Goel Ritendra (2008). "E-commerce". pp: 5
3. Kawa A. (2019). "Returns In E-Commerce As A Value For Customers From Different Perspectives". 19th international scientific conference Business Logistics in Modern Management, pp: 43-58
4. Kawa A., Światowiec-Szczepańska J., (2020). "Logistics Value and Perceived Customer Loyalty in E-commerce: Hierarchical Linear Modeling Analysis". Editors: Nguyen N., Jearanaitanakij K., Selamat A., Trawiński B., Chittayasothorn S. Springer, Cham. pp. 417-427

5. Kawa Arkadiusz, Pierański Bartłomiej (2021). "GREEN LOGISTICS IN E-COMMERCE". Scientific Journal of Logistics, 17 (2), p: 183-192
6. Kim Yeonsu və b. (2022). "Is online shopping packaging waste a threat to the environment?". Economics Letters, Volume 214, pp: 2
7. Manzoor Amir (2010). "E-commerce: An Introduction". LAP Lambert Academic Publishing, pp:10-11
8. Merkert R. və b. (2022). "Consumer preferences for innovative and traditional last-mile parcel delivery", International Journal of Physical Distribution and Logistics Management, Vol. 52 No. 3, pp: 261-284.
9. Oláh J., və b. (2019). "Achieving sustainable e-commerce in environmental, social and economic dimensions by taking possible trade-offs". Sustainability, 11(1), pp: 89
10. Paetzold Kolja (2010). " Corporate Social Responsibility (CSR):An International Marketing Approach". pp: 44
11. Ryding Daniella və b. (2023). "The Garment Economy: Understanding History, Developing Business Models, and Leveraging Digital Technologies". İsveçrə: Springer International Publishing, pp: 86
12. Semerádová Tereza , Weinlich Petr (2022). "Moving Businesses Online and Embracing E-Commerce: Impact and Opportunities Caused by COVID-19". pp: 26
13. Shaina Arora (2019). "Devising e-commerce and green e-commerce sustainability". IJEDR, Volume 7, Issue 2, pp: 206-210
14. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_the_last_mile_ecosystem.pdf
15. <https://president.az/en/articles/view/50474>
16. <https://www.slideshare.net/accenture/accenture-chemicals-global-consumer-sustainability-survey-2019>
17. <https://www.businessdit.com/business-going-green-statistics/>
18. https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/IMCO/AG/2023/11-28/1289669EN.pdf
19. <https://www.bloomberg.com/news/newsletters/2024-03-21/evs-are-much-lower-emitting-than-combustion-cars>

JEL Classification Codes: G1, G2,O3

THE IMPACT OF TECHNOLOGY ON FINANCIAL MARKETS: TRENDS, CHALLENGES, AND OPPORTUNITIES

Vasif Yusifli

Azerbaijan State University of Economics (UNEC)

International Magistrate And Doctorate Center (IMDC), II year

Abstract

The rapid advancement of technology has brought profound changes to financial markets worldwide. This article examines the key trends, challenges, and opportunities arising from the integration of technology in financial markets. It explores the adoption of fintech innovations such as algorithmic trading, blockchain, and artificial intelligence, along with the associated challenges such as cybersecurity risks and regulatory complexities. Despite these challenges, technology presents immense opportunities for market participants, enabling efficiency gains, broader access to financial services, and enhanced investment strategies. In recent years, the financial landscape has undergone a profound transformation fueled by rapid advancements in technology. This paper explores the multifaceted impact of technology on financial markets, analyzing key trends, challenges, and opportunities that have emerged as a result.

Firstly, the paper delves into the evolution of financial technology (Fintech) and its role in reshaping traditional banking and investment practices. It examines how innovations such as algorithmic trading, blockchain, and artificial intelligence have revolutionized trading strategies, risk management, and market transparency.

Keywords: *Financial technology, algorithmic trading, blockchain, artificial intelligence, cybersecurity, regulatory challenges, democratization of finance*

Xülasə

Teknologiyadakı sürətli inkişaf maliyyə bazarlarında dəyişikliklərə səbəb olub. Bu məqalə, texnologiyanın maliyyə bazarlarına inteqrasiyasından doğan əsas trendləri, problemləri və imkanları müzakirə edir. Alqoritmlər ticarəti, blockchain, və süni intellekt kimi fintech yeniliklərinin qəbulunu, habelə bunlarla əlaqədar olan kibertəhlükəsizlik riskləri və tənzimləmə kompleksləri kimi

məsələləri müzakirə edir. Bütün bu problemlərə baxmayaraq, texnologiya bazar iştirakçlarına, effektivlik qazancları, daha geniş maliyyə xidmətlərə daxil olmağa və investisiya strategiyalarını artırmağa imkan verir. Son illərdə, maliyyə peyzajının sürətli texnologiya inkişafı tərəfindən məhv edilməsi ilə bağlı əsas trendləri, problemləri və imkanları analiz edərək, bu məqalə maliyyə bazarları üzərində texnologiyaların müxtəlif təsirini araşdırır.

Əvvəlcə, məqalə maliyyə texnologiyaların (Fintech) inkişafına və ənənəvi bankçılıq və investisiya praktikalarını yenidən formalaşdırmasına dair kəşfiyyat edir. Alqoritmlər ticarət, blockchain və süni intellekt kimi yeniliklərin ticarət strategiyalarını, risk idarəetməsini və bazar şəffaflığını necə inkişaf etdirdiyini araşdırır.

***Açar sözlər:** Maliyyə texnologiyaları, alqoritmik ticarət, blokçeyn, süni intellekt, kibertəhlükəsizlik, tənzimləyici problemlər, maliyyənin demokratikləşməsi*

Introduction

The landscape of financial markets is undergoing a transformative shift fueled by technological advancements. One of the prominent trends is the widespread adoption of fintech solutions, including algorithmic trading and high-frequency trading (HFT). Algorithmic trading employs complex algorithms to execute trades rapidly, optimizing market efficiency and liquidity. Similarly, HFT leverages cutting-edge technology to conduct transactions at unprecedented speeds, reshaping market dynamics.

Trends in Financial Technology

One of the prominent trends in financial markets is the widespread adoption of algorithmic trading and high-frequency trading (HFT). These technologies leverage complex algorithms and high-speed data networks to execute trades with incredible speed and efficiency, significantly impacting market liquidity and trading dynamics. Another transformative trend is the emergence of blockchain technology. Originally developed to support cryptocurrencies like Bitcoin, blockchain has extended its reach into various financial applications, promising enhanced security, transparency, and efficiency in areas such as cross-border payments, trade finance, and smart contracts. Artificial intelligence (AI) and machine learning are also driving innovation in financial markets. AI-powered algorithms analyze vast datasets to identify market trends, optimize investment strategies, and manage risks in real-time. Robo-advisors, powered by AI, provide personalized investment advice to retail investors, democratizing access to wealth management services. Financial technology (fintech) is continuously evolving, shaping the landscape of financial markets and revolutionizing traditional practices. Several key trends in fintech are driving innovation and transforming the way financial services are delivered and consumed. Understanding these trends is crucial for

stakeholders seeking to capitalize on emerging opportunities and navigate the dynamic fintech ecosystem effectively.

Blockchain Technology and Cryptocurrencies Blockchain technology, originally developed for cryptocurrencies like Bitcoin, has expanded into diverse financial applications. Blockchain offers decentralized and immutable ledgers, enabling secure and transparent transactions without intermediaries. Beyond digital currencies, blockchain is leveraged for trade finance, supply chain management, and decentralized finance (DeFi) platforms, empowering users with greater control over their financial assets. **Artificial Intelligence and Machine Learning** Artificial intelligence (AI) and machine learning (ML) are transforming investment management and risk assessment.

AI-powered algorithms analyze vast datasets to identify market trends, optimize investment portfolios, and automate trading strategies. Robo-advisors use AI to deliver personalized financial advice and portfolio management services to retail investors, disrupting traditional wealth management models. **Open Banking and APIs** Open banking initiatives are promoting collaboration and data-sharing among financial institutions through application programming interfaces (APIs). By securely sharing customer data with third-party providers, banks can offer innovative services such as budgeting apps, account aggregation, and streamlined loan approvals.

Open banking fosters competition, improves customer experience, and promotes financial inclusion. **RegTech and Compliance Solutions** Regulatory technology (RegTech) solutions are leveraging technology to streamline compliance processes and enhance regulatory oversight. AI-driven RegTech platforms automate regulatory reporting, monitor transactions for suspicious activities, and ensure adherence to complex regulatory frameworks. These solutions help financial institutions reduce compliance costs, mitigate risks, and improve operational efficiency.

Digital Payments and Contactless Solutions: The shift towards digital payments and contactless transactions has accelerated with the rise of mobile wallets, peer-to-peer (P2P) payment apps, and cryptocurrency payments. Fintech companies are developing innovative payment solutions that prioritize speed, security, and convenience, catering to evolving consumer preferences and driving the cashless revolution. **Sustainable Finance and ESG Investing** Fintech is playing a pivotal role in promoting sustainable finance and environmental, social, and governance (ESG) investing. Fintech platforms facilitate impact investing, enable carbon footprint tracking, and provide ESG scoring and reporting tools for investors and corporations. Sustainable fintech solutions align financial goals with positive social and environmental outcomes, reflecting the growing importance of responsible investing.

Decentralized Finance (DeFi): Decentralized finance (DeFi) platforms leverage blockchain technology to recreate traditional financial services in a decentralized manner. DeFi protocols

enable lending, borrowing, trading, and yield farming without intermediaries, offering global access to financial services and fostering financial inclusion.

Cybersecurity and Data Privacy: With increased digitization comes heightened cybersecurity risks and concerns over data privacy. Fintech companies are investing in robust cybersecurity measures, including encryption, biometric authentication, and real-time fraud detection systems, to protect sensitive financial data and ensure customer trust. These trends collectively illustrate the transformative impact of fintech on financial markets, driving innovation, enhancing efficiency, and reshaping customer experiences. Embracing these trends requires a strategic approach that balances innovation with risk management, regulatory compliance, and customer-centricity to unlock the full potential of fintech in the evolving financial landscape. Financial technology (fintech) is a dynamic and rapidly evolving sector that continues to reshape the landscape of financial markets. Several key trends are driving innovation and transforming traditional financial services. Understanding these trends is essential for industry participants to stay competitive and harness the opportunities presented by fintech. Here are some prominent trends in financial technology:

Artificial Intelligence (AI) and Machine Learning (ML): AI and ML are revolutionizing various aspects of finance, from customer service to investment management. AI-powered chatbots provide personalized customer support and streamline routine inquiries. In investment management, ML algorithms analyze large datasets to identify patterns, optimize investment portfolios, and automate trading strategies.

Blockchain and Distributed Ledger Technology (DLT): Blockchain technology, known for its role in cryptocurrencies like Bitcoin and Ethereum, has broader applications in finance. Blockchain enables secure and transparent peer-to-peer transactions, reducing the need for intermediaries in areas such as cross-border payments, trade finance, and smart contracts. DLT frameworks are also being explored for digital identity verification and supply chain finance.

Digital Payments and Mobile Wallets: The shift towards cashless transactions is accelerating with the proliferation of digital payment solutions and mobile wallets. Fintech companies are leveraging mobile technology to offer convenient, secure, and instant payment options. Contactless payments, QR code payments, and peer-to-peer (P2P) transfers are becoming mainstream, reshaping consumer behavior and merchant services.

RegTech and Compliance Automation: Regulatory technology (RegTech) solutions are automating compliance processes and enhancing regulatory reporting capabilities. AI-powered RegTech platforms help financial institutions efficiently navigate complex regulatory requirements, monitor transactions for suspicious activities, and ensure adherence to anti-money laundering (AML) and Know Your Customer (KYC) regulations.

Open Banking and API Integration: Open banking initiatives are promoting data sharing and interoperability among financial institutions through application programming interfaces (APIs). APIs facilitate secure and seamless integration between banks, fintech startups, and third-party service providers. Open banking fosters innovation by enabling new financial products and services based on real-time access to customer data.

Robo-Advisory and Automated Investing: Robo-advisors are disrupting traditional wealth management with automated investment advice and portfolio management services. These platforms use algorithms to assess risk profiles, recommend diversified investment strategies, and rebalance portfolios based on market conditions. Robo-advisory services cater to tech-savvy retail investors seeking low-cost and transparent investment solutions.

Cybersecurity and Fraud Prevention: As financial transactions become increasingly digital, cybersecurity remains a top priority for fintech companies and financial institutions. Advanced cybersecurity measures, including biometric authentication, encryption, and behavioral analytics, are deployed to protect sensitive financial data and mitigate cyber threats such as phishing attacks and identity theft.

Sustainable Finance and ESG Investing: Fintech is driving the integration of environmental, social, and governance (ESG) factors into investment decisions. Sustainable finance platforms provide ESG scoring, impact investing opportunities, and carbon footprint tracking tools to align investment portfolios with sustainability goals. Fintech innovations are reshaping responsible investing practices and promoting corporate social responsibility.

These trends illustrate the diverse and transformative impact of fintech on financial markets. By embracing technological innovations and staying abreast of emerging trends, industry stakeholders can leverage fintech to enhance operational efficiency, improve customer experiences, and drive sustainable growth in an increasingly digital financial ecosystem.

Challenges in the Digital Era

Despite the immense benefits, the digital transformation of financial markets presents unique challenges. Cybersecurity threats loom large, with financial institutions vulnerable to data breaches and cyberattacks. Strengthening cybersecurity measures and promoting cyber resilience are critical imperatives for safeguarding market integrity. Regulatory frameworks struggle to keep pace with technological advancements, posing compliance challenges for market participants. Balancing innovation with regulatory oversight is essential to foster a safe and competitive financial ecosystem. The increasing reliance on complex algorithms and AI models raises concerns about transparency and accountability.

Ensuring the responsible use of technology in decision-making processes is essential to mitigate risks and maintain market stability as financial markets embrace digital transformation facilitated by advanced technologies, they also face a range of complex challenges that must be addressed to ensure stability, security, and regulatory compliance. Understanding these challenges is crucial for industry participants to navigate the evolving landscape of the digital era effectively. Here are the key challenges confronting financial markets in the digital era:

Cybersecurity Threats: One of the foremost challenges in the digital era is the increasing sophistication of cybersecurity threats. Financial institutions are prime targets for cyberattacks aimed at stealing sensitive customer data, disrupting operations, or manipulating markets. With interconnected systems and reliance on cloud computing, mitigating cybersecurity risks requires robust measures, including advanced encryption, threat detection technologies, and employee cybersecurity training.

Data Privacy Concerns: The collection, storage, and utilization of vast amounts of data raise significant concerns about data privacy and compliance with regulations such as GDPR (General Data Protection Regulation) and CCPA (California Consumer Privacy Act). Financial institutions must ensure the secure handling of customer data, implement transparent data privacy policies, and obtain explicit consent for data usage to build and maintain trust with customers.

Regulatory Complexity: The rapid pace of technological innovation often outpaces regulatory frameworks, leading to regulatory uncertainty and complexity. Financial regulators struggle to keep up with emerging fintech trends such as blockchain, AI, and cryptocurrencies, requiring adaptive regulations that balance innovation with consumer protection, market integrity, and systemic stability. Compliance with evolving regulations poses challenges for fintech startups and traditional financial institutions alike.

Legacy Systems Integration: Many established financial institutions grapple with the integration of new technologies into legacy systems designed for traditional banking operations. Legacy systems are often rigid, siloed, and lack interoperability, hindering innovation and agility. Modernizing legacy infrastructure to support fintech initiatives requires significant investment and strategic planning.

Algorithmic and AI Risks: The reliance on complex algorithms and AI-driven models in financial decision-making poses risks related to transparency, accountability, and unintended consequences. Algorithmic trading and AI-based investment strategies can amplify market volatility, create systemic risks, or lead to unintended biases if not properly monitored and regulated. Regulators are tasked with ensuring algorithmic transparency and responsible AI governance.

Digital Transformation Culture: Embracing digital transformation requires a cultural shift within financial institutions towards innovation, agility, and customer-centricity. Resistance to

change, organizational silos, and outdated mindsets impede the adoption of new technologies and hinder collaboration between fintech startups and incumbents. Establishing a culture that fosters continuous learning, experimentation, and adaptation is essential for success in the digital era.

Operational Resilience: The increasing reliance on interconnected systems and third-party providers exposes financial institutions to operational risks and disruptions. Downtime, system failures, or cyber incidents can have far-reaching consequences, affecting market stability and eroding trust. Building operational resilience through redundancy, contingency planning, and robust disaster recovery measures is paramount in the digital age. Addressing these challenges requires a holistic approach that combines technological innovation with risk management, regulatory compliance, and stakeholder engagement. Collaboration between industry stakeholders, policymakers, and regulators is essential to foster a resilient and secure digital financial ecosystem that leverages the benefits of fintech while mitigating associated risks. The digital transformation of financial markets driven by technological advancements brings forth a set of complex challenges that must be effectively addressed to ensure stability, security, and regulatory compliance. Understanding and mitigating these challenges is crucial for industry participants to successfully navigate the evolving landscape of the digital era.

Threats

One of the most critical challenges is the escalating sophistication of cyber threats targeting financial institutions. Cyberattacks such as data breaches, ransomware, and phishing attempts pose significant risks to sensitive customer data, operational continuity, and market integrity. Financial firms must continuously invest in robust cybersecurity measures, employee training, and threat intelligence to combat evolving cyber threats effectively.

Data Privacy and Regulatory Compliance: The collection, storage, and utilization of vast amounts of customer data raise concerns about data privacy and regulatory compliance. Financial institutions must adhere to stringent data protection laws such as GDPR (General Data Protection Regulation) and CCPA (California Consumer Privacy Act) to safeguard customer information. Ensuring compliance with complex regulatory frameworks while harnessing data for innovation presents a delicate balancing act.

Legacy System Integration and Modernization: Many financial institutions grapple with the integration of new technologies into legacy systems designed for traditional banking operations. Legacy systems are often siloed, outdated, and lack interoperability, hindering innovation and agility. Modernizing legacy infrastructure to support fintech initiatives requires substantial investment, strategic planning, and risk management.

Regulatory Uncertainty and Compliance Burden: The rapid pace of technological innovation outpaces regulatory frameworks, leading to uncertainty and regulatory compliance challenges. Financial regulators struggle to keep pace with emerging fintech trends such as blockchain, AI, and cryptocurrencies. Adapting regulatory policies to promote innovation while safeguarding consumer protection, market stability, and anti-money laundering (AML) measures remains a significant challenge.

Algorithmic Bias and AI Governance: The increasing reliance on complex algorithms and artificial intelligence (AI) in financial decision-making raises concerns about transparency, accountability, and algorithmic bias. Biased AI models can amplify market volatility, perpetuate discriminatory practices, and undermine consumer trust. Implementing robust AI governance frameworks and algorithmic transparency measures is imperative to mitigate unintended consequences.

Operational Resilience and Business Continuity: The interconnected nature of digital financial systems exposes institutions to operational risks and disruptions. Downtime, system failures, or cyber incidents can have far-reaching consequences, affecting market stability and eroding customer confidence. Enhancing operational resilience through redundancy, contingency planning, and robust business continuity strategies is essential in the digital era.

Talent Acquisition and Skills Gap: Fostering a skilled workforce capable of leveraging emerging technologies is a significant challenge for financial institutions. The demand for data scientists, cybersecurity experts, and fintech professionals outpaces the available talent pool. Bridging the skills gap through training programs, talent development initiatives, and strategic partnerships with educational institutions is critical for building a future-ready workforce.

Customer Trust and Experience: As financial services become increasingly digital, maintaining customer trust and delivering exceptional user experiences is paramount. Addressing concerns related to data privacy, cybersecurity, and algorithmic transparency is essential to preserve customer confidence in digital financial services. Building intuitive, secure, and personalized fintech solutions that prioritize user needs and preferences is key to enhancing customer satisfaction and loyalty. Addressing these challenges requires a holistic approach that combines technological innovation with risk management, regulatory compliance, and stakeholder collaboration. By proactively identifying and mitigating these challenges, financial institutions can unlock the transformative potential of fintech and capitalize on emerging opportunities in the digital era of finance.

Opportunities on the Horizon

Amidst these challenges, technology unlocks exciting opportunities for financial market participants. Fintech innovations are democratizing access to financial services, empowering underserved communities, and driving financial inclusion. Big data analytics provide actionable insights, enabling more informed investment decisions and risk management strategies. Real-time data analysis enhances market efficiency and competitiveness. Collaboration between traditional financial institutions and fintech startups is fostering innovation across the financial ecosystem. Strategic partnerships and investments drive the development of new products and services that cater In the ever-evolving landscape of financial markets, technology continues to play a pivotal role, reshaping how transactions are conducted, assets are managed, and risks are assessed.

The intersection of finance and technology has brought about profound changes, introducing new trends, presenting unique challenges, and opening up exciting opportunities for market participants. This article explores the multifaceted impact of technology on financial markets, examining key trends, addressing emerging challenges, and highlighting the vast potential that lies ahead. The rapid evolution of financial technology (fintech) presents unprecedented opportunities for industry stakeholders to innovate, expand access to financial services, and drive sustainable growth in the digital era. Embracing these opportunities requires strategic vision, collaboration, and a proactive approach to navigating the evolving landscape of fintech.

Financial Inclusion and Accessibility: Fintech solutions enable broader access to financial services, particularly in underserved regions where traditional banking infrastructure is limited. Mobile banking, digital wallets, and peer-to-peer (P2P) lending platforms empower individuals and businesses to participate in the formal financial system, fostering economic empowerment and reducing inequalities.

Enhanced Customer Experience: Fintech innovations prioritize customer-centricity, delivering seamless and personalized experiences across various touchpoints. Digital banking apps, robo-advisors, and AI-powered chatbots streamline transactions, provide real-time insights, and offer tailored financial advice, enhancing engagement and building long-term customer relationships.

Data-Driven Insights and Decision-Making: Big data analytics and AI-driven technologies empower financial institutions to harness vast datasets for actionable insights. Real-time market analysis, predictive modeling, and behavioral analytics optimize investment strategies, risk management, and product development, enabling informed decision-making and driving operational efficiencies.

Ecosystem Collaboration and Partnerships: Collaboration between traditional financial institutions, fintech startups, and technology firms fosters innovation and expands the range of

financial services available to customers. Strategic partnerships leverage complementary strengths, enabling incumbents to leverage fintech expertise and startups to access established customer bases, driving ecosystem growth and value creation.

Sustainable Finance and Impact Investing: Fintech plays a pivotal role in promoting sustainable finance and environmental, social, and governance (ESG) investing. Impact investing platforms facilitate funding for sustainable projects, while ESG scoring and reporting tools empower investors to align financial goals with positive social and environmental outcomes, driving positive change through responsible investing.

Decentralized Finance (DeFi) Opportunities: Decentralized finance (DeFi) platforms leverage blockchain technology to recreate traditional financial services without intermediaries. Opportunities in DeFi include decentralized lending and borrowing, yield farming, and tokenized assets, providing global access to financial services and fostering financial inclusion for underserved populations.

RegTech Innovation for Compliance: Regulatory technology (RegTech) solutions automate compliance processes, enhance regulatory oversight, and reduce operational risks associated with regulatory requirements. AI-powered RegTech platforms streamline reporting, monitor transactions for suspicious activities, and ensure adherence to evolving regulatory frameworks, enabling cost savings and regulatory compliance.

Cybersecurity and Trust Enhancement: Fintech investments in cybersecurity technologies strengthen trust and confidence in digital financial services. Encryption, biometric authentication, and real-time fraud detection systems protect sensitive financial data and mitigate cybersecurity risks, safeguarding customer trust and market integrity. Embracing these opportunities requires proactive leadership, continuous innovation, and a commitment to responsible fintech adoption. Industry stakeholders must collaborate with regulators, policymakers, and technology partners to create a resilient and inclusive financial ecosystem that leverages the transformative potential of fintech to drive positive impact and sustainable growth in the digital age.

Conclusion

The digital era presents both immense opportunities and complex challenges for financial markets undergoing rapid transformation fueled by technological innovation. While fintech solutions offer unprecedented efficiency gains, enhanced customer experiences, and expanded access to financial services, they also introduce significant risks related to cybersecurity, data privacy, regulatory compliance, and operational resilience. To thrive in this dynamic environment, financial institutions must prioritize cybersecurity measures, compliance with regulatory requirements, and the modernization of legacy systems to support fintech integration.

Collaboration between industry stakeholders, regulators, and technology partners is essential to foster innovation while maintaining market integrity and consumer protection. Moreover, addressing algorithmic bias, enhancing AI governance, and investing in talent development are crucial steps to mitigate risks associated with algorithm-driven decision-making and skills shortages in emerging technology fields. Ultimately, successful adaptation to the challenges of the digital era requires a strategic and proactive approach that prioritizes innovation, risk management, and customer-centricity. By embracing technological advancements responsibly and building resilient digital ecosystems, financial markets can harness the transformative power of fintech to drive sustainable growth and address evolving consumer needs in an increasingly digital world.

References

1. Arner, D. W., Barberis, J. N., & Buckley, R. P. (Eds.). (2015). *FinTech Law and Policy: The Critical Legal and Regulatory Challenges Confronting FinTech Firms and the Policy Debates that are Occurring around the World*. University of Hong Kong Faculty of Law Research Paper No. 2015/047.
2. Dapp, T., & Luo, Y. (Eds.). (2021). *Blockchain Technology and Financial Market Innovation: Applications, Implications, and Challenges*. Routledge.
3. Demirgüç-Kunt, A., Klapper, L., Singer, D., & Van Oudheusden, P. (2018). *The Global Findex Database 2017: Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution*. World Bank Policy Research Working Paper No. 8444.
4. EY Global FinTech Adoption Index 2019. Retrieved from https://www.ey.com/en_gl/news/2019/06/global-fintech-adoption-index-2019.
5. Gai, K., Qiu, M., Sun, X., & Wang, S. (2020). The Development and Future Trends of Fintech Research: A Bibliometric Analysis. *Sustainability*, 12(9), 3762.
6. Raskin, M., Behl, A., Carrillo, C., Nelms, T. C., & Perlin, M. (2020). *The Evolving Role of Financial Services in Addressing Systemic Cyber Risk: A Framework for Analysis and Considerations for Financial Stability*. Federal Reserve Bank of New York Staff Reports No. 921.
7. Saunders, A., & Allen, L. (2010). *Credit Risk Management in and out of the Financial Crisis: New Approaches to Value at Risk and Other Paradigms*. John Wiley & Sons.
8. World Economic Forum (WEF). (2019). *The New Physics of Financial Services: Understanding how AI is Transforming the Financial Ecosystem*. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_New_Physics_of_Financial_Services.pdf.

JEL Classification Codes: H55, J65

SOSYAL SİGORTA VE İŞSİZLİK SİGORTASI

Vüsale Asadova

Azərbaycan Devlet İktisat Üniversitesi (UNEC)

Türk Dünyası İktisat Fakültesi, III sınıf

Özet

Bu makale, işsizlik ve sosyal sigortanın Azerbaycan'daki uygulamalarıyla birlikte bu konuları kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Araştırmanın temel amacı, Azerbaycan'daki işsizlik ve sosyal sigorta sistemlerinin yapısal özelliklerini, işleyişini ve etkinliğini incelemek ve analiz etmektir. Araştırma metodolojisi, Azerbaycan'ın sosyal güvenlik politikalarının incelenmesi ve literatür taramasından oluşmaktadır. Ana sonuçlar, işsizlik sigortası ve sosyal sigortanın önemini vurgulamak, Azerbaycan'daki mevcut durumu belirlemek ve politika önerilerini sunmaktır. Veri eksikliği ve metodolojik engeller sınırlamaları oluşturdu. Bu makalenin özelliği, Azerbaycan'ın sosyal güvenlik sistemine odaklanmasıdır ve politika yapıcılarının bu konuda aldıkları kararlara yardımcı olmaktadır.

Anahtar kelimler: *Sosyal sigorta, işsizlik sigortası, Azerbaycan, sosyal güvenlik politikaları, etkinlik analizi, sigorta sistemi*

Abstract

This article deals with these issues comprehensively along with the practices of unemployment and social insurance in Azerbaijan. The main objective of the research is to study and analyze the structural features, functioning and effectiveness of unemployment and social insurance systems in Azerbaijan. The research methodology consists of an analysis of Azerbaijan's social security policies and a literature review. The main conclusions are to emphasize the importance of unemployment insurance and social insurance, to identify the current situation in Azerbaijan and to provide policy recommendations. Lack of data and methodological barriers constituted limitations. The peculiarity of this article is that it focuses on the social security system of Azerbaijan and is intended to help policy makers in their decisions on this issue.

Keywords: *Social insurance, unemployment insurance, Azerbaijan, social security policies, efficiency analysis, insurance system*

Giriş

Sosyal güvenlik sistemi, modern toplumların vazgeçilmez bir unsuru olarak bireylerin belirli risklere karşı korunmasını sağlayan kapsamlı bir yapıdır. Bu sistem, sosyal sigorta ve işsizlik sigortası gibi kollar aracılığıyla çalışanların ve ailelerinin sosyal risklere karşı güvence altına alınmasını amaçlar. Sosyal sigorta, hastalık, analık, iş kazaları, ve meslek hastalıkları gibi durumlarda sigortalıya sağlık hizmeti ve maddi destek sunarak sosyal güvenliği temin ederken, işsizlik sigortası da işsiz kalan bireylere gelir kaybını telafi edici ödemeler yaparak ekonomik güvence sağlar. Bu makalede, sosyal sigorta ve işsizlik sigortasının toplumsal önemi, işleyişi, sağladığı faydalar ve gelecekteki rolü detaylı bir şekilde ele alınarak, sosyal güvenlik sisteminin temel taşlarından olan bu unsurların önemi vurgulanacaktır (Şenocak, 2009). Sosyal güvenlik, bireylerin yaşamlarının çeşitli aşamalarında karşılaşılabilecekleri risklere karşı korunmalarını sağlayan bir sistemdir. Bu sistem, sosyal sigorta ve işsizlik sigortası gibi farklı bileşenler aracılığıyla çalışanların ve ailelerinin sosyal risklere karşı güvence altına alınmasını hedefler. Sosyal sigorta, belirli risklerin gerçekleşmesi durumunda sigortalıya sağlık hizmeti ve maddi destek sunarak sosyal güvenliği temin ederken, işsizlik sigortası da işsiz kalan bireylere gelir kaybını telafi edici ödemeler yaparak ekonomik güvence sağlar.

Sosyal sigorta, çalışanların maruz kalabileceği hastalık, analık, iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi risklerin olası etkilerini hafifletmek amacıyla devlet tarafından kurulan ve özerk olarak yönetilen bir kurum tarafından yürütülen bir sigorta yöntemidir. Bu sigorta kolu, işçi ve işverenlerin katılımıyla finanse edilir ve katılımın zorunlu olması temel bir özelliştir. Sosyal sigorta, primlerin toplanması ve sosyal risklere göre tekrar dağıtılması esasına dayanır. Bu sayede, sigortalılar belirli bir prim karşılığında sosyal risklere karşı korunmuş olurlar. (Alper, 2010)

Öte yandan, işsizlik sigortası da sosyal güvenlik sisteminin önemli bir parçasıdır. İşsizlik sigortası, işsiz kalan bireylere geçici bir gelir sağlayarak ekonomik güvence sunar. Bu sigorta kolu, işsizlik durumunda gelir kaybını telafi etmek amacıyla devlet tarafından yürütülür. İşsizlik sigortası, işsizlik maaşı adı verilen ödemeler aracılığıyla işsiz bireylerin maddi ihtiyaçlarını karşılar ve ekonomik sıkıntılarla başa çıkmalarına yardımcı olur.

Sosyal sigorta ve işsizlik sigortası, sosyal güvenlik sisteminin temel taşlarıdır ve bireylerin sosyal risklere karşı korunmasını sağlar. Bu sigorta kolları, toplumun refahını artırmak, sosyal adaleti sağlamak ve sosyal huzuru temin etmek amacıyla önemli bir rol oynar. Ayrıca, sosyal sigorta ve işsizlik sigortası, ekonomik istikrarın korunması ve sosyal dengenin sağlanması açısından da büyük öneme sahiptir. (Arı, 2018)

Bu araştırmada, sosyal sigorta ve işsizlik sigortasının toplumsal önemi, işleyişi, sağladığı faydalar ve gelecekteki rolü detaylı bir şekilde incelenecektir. Sosyal güvenlik sisteminin temel taşlarından olan bu sigorta kollarının önemi vurgulanacak ve sosyal güvenlik sisteminin bireylerin yaşamlarında oynadığı kritik rol üzerinde durulacaktır.

Sosyal sigorta nedir?

Günümüz sosyal güvenlik sistemlerinin temelini oluşturan sosyal sigorta, sanayi devriminin bir sonucu olarak işçilerin çalışma hayatlarında karşılaştıkları tehlikelere karşı koruma sağlamak için zorunlu hale geldi. Sosyal güvenlik alanındaki ilk adımı atan Bismarck, çalışanların içinde bulunduğu olumsuz koşulları göz önüne alarak, geleneksel koruma yöntemlerinin ve aile içi yardımın yetersiz kalmasından yola çıkarak işçi gelirlerini korumak için zorunlu sosyal sigortaya dayalı bir sistem kurmuştur. Böylece İmparatorluk Başbakanı Otto Von Bismarck, 1880'lerde Almanya'da ilk kapsamlı sosyal güvenlik sistemini kurdu. Bu sistem, Avrupa ve ABD'de bir öncü model olarak kısa sürede diğer ülkelerde gelişmelere yol açtı (Sigerist, 1999). Bu konudaki ilk adımı olarak, Bismarck işçiler için zorunlu sosyal sigorta kurma kararı aldı. Bunun nedeni, işçilerin hastalık, iş kazası, yaşlılık, malullük ve ekonomik zorluklarla karşılaşacakları zor durumlardır (Bostancı, 2004).

Sosyal güvenlik ve sosyal sigorta kavramları sıklıkla karıştırılır. Sosyal sigortalar, kapsadığı risk ve kapsadığı nüfus bakımından daha özeldir, bu nedenle kısmi bir nitelik taşır. Sosyal güvenlik sistemi, belirli riskleri kapsayan ve toplumun belirli sınıflarına sosyal güvence sağlayan sosyal sigortalardan daha geniş bir yapıya sahiptir (Koç, 2004).

a) Sosyal sigortanın temel ilkeleri

Sosyal sigortanın temel ilkeleri, sosyal güvenliğin sadece bir hizmet olmanın ötesinde hak ve insan onurunun korunması gereken bir alan olarak görülmesini sağlar. Bu ilkeler, sosyal sigortanın toplumsal refahı, sosyal adaleti ve insanların güvende hissetmelerini sağlamada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu ilkelerin uygulanması, sosyal sigortanın işlevselliğini artırır ve ülkenin genel refahını artırır (Şenocak, 2009). Sosyal sigortanın temel ilkeleri şunlardır:

1. Zorunluluk ilkesi: Sosyal sigortaya dahil olma genellikle zorunludur ve bireylerin iradesine bağlı değildir. Bununla birlikte, topluluk sigortası ve isteğe bağlı sigorta gibi özel durumlar vardır.
2. Sosyal güvenliğin devlet tarafından sağlanan bir temel hak olmadığı, ekonomik ve politik değişikliklerin gerektirdiği ve devlet tarafından sağlanan bir bağış olmadığı ilkesi.

3. Sosial sigortaların sosial güvenliğı gerçekleştirmenin yanı sıra ciddi bir fon birikimi sağlayarak kalkınma için ek bir kaynak oluşturmaları ve zorunlu tasarruf fonksiyonunu yerine getirmeleri fikri.
4. Sosyal adalet ve sosyal güvenliğin sağlanması ve insan onuruna layık bir yaşam düzeyi sağlamak için sosyal sigortaların hizmet etmesi gerektiğı fikri.
5. Sosyal denkleştirme ilkesi: Bu ilke, belirli bir sigorta topluluğı içinde rekabeti teşvik eder.

Azərbaycanda sosial sigorta

Sosyal sigorta olayı aşağıdakileri içərir:

1. Emeklilik yaşına ulaşma;
2. Engellilik durumunun belirlenmesi;
3. Aile reisini kaybetme;
4. Hamilelik ve doğum;
5. Çocuk bakımı;
6. Ölüm;
7. Sanatoryum tedavisi ihtiyacı;
8. Geçici engellilik (kanunla belirlenen bir süre için).

Geçici engellilik yardımları ve doğum yardımı alma hakkı en az 6 aylık sosyal sigorta deneyimi olan kişiler için geçerlidir. Her iki durumda da, yardımların azami aylık tutarı, "Emekli Aylıkları Hakkında" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu'nun 6-1. Maddesi uyarınca asgari emekli aylığı tutarının 25 katını geçemez. (DOST, 2024)

a) Sigortacıların hakları:

Yasal düzenlemeler, çoğu ülkede benzer temellere dayanarak sigortacıların haklarını düzenler. Bu haklar, sigorta şirketleriyle olan sözleşmelerin şeffaf ve adil bir şekilde yürütülmesini garanti etmek için tasarlanmıştır (Karababa, 2023).

- 1) **Adil işlem hakkı:** Sigortacılar, poliçe sahiplerine adil ve dürüst davranmakla yükümlüdürler. Bu hak, yasa şartlarını açıkça açıklamak ve müşterilere gerekli bilgileri vermek anlamına gelir.
- 2) **Tazminat hakkı:** Poliçe kapsamındaki risklerin gerçekleşmesi durumunda, sigortacılar müşterilere hızlı ve makul bir şekilde tazminat ödemekle sorumludurlar. Poliçede belirtilen koşullara göre tazminat sağlanması beklenir.
- 3) **Gizlilik hakkı:** Sigortacılar müşterilerin kişisel ve mali bilgilerini korumakla yükümlüdür. Bu, müşterilerin gizliliğini korumak ve hassas veriler kötüye kullanılmasını önlemek için yapılır.
- 4) **İtiraz hakkı:** Müşteriler sigorta şirketlerinin kararlarına itiraz etme hakkına sahip olmalıdır.

Tablo 1. Azərbaycanda sigortacıların hak ve yükümlülüklerinin karşılaştırması

№	Azərbaycanda sigortacıların hakları	Azərbaycanda sigortacıların yükümlülükleri
1.	Her türlü sosyal sigortaya katılmak;	Sosyal sigorta primlerini belirlenen süre içinde sigortacıya ödemek;
2.	Gönüllü (ek) sosyal sigortayı yürütmek için bağımsız olarak bir sigortacı kuruluş seçmek;	Sosyal sigorta primlerinin kayıtlarını tutmak ve her üç aylık dönemin bitiminden sonra en geç takip eden ayın 20'sine kadar ilgili icra makamı tarafından belirlenen organa (kuruma) raporlamak;
3.	Sosyal sigorta kurallarına ve gönüllü (ek) sosyal sigorta sözleşmelerine uyulmasını talep etmek.	Raporlama döneminde faaliyette bulunulmaması durumunda, raporun son teslim tarihinden geç olmamak üzere Azərbaycan Cumhuriyeti Vergi Kanunu'na uygun olarak ilgili yürütme makamı tarafından belirlenen organa (kuruluşa) faaliyette bulunulmadığına dair bir sertifika sağlamak;

Kaynak: <https://dost.gov.az/services/sosial-sigorta/?kt=31>

b) Sigortacıların yükümlülükleri

Sigortacılar, tazminat ödemek, poliçe koşullarına uymak, müşterilere doğru bilgi vermek, gizliliği korumak ve hızlı ve makul işlemler sağlamak gibi sorumlulukları vardır. Bu yükümlülükler, sigorta şirketlerinin müşterilerine karşı sorumluluklarını ve sektördeki güveni artırır (DSMF, 2024).

c) Sigortalının hakları

Sigortalılar, sigorta sözleşmesi kapsamında belirlenen haklara sahiptirler. Bu haklar arasında, poliçe şartlarına uygun olarak tazminat alma hakkı, sigorta şirketinden adil ve dürüst hizmet alma hakkı, bilgilendirilme hakkı ve kişisel bilgilerinin gizliliğinin korunması hakkı bulunmaktadır. Sigortalılar, sözleşme şartlarına uygun olarak haklarını talep etme hakkına sahiptirler (DSMF, 2024).

d) Sigortalı kişinin yükümlülükleri

Sigortalılar, sigorta sözleşmesine ve poliçe şartlarına uygun olarak belirlenen yükümlülüklerle sahiptirler. Bu yükümlülükler arasında, prim ödemelerini düzenli olarak yapma, sigorta şirketine doğru ve eksiksiz bilgi sağlama, poliçe şartlarına uygun davranma ve gerektiğinde sigorta şirketiyle işbirliği yapma bulunmaktadır. Sigortalılar, sigorta sözleşmesine uygun hareket ederek hem kendi haklarını korurlar hem de sigorta sürecinin sağlıklı işlemesine katkıda bulunurlar (Uğur, 2011).

Tablo 2. Azərbaycanda sigortalıların hak ve yükümlülüklerinin karşılaştırması

№	Azərbaycanda sigortalıların hakları	Azərbaycanda sigortalıların yükümlülükleri
1.	Kişisel sigorta bilgilerini almak ve uyuşmazlık durumunda ilgili kuruma başvurmak.	Sosyal sigorta primlerinin zamanında ödenmesi;
2.	Sigortacıdan bilgi almak ve bilgi değişikliği durumunda başvurmak.	Sosyal sigorta olayının meydana geldiğini teyit eden belgeleri sigortacıya veya sigortalıya sunmak;
3.	Zorunlu ve gönüllü sigorta için sigortacıya talepte bulunmak.	Devlet sosyal sigorta sisteminde bireysel kayıt işlemlerini yürüten ilgili icra makamına kayıt yaptırmak;
4	Ödemelerin zamanında yapılmasını talep etmek ve sigorta hakkında bilgi almak.	Sosyal sigorta sisteminde bireysel kaydı gerçekleştiren ilgili icra makamının talebi üzerine, mevzuat uyarınca kişisel hesabına girilmesi gereken bilgileri sunmak;

Kaynak: <https://dost.gov.az/services/sosial-sigorta/?kt=31>

e) Zorunlu devlet sosyal sigorta prim oranları:

Petrol ve gaz alanında faaliyet göstermeyen ve devlet dışı sektörde faaliyet gösteren sigortalıların aylık gelirinden:

- toplamda %25 (6 manat + 200 manat üzeri sigortalı kısmın yüzde 10'u, 44 manat + 200 manat üzeri sigortalı kısmın yüzde 15'i)

Girişimcilik faaliyeti hakkında:

- İnşaat ve ticaret alanlarında asgari aylık maaşın yüzde 25'i, diğer alanlarda yüzde 15'i:
 - Bakü şehrinde yüzde 100;
 - Sumgayıt ve Gence şehirlerinde yüzde 90;
 - yüzde 80'i diğer şehirlerde;
 - İdari bölge birimlerinde ve ilçe idari bölge birimlerinin idari merkezi olan yerleşimlerde yüzde 60;
 - kırsal kesimde yüzde 50 oranında.

Medeni hukuk niteliğindeki sözleşmelerle çalışanlar için ödeme kaynağından stopaj (bireysel girişimciler hariç):

- gelirlerinin yüzde 25'i kadar

Özel noterler için:

- Asgari aylık maaşın on katının yüzde 25'i tutarında

Telif hakkı ücreti ödeyen tüzel kişiler ve bireyler için ödeme kaynağından yapılan stopaj:

- hesaplanan telif bedelinin yüzde 15'i oranında;

Baro üyeleri, bağımsız denetçiler, bağımsız muhasebeciler:

- gelirlerinin yüzde 10'u kadar (giderler hariç).

Elindeki tarım arazisini kullanan kişiler (başka alanlarda çalışan ve zorunlu devlet sosyal sigorta ücretini ödeyenler hariç) ve çalışabilecek durumda olan aile köylü çiftlikleri (vücut fonksiyonlarında yüzde 61-100 oranında bozulma nedeniyle engelli olanlar hariç) ve 18 yaşın altındaki engelli kişiler) 15 yaşından itibaren Azerbaycan Cumhuriyeti "Çalışma Emeklilikleri Hakkında" Kanununun 7. maddesinde tanımlanan yaş sınırına kadar, her aile üyesi için zorunlu devlet sosyal sigorta ücreti Arsanın yüz ölçümüne göre asgari aylık ücret oranlarına göre hesaplanır (DOST, 2024)

- 5 hektara kadar olması durumunda - **yüzde 2 oranında;**
- 5 ila 10 hektar olması durumunda - **yüzde 6 miktarında;**
- 10 hektarın üzerinde ise **yüzde 10 oranında;**

İşsizlik sigortası

İşsizlik sigortası, çalışanların işlerini kaybetmesi durumunda maddi yardım sağlayan bir sosyal güvenlik aracı olarak hizmet eder. Bu sistemin amacı, işsiz kalan kişilere belirli bir süre boyunca gelir sağlamaktır. Genellikle devlet işsizlik sigortası sağlar ve işsizlik durumunda maaş veya yardım ödemeleri sağlar. İşsizlik sigortasının temel amacı, işsiz kalan kişilerin geçici gelir kaybı yaşamalarını ve ekonomik zorluklarla karşılaşmalarını önlemektir. Bu sistem, işsizlik riskini paylaşılarak ekonomik istikrarı ve sosyal adaleti sağlamayı amaçlar.

Belirli koşullara bağlı olarak çalışanlar genellikle işsizlik sigortası alabilirler. İşsizlik sigortasından yararlanmak için, işsizlik durumunda resmi başvuruları yapmak ve belirli bir süre boyunca sigortalı olarak çalışmış olmak gerekir. İş piyasasında esneklik ve güvenlik dengesini sağlamak için bu sistem çok önemlidir. İşsizlik sigortasının amacı, hem ekonominin hem de bireylerin istikrarını koruyarak sosyal refahı artırmaktır (Karababa, 2023) .

Farklı ülkelerde işsizlik sigortası uygulamaları ve koşulları değişebilir. Her ülkenin yasal düzenlemeleri ve ekonomik koşulları, işsizlik sigortası sistemini belirler. Bu nedenle, işsizlik sigortası hakkında ayrıntılı bilgi almak için ilgili ülkenin yasalarına bakmak önemlidir.

1. **İşsizlik sigortasının amaçları:** İşsizlik sigortasının temel amacı işsiz kalan bireylere maddi destek sağlamakla birlikte, işsizlik sürecinde iş arama motivasyonunu artırmak, işsizlik riskini paylaşarak ekonomik istikrarı sağlamak ve sosyal güvenliği güçlendirmek gibi amaçları da bulunmaktadır.
2. **İşsizlik sigortası kapsamı:** İşsizlik sigortası genellikle belirli koşullara bağlı olarak çalışan bireyleri kapsar. Bu koşullar ülkeye göre değişiklik gösterebilir ancak genellikle belirli bir süre boyunca sigortalı olarak çalışmış olma şartı aranır.
3. **İşsizlik ödenekleri:** İşsizlik sigortası kapsamında işsiz kalan bireylere ödenen maaş veya yardımlar işsizlik ödenekleri olarak adlandırılır. Bu ödenekler genellikle belirli bir süre boyunca ve belirli bir miktarla sınırlı olabilir.
4. **Başvuru ve hak ediş koşulları:** İşsizlik sigortasından faydalanabilmek için genellikle işsizlik durumunu belgelemek ve resmi başvuruları yapmak gerekmektedir. Ayrıca belirli hak ediş koşullarını sağlamak da önemlidir.
5. **İşsizlik sigortası fonu:** İşsizlik sigortası genellikle bir fon üzerinden finanse edilir. Bu fon genellikle işveren ve çalışanların prim ödemeleriyle oluşturulur ve işsizlik durumunda bu fon kullanılarak ödemeler yapılır.
6. **İşsizlik sigortası yasal düzenlemeleri:** Her ülkenin işsizlik sigortası sistemi kendi yasal düzenlemelerine sahiptir. Bu düzenlemeler, işsizlik sigortasının kapsamını, ödenek miktarlarını, başvuru süreçlerini ve diğer detayları belirler. (Yazgan, 2011)

Azərbaycanda işsizlik sigortası

İşsizlik sigortası, mevzuatın öngördüğü hallerde sigortalının kaybettiği ücretlerin karşılanmasını amaçlayan bir sigorta türüdür.

İşsizlik sigortasının amacı, işsiz kalan vatandaşların, işletme ve kuruluşların tasfiyesi veya çalışan veya personel sayısının azaltılması sonucu kaybedilen ücretlerini telafi etmektir.

a) İşsizlik sigortası katılımcıları- İşsizlik sigortasının katılımcıları sigortacı, sigortalı ve sigortalılardır.

Sigortacı, işsizlik sigortasını yöneten (işsizlik sigortasının hesaplanması ve ödenmesinin kontrolü hariç) Azərbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığıdır.

Sigortacılar, Azərbaycan Cumhuriyeti kanunlarına uygun olarak çalışanlarını işsizliğe karşı sigortalayan aşağıdaki işverenlerdir:

- Tüzel kişiler ile bunların ve yabancı tüzel kişilerin şube ve temsilcilikleri;
- Devlet kurumları;
- Fiziksel kişi;
- Seçilmiş organların başkanları.

Sigortalı kişiler, işverenle iş sözleşmesi imzalayan ve Azərbaycan Cumhuriyeti kanunlarına görə işsizliyə qarşı sigortalı olan çalışanlardır.

İşsizlik sigortası primində:

- **Sigortacı tərəfindən ödənen sigorta primindən** - hesablanan işçilik ödəmə fonunun yüzde 0,5'i;
- **Sigortalının ödədiyi sigorta primindən** - çalışanın maaşının yüzde 0,5'i oranında işsizlik sigortası primi alınmaktadır (DSMF, 2024).

b) Örnekler üzerinden uygulama

Örnek 1.

Ana işyerində maaşlı bir çalışanın aylık maaşı 600 manattı. Bu durumda işsizlik sigortası primi, çalışanın (sigortalının) aylık maaşından ve işverenin (sigortacının) fonundan aşağıdaki şekilde hesaplanacak ve ödenecektir:

Toplamda hesaplanacak işsizlik sigortası primi - **6 manat (3+3):**

1. Çalışanın gelirinden - **3 manat ($600 \cdot 0,5\%$).**
2. Masrafları işverene aittir - **3 manat ($600 \cdot 0,5\%$)**

Örnek 2.

İşletmeyle iş sözleşmesi imzalayan bir çalışanın aylık maaşı 1.200 AZN'dir. Ayrıca bu ayda çalışanın aylık ikramiyesi 300 AZN oldu. Aynı zamanda işletme, çalışanına aylık 100 AZN maliyetle öğle yemeği sağlıyor.

Bu durumda işsizlik sigortası primi şu şekilde hesaplanacaktır:

1. Çalışanın maaşından - **$1.500 \cdot \%0,5 = 7,5$ manat;**
2. İşletme tarafından hesaplanan emek ödeme fonundan - **$1.600 \cdot \%0,5 = 8$ manat.**

c) İşsizlik sigortası fonundan gelirlerin 2023 ve 2024 yılları için karşılaştırması:

Azərbaycan Cumhuriyeti Milli Meclisi, Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasasının 95. maddesinin 1. kısmının 5. fıkrasına dayanarak bütçenin genel göstergeleri:

Madde 1:

İşsizlik sigortası fonunun 2024 yılı bütçe gelirleri 238.000.000,0 manat, giderleri 238.000.000,0 manat, 2023 bütçesi gelirleri 217.668.344,50 manat, giderleri ise 217.668.344,50 manat olarak onaylanmıştır.

Madde 2. İşsizlik sigortası fonundan elde edilen gelirleri

Gelir kaynakları	2024 yılı tutar (manat)	2023 yılı tutar (manat)
İşsizlik sigortasına ilişkin sigorta primleri toplamı	179 976 800,0	159 576 150,0
bütçeden finanse edilen kuruluşlardan	22 688 400,0	22 434 025,0
bütçeden finanse edilen kuruluşlarda çalışanlardan	22 688 400,0	22 434 025,0
bütçe dışı sektörden	134 600 000,0	114 708 100,0
Diğer gelirler	70 000,0	60 000,0
İşsizlik sigortası fonunun bir önceki yılının sonuna kadar kullanılmayan fonları	57 953 200,0 (2023 cü yıl)	58 032 194,50 (2022 ci yıl)

Kaynak: <https://e-qanun.az/framework/53100>**Sonuç**

Bu araştırma, sosyal sigorta ve işsizlik sigortasının tarihsel kökenleri, işleyişi, sağladığı faydalar ve toplumsal önemi hakkında kapsamlı bir anlayış sağlamıştır. Modern toplumların vazgeçilmez bileşenleri arasında yer alan bu iki önemli sosyal güvenlik bileşeni, insanların hayatları boyunca karşılaşılabilecekleri çeşitli tehlikelerden korunmalarını sağlar.

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan işçi sınıfının karşılaştığı zorlukların fark edilmesi, sosyal sigorta ve işsizlik sigortası gibi sistemlerin ortaya çıkmasına yol açtı. Bu sistemler, çalışanların hastalık, iş kazaları veya analık gibi durumlarda sağlık hizmeti ve mali destek almalarını sağlar. Benzer şekilde, işsizlik sigortası işsiz kalan kişilere finansal güvence sağlayarak finansal zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olur (Kamimura, 2010).

Ayrıca, işsizlik sigortası ve sosyal sigortanın tarihsel kökenleri incelenmiştir ve bu sistemlerin nasıl geliştiği ve bugünkü temellerini oluşturduğu anlatılmıştır. Otto Von Bismarck'ın Almanya'da sosyal sigortayı kurarak bu alanda öncü bir adım atması ve bu modelin diğer ülkelerde benimsenmesi, sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur.

Sonuç olarak, sosyal sigorta ve işsizlik sigortası gibi sosyal güvenlik unsurlarının, toplumun refahını artırmak, sosyal adaleti sağlamak ve ekonomik güvence sağlamak gibi önemli rolleri olduğu bir kez daha vurgulanmalıdır. Bu sistemlerin sağlıklı bir şekilde çalışması, toplumda istikrar ve denge için çok önemlidir. Gelecekte, işsizlik sigortası ve sosyal sigorta gibi sosyal güvenlik araçlarının önemi giderek artacaktır. Bu tür gelişmeler, toplumun genel refahına katkıda bulunacaktır.

Kaynaklar

1. Azərbaycan Respublikasının Qanunu (2023). “İşsizlikdən sığorta fondunun 2023-cü il büdcəsi haqqında” <https://e-qanun.az/framework/53100> (daxilolma tarixi : 09.12.2022)
2. Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi (2023). “İşsizlikdən sığorta fondunun 2024-cü il büdcəsi haqqında” <https://meclis.gov.az/news-layihe.php?id=2181&lang=az&par=4> (daxilolma tarixi: 14.11.2023)
3. Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (2024). “Sosial sığorta, işsizlikdən sığorta və fərdi uçotun təşkili” <https://dsmf.gov.az/az/muraciet/en-cox-verilen-suallar/sosial-sigorta-issizlikden-sigorta-ve-ferdi-ucotun-teskili>
4. Dayanıqlı və Operativ Sosial Təminat Agentliyi (2024). “ Sosial sığorta nədir? ”. <https://dost.gov.az/services/sosial-sigorta/?kt=31>
5. İzeddin Arı (2018). “Sosial sigorta kapsamı dışında kalan engellilerin sosyal güvenliği”. s.33-35
6. Hasan Şenocak (2009). “Sosial güvenlik sistemini oluşturan bileşenlerin tarihi süreç ışığında değerlendirilmesi”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:56*, s.409-468.
7. Henry E. Sigerist (1999). “From Bismarck to Beveridge: Developments and Trends in Social Security Legislation.” *Journal of Public Health Policy*, 20(4), s. 474
8. Mahmut Ş. Karababa (2023). “Meslekleri ile ilgili eğitim görenlerin sosyal sigortalılıkları”. s. 9-25
9. Muzaffer Koç (2004). “Sosial Güvenliğin Kökeni” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 6 (2)
10. Suat Uğur (2011). “Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Gelişimi”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), s. 95-114.
11. Turan Yazgan (2011). “Sosial Güvenli Kavramı”. *Journal of Social Policy Conferences* (24), s.191-208.
12. Yusuf Alper (2010). “Sosial Güvenlik ve Turan Yazgan”. *Journal of Social Policy Conferences* (49), s. 98-104

13. Yasuhiro Kamimura (2010). “Employment Structure and Unemployment Insurance in East Asia: Establishing Social Protection for Inclusive and Sustainable Growth”. *Japan National Committee for Pacific Economic Cooperation (ed.)*, s.153-170.
14. Yalçın Bostancı (2004). “Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,(12), s.347-366.

MÜƏLLİFLƏR ÜÇÜN QEYDLƏR

Nəşr prinsipləri

“UNEC Tələbə tədqiqat jurnalı”nda (TTJ), iqtisadi, idarəetmə, sosial, texniki və texnoloji elmlərin xüsusilə də tədqiqat və praktiki problemlərinə dair orijinal elmi yazılar dərc edilir.

TTJ-də iqtisadi, idarəetmə, sosial, texniki və texnoloji sahələr və tədqiqat siyasətinin müasir problemlərinin elmi yanaşma əsasında şərh edildiyi və bu istiqamətdə həll yollarının təklif edildiyi yazıların dərcinə üstünlük verilir.

TTJ-yə göndəriləcək məqalələrin əvvəllər başqa bir yerdə nəşr edilməməsi və ya nəşr olunmaq məqsədilə qəbul edilməməsi zəruridir. Əvvəllər hər hansı bir elmi tədbirdə təqdim edilmiş məruzələr, bu hal yazıda açıq bildirilmək şərtlə TTJ-yə göndərilə bilər.

TTJ-də yalnız resenziyalaşdırma prosesindən keçərək nəşr üçün tövsiyə edilən yazılar dərc olunur.

TTJ hər semestr bir dəfə olmaqla, ildə iki dəfə nəşr edilir. Jurnalın nüsxələri kitabxanalara, abunəçilərə və məqalə müəlliflərinə çap olunduqdan sonrakı bir ay ərzində göndərilir.

Resenziyalaşdırma

Məqalələrin resenziyalaşdırılması UNEC-in professor- müəllim heyəti tərəfindən həyata keçirilir.

TTJ-yə göndərilən yazılar əvvəlcə redaksiya tərəfindən jurnalın nəşr prinsipləri baxımından qiymətləndirilir. Nəşr prinsiplərinə uyğun olmayan yazılar düzəldilmək üçün müəllifə göndərilə və ya resenziyalaşdırılmadan imtina edilə bilər.

Resenziyalaşdırma üçün qəbul edilən yazıların resenziya prosesində elmi obyektivlik və elmi keyfiyyət kriteriyalarına xüsusi diqqət yetirilir. Resenziyalaşdırma üçün qəbul edilən yazılar müvafiq sahəyə aid iki resenzyantə göndərilir. Resenzyantlərin adları məxfi saxlanılır və yazılara verilən rəylər beş il ərzində redaksiyada qorunur. Resenzyantlərdən birinin rəyi müsbət, digəri mənfi olduğu təqdirdə yazı üçüncü resenzyantə göndərilə bilər və ya redaksiya verilən rəyləri qiymətləndirdikdən sonra yekun qərar qəbul edə bilər. Müəlliflərin, resenzyantlərin və Redaksiyanın tənqid, irad və təkliflərini nəzərə almaları zəruridir. Müəlliflər razılaşmadığı məqamlarla bağlı əsaslandırılmış şəkildə etiraz etmək hüququnu saxlayırlar. Nəşrə qəbul edilməyən yazılar müəlliflərinə qaytarılır.

TTJ-də nəşr üçün qəbul edilən yazıların müəllif hüquqları TTJ-yə aiddir.

Nəşr edilən məqalələrdəki fikirlərə görə məsuliyyət müəlliflərə məxsusdur. TTJ-də nəşr edilən yazı və şəkillərə mənbə göstərilərək istinad verilə bilər.

Yazı dili

TTJ-də Azərbaycan, türk, rus və ingilis dillərində yazılar dərc edilir.

Yazıların tərtib qaydaları

TTJ-yə göndərilən yazıların tərtibində aşağıdakı qaydalara riayət edilməsi zəruridir:

1. **Yazının strukturu:** Yazılar ardıcıl olaraq “JEL Codes”, “Yazının başlığı”, “Müəllif(lər) in ad(lar)ı və soyad(lar)ı”, “Xülasə”, “Açar sözlər”, “Giriş”, “Əsas mətn”, “Nəticə” və “Mənbələr” hissələrindən ibarət olmaqla 80.000 simvoldan və ya 30 “MS Word” səhifəsindən çox olmamalıdır.
2. **JEL Codes:** Kodlar üçün Amerika İqtisad Assosiasiyasının bu internet səhifəsinə müraciət edilməlidir: <https://www.aeaweb.org/econlit/jelCodes.php?view=jel>
3. **Yazının başlığı:** Yazının məzmunu ilə uyğunluq təşkil etməli, məzmunu ən yaxşı şəkildə ifadə edən başlıq olmalı və qalın hərflərlə yazılmalıdır. Başlıq 10-12 sözdən çox ola bilməz.
4. **Müəllif ad(lar)ı:** Müəllif(lər)in ad(lar)ı və soyad(lar)ı qalın şriftlə yazılmalıdır.
5. **Xülasə:** 100 sözdən az, 200 sözdən çox olmamalıdır. Xülasədə tədqiqatın məqsədi, metodikası, başlıca nəticələri, məhdudiyyətləri, orijinallığı, elmi yeniliyi və praktiki əhəmiyyəti qısa şəkildə əks etdirilməlidir. Azərbaycan, türk və rus dillərində yazılan yazıların həmin dillərlə yanaşı, ingilis dilində, ingilis dilində yazılan yazıların isə ingilis dili ilə yanaşı, Azərbaycan dilində də xülasəsi olmalıdır.
6. **Açar sözlər:** Məqalənin məzmununa uyğun olmalı və onu əhatə etməlidir. 5-dən az, 8-dən çox ola bilməz.
7. **Giriş:** Məzmunu müəllif tərəfindən müəyyən edilir.
8. **Əsas mətn:** A4 formatında (29.7x21 sm), “MS Word” proqramında, “Times New Roman” – 12 şrift və 1,5 sətirlə yazılmalıdır. Səhifə kənarlarından 2 sm məsafə buraxılmalı və səhifələr nömrələnməlidir. Mətnə yarımbaşlıqlar olduğu təqdirdə yeni sətirdən, ilk hərfi böyük olmaqla qalın hərflərlə verilməlidir. Əsas hissəyə ədəbiyyat xülasəsinin əlavə edilməsi zəruridir.
9. **İstifadə olunan metodları və onların tətbiqi:** Müəllif(lər) tədqiqatın necə aparıldığı barədə, tədqiqat sualı və onun cavablandırılması metodları və analiz olunan birbaşa və ya dolayı məlumatları topladıqları mənbələrlə bağlı məlumat verməlidirlər.
10. **Nəticə:** Tədqiqatın əsas elmi nəticələri qısa və ümumiləşdirilmiş şəkildə verilməlidir.
11. **Mənbələr:** Yazının sonunda müəlliflərin soyadına görə əlifba sırası ilə tərtib edilməlidir. Müəlliflər soyadı əvvəl göstərilməklə qeyd edilməlidir.

Nümunə: Messere Ken, De Kam Flip (2003). Tax Policy: Theory and Practice in OECD Countries. Oxford University Press.

Mənbənin üçdən çox müəllifi varsa, birinci müəllifin soyadı və adı yazılmalı, sonra “və b.” və ya “digərləri” ifadəsi işlədilməlidir.

Nümunə: Duff David və. b. (2018). Canadian Income Tax Law. LexisNexis Canada, 6th Edition.

Kitab və jurnal adları kursivlə yazılmalı, məqalə, kitab bölməsi kimi mənbələr dırnaq içində göstərilməlidir. Jurnal, ensiklopediya, kitab bölməsi kimi mənbələrdə mənbənin yerləşdiyi səhifə aralığı mütləq qeyd edilməlidir.

Nümunə: Lyukova Lyudmila (2018). “A return to progressive personal income tax in the Russian Federation: some estimations”. Journal of Tax Reform Vol.4, No. 2, pp. 174-187.

Kitabı tərcümə edən, tərtib edən, nəşrə hazırlayan və ya ona redaktorluq edən varsa, onun adı da müəllif və əsərin adından sonra yazılmalıdır.

Nümunə: Kazuko Goto (2017). “Defining Creative Industries”. Tax Incentives for the Creative Industries. Editors: Sigrid Hemels, Kazuko Goto. Springer, pp. 11-20.

Mənbələrdə eyni müəllifin birdən çox eyni tarixli əsəri (a, b) formasında qeyd edilməlidir.

Nümunə: Mankiw Gregory (2017a). Principles of Economics. Eighth Edition. Cengage Learning, Inc.

Mankiw Gregory (2017b). Principles of Microeconomics. Eighth Edition. Cengage Learning, Inc.

Mankiw Gregory (2017c). Principles of Macroeconomics. Eighth Edition. Cengage Learning, Inc.

Ensiklopediya bölmələrində (əgər varsa) müəllifin soyadı və adından sonra sıra ilə bölmənin yazılma tarixi, dırnaq içində bölmənin başlığı, ensiklopediyanın tam adı, cild nömrəsi, nəşr yeri, nəşriyyatı və səhifə aralığı göstərilməlidir.

Dissertasiyalarda ardıcıl olaraq dissertasiya müəllifinin soyadı və adından sonra, yazıldığı tarix, kursivlə dissertasiyanın adı, tipi, hazırlandığı universitetin yerləşdiyi şəhər və universitetin adı qeyd edilməlidir.

Əlyazma əsərlərdə ardıcıl olaraq müəllifin və əsərin adı, kitabxana, kolleksiya, kataloq nömrəsi, yarpağı göstərilməlidir.

Ancaq internetdə yerləşdirilən məqalələrdə ardıcıl olaraq müəllifin soyadı və adı, məqalənin adı, internet ünvanı (daxilolma tarixi göstərilməklə) qeyd edilməlidir.

Nümunə: Azərbaycan Respublikası Vergilər Nazirliyi. Dövlət büdcəsinə vergi və sair daxilolmalar haqqında məlumat. <http://www.taxes.gov.az/modul.php?name=statistika> (daxilolma tarixi: 03.10.2018)

1. **Cədvəl və şəkillər:** Cədvəllərin və şəkillərin nömrəsi və başlığı olmalıdır. Cədvəllər və şəkillər mətn daxilində onlardan ilk dəfə bəhs edilən hissədən sonra yerləşdirilməlidir. Cədvəl və şəkillər yazının üçdə birini (ən çox 10 səhifə) aşmamalıdır.

2. **Sitat və istinadlar:** Birbaşa sitatlar dırnaq içində verilməlidir. Mətn daxilində istinadlar mötərizədə aşağıdakı kimi verilməlidir:

Nümunə: (Mankiw 2017a: 30)

Birdən çox müəllifi olan əsərlərə istinad edilərkən mətn daxilində yalnız ilk müəllifin soyadı və “və b.” yazılmalıdır.

Nümunə: (Duff və b. 2018:50)

Mətn daxilində istinad edilən müəllifin soyadı verilsə mənbənin yalnız nəşr tarixi və ehtiyac varsa, səhifəsi yazılmalıdır.

Nümunə: Mankiw (2017a:30) qeyd edir ki ...

İkinci mənbəyə edilən istinadlarda orjinal mənbə də göstərilməlidir.

Nümunə: Mankiw (2017c, Fisher 1990-dan)

Müəlliflərlə şəxsi görüşlərə istinad olunduğu təqdirdə mətn daxilində istinad edilən müəllifin soyadı və görüş tarixi göstərməli, yazının “Mənbələr” hissəsində qeyd edilməlidir.

İnternet adreslərinə istinad verildikdə isə mütləq səhifəyə daxilolma tarixi verilməli və bu səhifələr “mənbələr” hissəsində də qeyd edilməlidir.

Mətnə istinad edilməyən mənbələrin “mənbələr” hissəsində göstərilməsi yolverilməzdir.

Yazıların redaksiyaya göndərilməsi

Yazılar redaksiyaya ssjournal@unec.edu.az elektron poçtu və ya www.ssjournal.unec.edu.az veb-saytı vasitəsilə göndərilir. Yazılarla birlikdə “müəllif anketi”nin də doldurularaq göndərilməsi zəruridir. “Müəllif anketi” www.ssjournal.unec.edu.az səhifəsindən əldə oluna bilər. Bütövlükdə müəlliflərlə redaksiyanın əlaqələri yalnız TTJ-nin rəsmi saytı üzərindən həyata keçirilir.

**ƏDƏBİYYAT SİYAHISINDAN SONRA MƏQALƏNİN PLAGİAT
HESABATI ƏLAVƏ OLUNMALIDIR. PLAGİAT FAİZİ 15 % - DƏN
ARTIQ OLMAMALIDIR!**