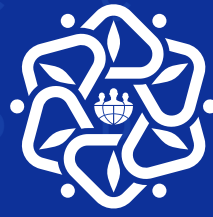




Azərbaycan Respublikası
Əmək və Əhalinin
Sosial Müdafiəsi Nazirliyi



Dövlət
Məşğulluq
Agentliyi

Əmək Bazarı Bülleteni №2

Ali təhsil pilləsinin bakalavr səviyyəsinə
qəbul balının gələcək karyeraya təsiri

Mərkəzi Karyera filialı
Oktyabr 2024

Mündəricat

Açıqlama	03
Metodologiya	04
Nəticələr	06
Dəmoqrafik nəticələr	06
Ümumi nəticələr	10
Qəbul balının gələcək karyeraya və aylıq gəlirə təsirinin nəticələri	21
Yekun nəticələr	28
Əsas faktlar	28
Metodoloji izahlar	30
Məhdudiyyətlər	30
Metodoloji analizin izahları	31

Əmək Bazarı Bülleteni №2

Açıqlama

Bu bülleten **Dövlət Məşğulluq Agentliyinin Mərkəzi Karyera filialı** tərəfindən hazırlanmışdır. Əldə edilən nəticələr respondentlər arasında keçirilən **sorğunun birbaşa və müdaxilə edilməmiş** nəticələridir. Bülleten, **ali məktəblərə qəbul imtahanında toplanan balın şəxslərin karyera uğurlarına təsiri haqqında** məlumatları özündə ehtiva edir. Bülletenin nəticələri hər hansı bir həvəsləndirmə və ya həvəsdən salma məqsədi daşımır.

Bülletendəki məlumatların digər şəxs və qurumlar tərəfindən istifadəsi zamanı heç bir hissəsinin dəyişdirilməməsi və bülleteni mənbə kimi istifadə edərkən birbaşa bülletenin özünə istinad edilməsi vacibdir. İstifadəçi tərəflərdən qeyd edilənlərə riayət olunması xahiş edilir.

Ali təhsil müəssisələrinin bakalavriat pilləsinə qəbul imtahanının balı gələcək karyeraya necə təsir göstərir?

Qəbul imtahanlarında toplanmış giriş balları gələcək karyera yolunda da həmin şəxsin uğurlu olacağına bir göstəricisi kimi qəbul olunur. Hazırda mövcud olan bal sistemində əsasən daha yüksək bal toplayan abituriyentlərin rəqabətin yüksək olduğu ixtisaslara qəbul olması, daha az bal toplayanların isə rəqabətin az olduğu ixtisaslara yönəlməsi insanlarda bu ixtisasların çox və ya az perspektivli olması fikrini formalaşdırıb. Bu fikrin əksinə olaraq, yüksək balla universitetə qəbul olub hazırda iş tapa bilməyən və ya daha aşağı balla universitetə qəbul olub daha yaxşı karyeraya sahib olan şəxslərə rast gəlmək mümkündür. Beləliklə, qəbul balının karyera uğuruna təsir edib-etmədiyi ilə bağlı əlimizdə sübuta əsaslanan bir nəticə yoxdur. Bu **araşdırmanın məqsədi** qəbul balının gələcək karyeramızda əldə edəcəyimiz uğurlardakı rolunu ölçmək və yuxarıda sadalanan suallara aydınlıq gətirməkdir.

Metodologiya

Bülletenin metodologiyası “Qəbul balına əsasən məşğulluq və əməkhaqqı üzrə nəticələr”¹ adlı məqalədən götürülmüşdür. Məqalədə universitetə qəbul imtahanının nəticələrinə əsasən tələbələrin gələcək maaş və məşğulluq statuslarının öyrənilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Bunun üçün əmək bazarında müəyyən edilmiş minimal müddətdə aktiv (məşğul) olan şəxslərin karyeraları ilə bağlı məlumatlar analiz edilmişdir. Bu məqsədlə, 980.000 insanı təmsil etməsi üçün seçilən 569 şəxsin cavabları yoxlanılmışdır. Məqalədə test imtahanının nəticələri ilə maaş və məşğulluq arasında məntiqi əlaqənin mövcud olduğu qənaətinə gəlinmişdir, yəni azad dəyişənlərin birində baş verən dəyişiklik asılı dəyişəndə dəyişikliklərə səbəb olur. Bizim misalımızda azad dəyişən **maaş**, asılı dəyişən isə **qəbul imtahanında toplanılan bal** olaraq təyin edilmişdir. Aparılan araşdırmada da məhz həmin məqalənin metodologiyası əsas götürülmüş, ona əsasən uyğun bir metodologiya hazırlanmışdır.

Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin təqdim etdiyi məlumatlara əsasən **2003-2014**-cü illər arasında bakalavr pilləsində təhsilə başlayan **355.093** nəfər qeydə alınıb. Bu şəxslərdən ən gec məzun olanlar 2018-ci ildə universiteti bitirib əmək bazarına daxil olanlardır. Yeni əlimizdəki məlumat toplusunda **minimum 5, maksimum 17** il olmaqla artıq əmək bazarında fəaliyyət göstərən şəxslərin sayı var.

- Bu sayın **97%** inam intervalı², **3%** xəta payı³ ilə uyğun nəticəni almaq üçün **1502 nəfərin** hazırlanan sorğuda iştirak etməsinə ehtiyac yaranır.
- **Keçirilən sorğuda 1670 nəfər iştirak etmişdir.** Onlardan 87 nəfərin cavabı düzgün olmadığı və ya dəyərləndirməyə uyğun gəlmədiyini üçün məlumatların təmizlənməsi prosesində məlumat bazasından çıxarılmışdır.
- **Cavabları dəyərləndirməyə uyğun hesab edilmiş** və bakalavr təhsilini Azərbaycanda almış **1583** sorğu iştirakçısının cavablarını nəzərə alaraq, **97% inam intervalında və 3% xəta payı** ilə ehtimal edə bilirik ki, sorğudan əldə etdiyimiz nəticələr 2003-2014-cü illər arasında bakalavriat pilləsində təhsilə başlayan **355.093 nəfəri təmsil edir.**

¹ Tien Manh Vu & Hiroyuki Yamada. (2023). Returns in wage and employment from test scores: evidence from Vietnamese National University entrance exams 2009 and household data 2018–2020: Applied Economics Letters: Vol 30 , No 12 - Get Access (tandfonline.com)

² İnəm intervalı: əsas hədəf kütləni təmsil etməsi nəzərdə tutulan nümunənin reallığı ifadə etməsinə olan inəm faizidir.

³ Xəta payı: sorğu nəticələrində təsadüfi seçmənin yarada biləcəyi xətanın mümkün ehtimalını ifadə edir.

Araşdırma onlayn sorğu şəklində aparılmışdır. Sorğu **40 sual** üzrə **3 hissəyə** bölünmüşdür:

- demoqrafik və təhsil məlumatları ilə bağlı **20 sual**;
- iş təcrübəsi ilə bağlı **11 sual**;
- karyera və şəxsi həyatla bağlı **9 sual**;

Məlumatlar toplusunun analizi SPSS proqramı vasitəsilə həyata keçirilmişdir. Burada ANOVA testi, Post Hoc analizlərindən Tukey HSD, Benferonni testləri və digər testlər tətbiq edilmişdir. Araşdırmanın müvafiq hissələrində **SPSS proqramı** üçün dəyişənlərin və qrupların kodlaşdırılması, respondentlərin bu kodlaşdırmaya uyğun şəkildə necə bölünməsi ilə bağlı daha ətraflı məlumat verilmişdir.⁴

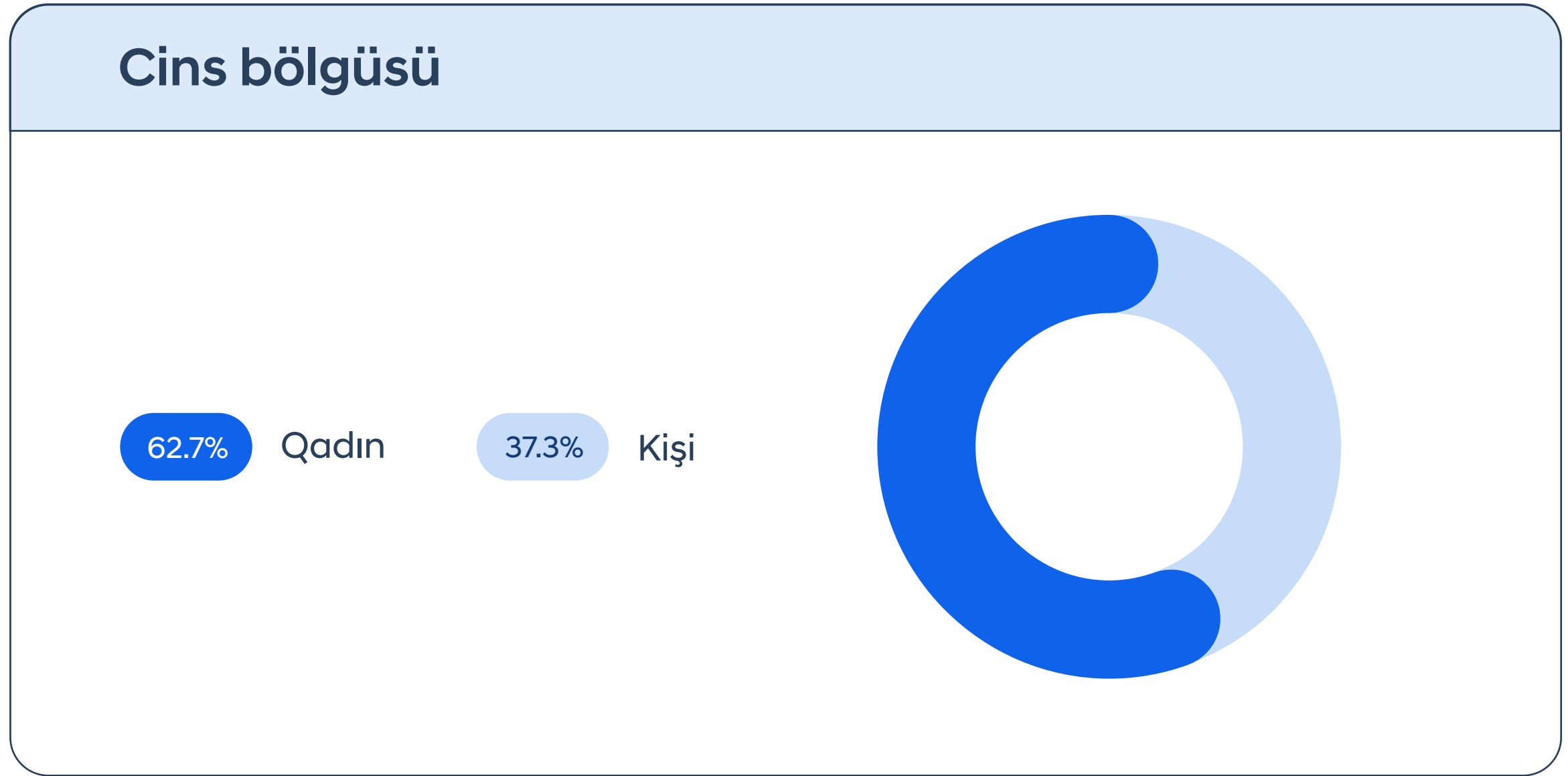
⁴ Araşdırmanın metodologiya hissəsi bülletenin sonunda daha ətraflı şəkildə izah edilmişdir.

Nəticələr

Demoqrafik nəticələr

Bu hissədə sorğuda iştirak edənlərin demoqrafik göstəriciləri verilib.

Sorğu iştirakçılarının **62.7%**-ni qadınlar, **37.3%**-ni isə kişilər təşkil edir.

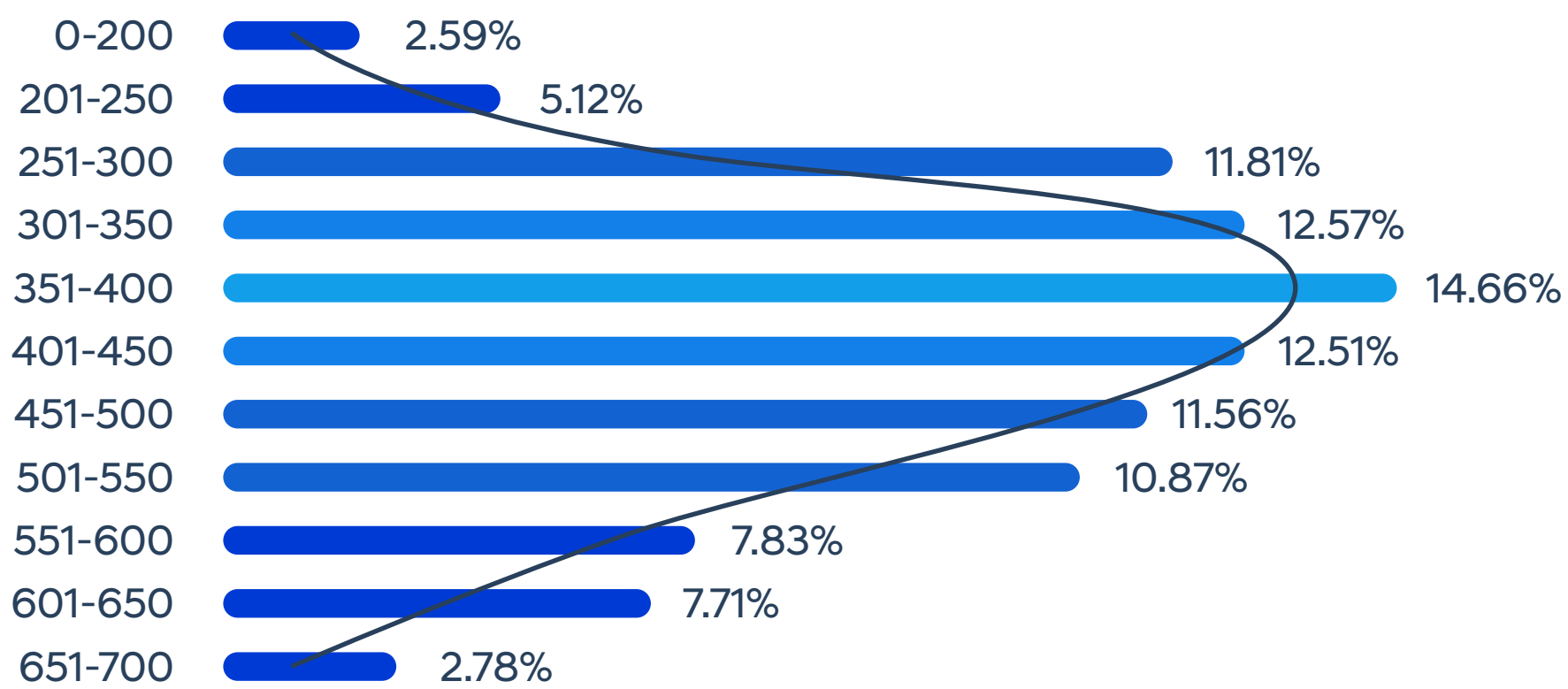


Sorğuda iştirak edənlərin **58%**-i bakalavriat, **37%**-i magistratura, **5%**-i isə doktorantura pilləsi üzrə təhsil alıb.



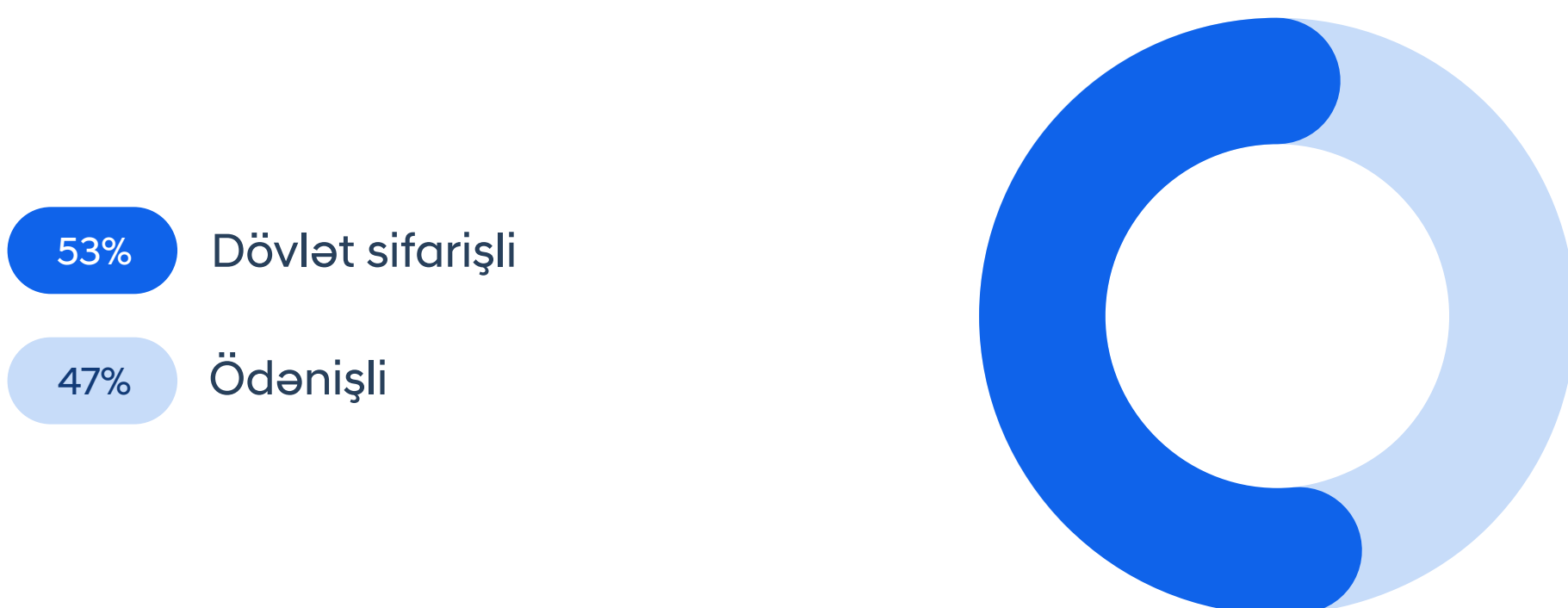
Respondentlərin **qəbul imtahanında yığdıqları bala görə** paylanması aşağıda verilən qrafikdə təsvir edilmişdir. Əldə edilən qrafik təsvir zəngvari funksiyaya uyğun formalaşmışdır. Zəngvari funksiya çox zaman təbii olaraq meydana çıxır və real həyatda qarşılaşdığımız məlumatların çoxu bu paylanma formasını izləyir. Əlimizdəki məlumat toplusunda zəngvari funksiyanın olması məlumatda müəyyən qanunauyğunluqların olduğunu və nəticələrin etibarlı şəkildə proqnozlaşdırıla biləcəyini göstərir. Yeni sorğunun nəticəsində **351-400 bal** arası toplayan şəxslərin faizi olan **14.66%**, realıqda da göstərilən dövr ərzində ümumi imtahan verən şəxslərin **14.66%-i** ilə eyni olmalıdır. Açıq məlumat bazalarında bu formada məlumat hazır şəkildə olmadığından və bu məlumatın realıqla müqayisəsinin hazırlanmasının mürəkkəbliyi nəzərə alınaraq real rəqəmlərlə müqayisə aparılmamışdır.

Respondentlərin qəbul imtahanında yığdığı bal aralığı



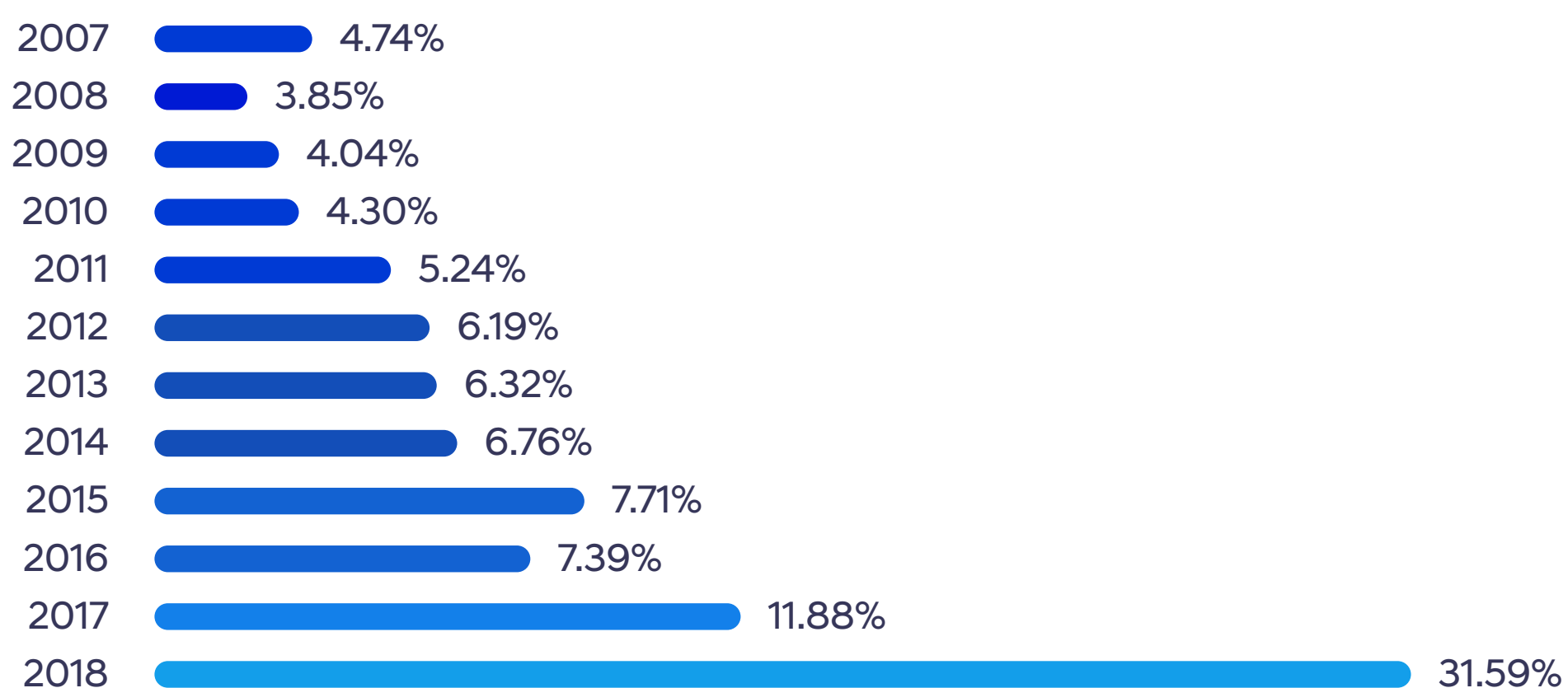
Respondentlərin **47%-i** ödənişli əsaslarla, **53%-i** isə dövlət sifarişli əsasında ali təhsilin bakalavriat pilləsinə qəbul olmuşdur.

Ödənişli və dövlət sifarişli bakalavr təhsili



Respondentlərin **məzun olduqları illər** üzrə bölgüsü aşağıdakı qrafikdə göstərilmişdir.

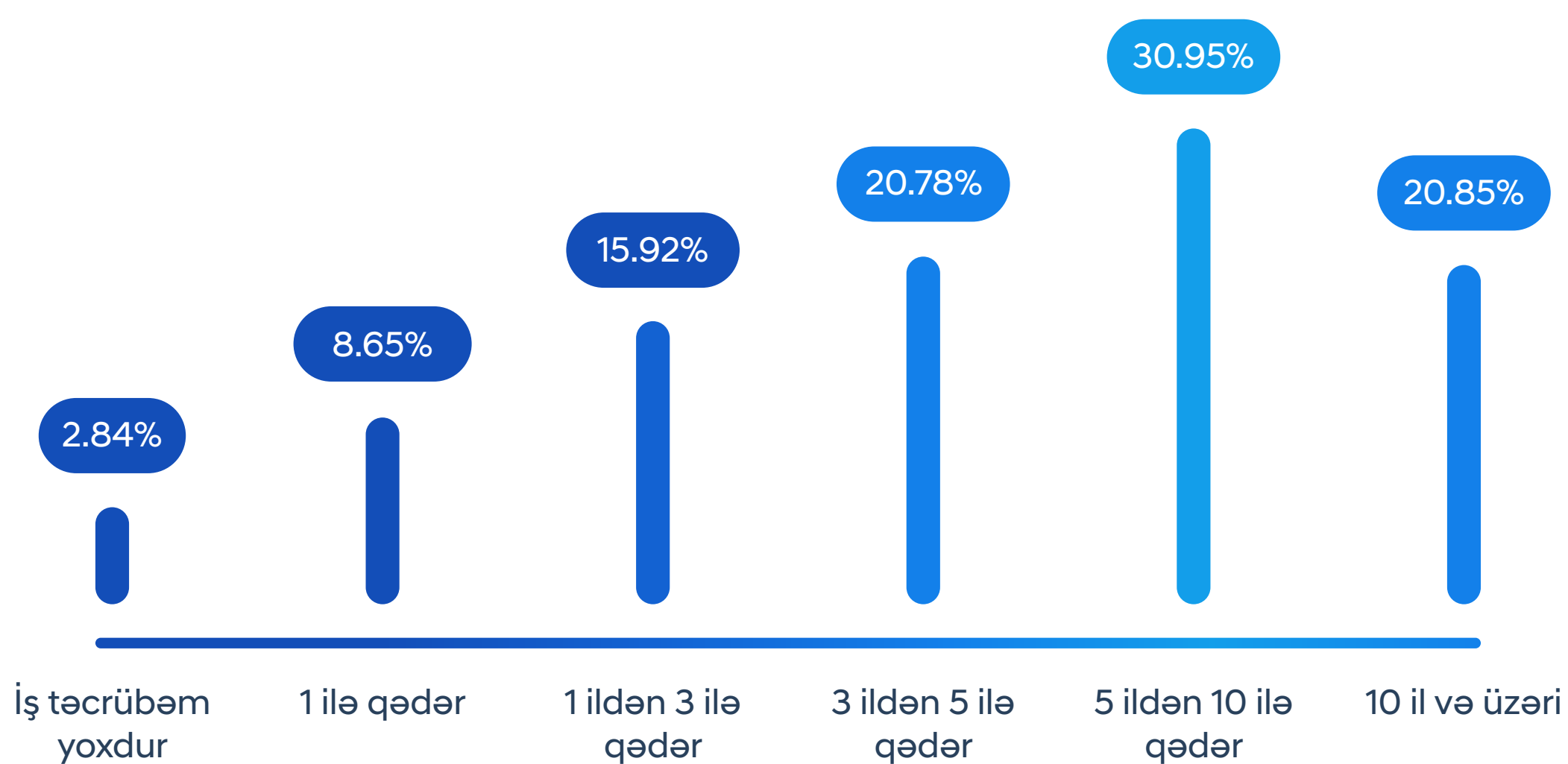
Bakalavriat pilləsindən məzun olma ili



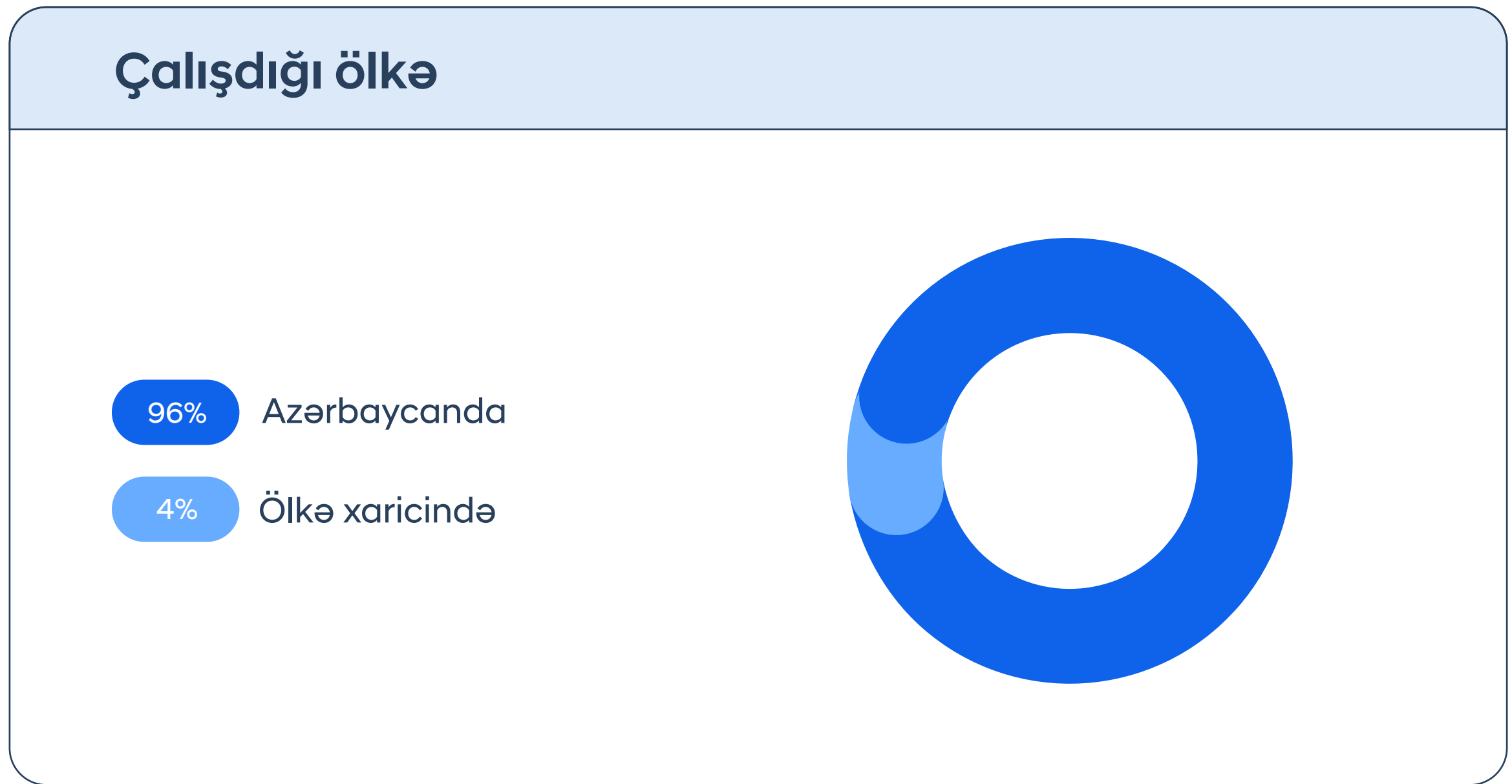
Respondentlərin **iş təcrübəsi ilə bağlı nəticələri** aşağıdakı qrafikdə təsvir olunmuşdur.

İş təcrübəsi

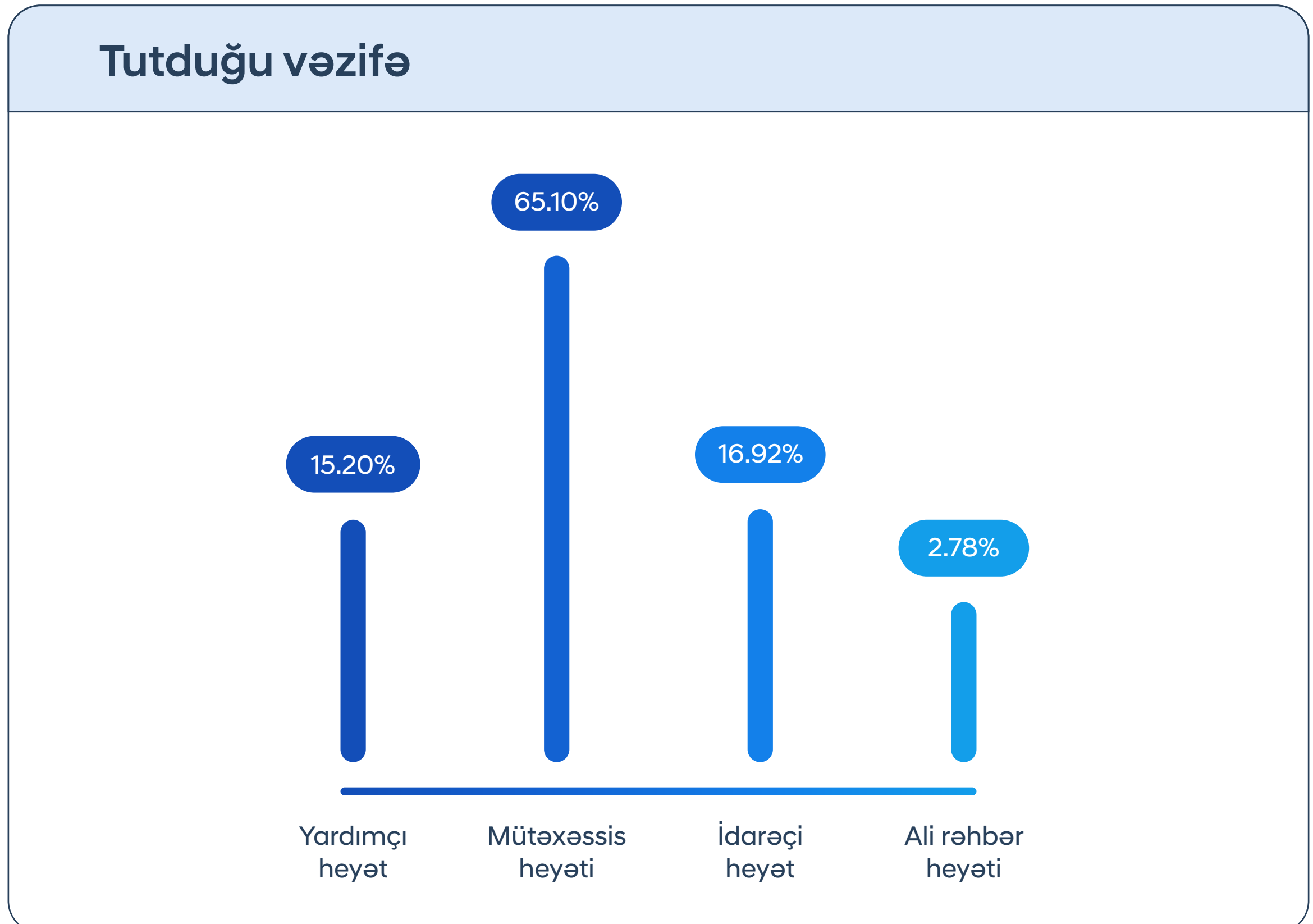
Bura yalnız əmək haqqı alınan tam ştat və yarım ştat işlər daxildir.



Respondentlərin **96%**-i Azərbaycanda, **4%**-i isə ölkə xaricində çalışan şəxslərdir.



Respondentlərin **vəzifələr** üzrə bölgüsü:

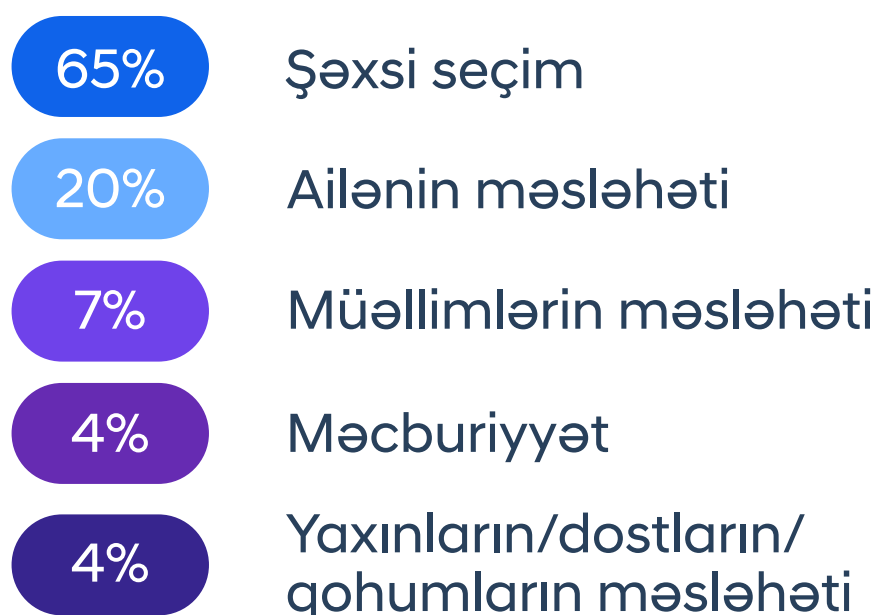


Ümumi nəticələr:

Ümumi nəticələr hissəsi respondentlərin **öz təhsil və karyera həyatları** ilə bağlı cavabları əsasında formalaşdırılmışdır. Bu hissəyə ümumi rəy sorğusu kimi yanaşmaq lazımdır. Burada respondentlərin qəbul balları, daxil olduqları universitet, karyeraları haqqında məlumat və özlərinin məmnunluğu, ümumilikdə isə respondentlərin karyeraları haqqında fikirləri toplanmışdır. Növbəti bölmələrdə bu mövzulara daha detallı yer verilmişdir.

Respondentlərin **65%**-i ixtisas və qrup seçimlərinin şəxsi seçimi olduğunu, **20%** respondent ailəsinin məsləhəti ilə, **7%** respondent isə müəllimlərinin tövsiyəsi ilə bu seçimi etdiklərini bildirmişdir. Araşdırmalar göstərir ki, **məktəb şagirdlərinin demoqrafik göstəriciləri onların təhsil və ixtisas seçimlərinə təsir edir.**⁵ Araşdırmalara əsasən, mühafizəkar cəmiyyətlərdə qadınlar peşə və ixtisas seçimi edərkən gələcəkdə məsafədən və ya yarımştat işləyə bilmələrini əsas kimi nəzərə alınır. Demoqrafik qruplar arasında yaranan qeyri-bərabər mühitin aradan qaldırılması üçün isə **orta təhsil müddətində bu qruplarla işləmək** tövsiyə edilir.⁶ Məhdud məlumatlar və bəzən şəxsi mülahizələr əsasında formalaşan qərar və tövsiyələr, bir çox hallarda, ixtisas seçimi etmiş şəxsin daha sonra əmək bazarında məşğulluğunu təmin edə bilməməsi və ya gördüyü işdən məmnunluğunun az olması ilə nəticələne bilər. Bu məsələdə əsas qabaqlayıcı tədbir isə hədəf qrupları ilə sistemli olaraq **peşəyönümü məsləhət xidmətinin** göstərilməsidir.

İxtisas və qrupun seçilmə səbəbi



⁵ Ma, Y. (2011). College major choice, occupational structure and demographic patterning by gender, race and nativity. *The Social Science Journal*, 48(1), 112–129. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2010.05.004>

⁶ Barrett, A. A., Smith, C. T., Hafen, C. H., Severe, E., & Bailey, E. G. (2022). The impact of gender roles and previous exposure on major choice, perceived competence, and belonging: a qualitative study of students in computer science and bioinformatics classes. *Computer Science Education*, 34(1), 114–136. <https://doi.org/10.1080/08993408.2022.2160144>

Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin 266 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş “Peşəyönümünə dair məsləhət xidmətlərinin göstərilməsi” qaydasının 1.2-ci bəndinə əsasən, məsləhət xidməti gənclərin (təhsil müəssisələrinin **tələbə** və **şagirdlərinin**, habelə onların **valideynlərinin**), işaxtaran və işsiz şəxslərin peşəyönümünün təşkili üçün onlarla müsahibələr və testlər keçirməklə, təhsilinə, bacarığına və şəxsi keyfiyyətlərinə uyğun olaraq peşə və ixtisasının seçiminə, peşə maraqlarının formalaşdırılmasına yönəldilmiş aktiv məşğulluq tədbiridir.⁷

Bu istiqamətdə göstərilən peşəyönümü məsləhət xidmətinin ixtisas və qrup seçimi edən və ya bu prosesdə həmin şəxslərə tövsiyə verən şəxslərin **85%-ni** (şəxsi seçim - 65% + ailənin məsləhəti - 20%) əhatə etdiyi nəticəsinə gələ bilirik. Əhatə dairəsinin daha da genişləndirilməsi məqsədilə hədəf kütləsinə müəllimlərin də əlavə edilməsi nəzərdən keçirilə bilər. Çünki burada müəllimlərin birbaşa təsiri nəticəsi **7%** olsa da müəllimlərin valideynlər üzərində əhəmiyyətli təsirinin olması bu sayı biləvasitə daha da yüksəldir.

Respondentlərin **63%-i** istədiyi ixtisasa qəbul olduğu halda, **37%-i** qismən uyğun olan və ya tam olaraq istəmədiyi ixtisasa qəbul olduğunu qeyd etmişdir. Bu da onu deməyə əsas verir ki, təxminən **hər 3 nəfərdən biri** tam istəmədiyi və ya məcburiyyət qarşısında qaldığı ixtisası seçir. Bu məqam gələcəkdə həmin şəxslərin ixtisas dəyişimi kimi məsələlərini ortaya çıxarır və həmin şəxslərin müəyyən bir müddətə də olsa işsiz şəxs kateqoriyasında qalmasına və nəticədə əmək bazarının yüklənməsinə gətirib çıxara bilər. Bu məsələ ilə bağlı əmək bazarında **hazırkı ixtisaslara olan tələbat** və **gələcəkdə ola biləcək tələbata uyğun ixtisasların müəyyənləşdirilməsi** mühüm məqamlardandır. Bazarın tələbi ilə yanaşı, məktəb şagirdləri ilə də gələcək ixtisas seçimi ilə bağlı araşdırmanın aparılması zərurəti əmək bazarının hərtərəfli araşdırılması üçün lazımi məsələlərdən biridir.

İstədiyi ixtisasa qəbul olma

63%	Qəbul olub
20%	Qismən
17%	Qəbul olmayıb



⁷ “Peşəyönümünə dair məsləhət xidmətlərinin göstərilməsi Qaydası”nın təsdiq edilməsi haqqında. e-qanun. (AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI NAZİRLƏR KABİNETİNİN 266 N° QƏRARI). <https://e-qanun.az/framework/42636>

Eynilə, respondentlərin yalnız **41%**-i daha yüksək bal toplusalar da fərqli ixtisas seçməyəcəklərini bildiriblər, **46%**-i isə əminliklə daha yüksək bal toplusalar fərqli ixtisası seçəcəklərini bildiriblər. Bu şəxslərin əmək bazarında ən az 5 ildir məşğul şəxs olduqlarını nəzərə alsaq, bu cavabların onların **praktiki təcrübə** və **müşahidələri əsasında** verildiyini də diqqətdə saxlamalıyıq. Bu nəticələr bizə əmək bazarının tələbləri ilə universitet təhsilinin qazandırdığı bacarıqlar arasında bəzi uyğunsuzluqların ola biləcəyini və universitetlərin bazarda **tələb olunandan daha çox mütəxəssis** yetişdirdiyini deməyə əsas verir. Araşdırmalar göstərir ki, bir sahə üzrə işəgötürənlərin sayının çox olması universitetdə alınan təhsil istiqaməti ilə şəxsin çalışdığı işin seçdiyi ixtisasla üst-üstə düşmə şansını artırır. Əksinə, həmin ixtisas üzrə işəgötürənlərin sayının az olması təhsil və iş yerinin üst-üstə düşmə şansını azaldır. Məsələn, tibb və mühəndislik sahələrini bitirmiş məzunların təhsil və peşələri daha çox üst-üstə düşərkən, humanitar sahələr üzrə məzunların təhsil və peşələri daha az üst-üstə düşür. ⁸

Oxuduğumdan fərqli ixtisas seçimi...



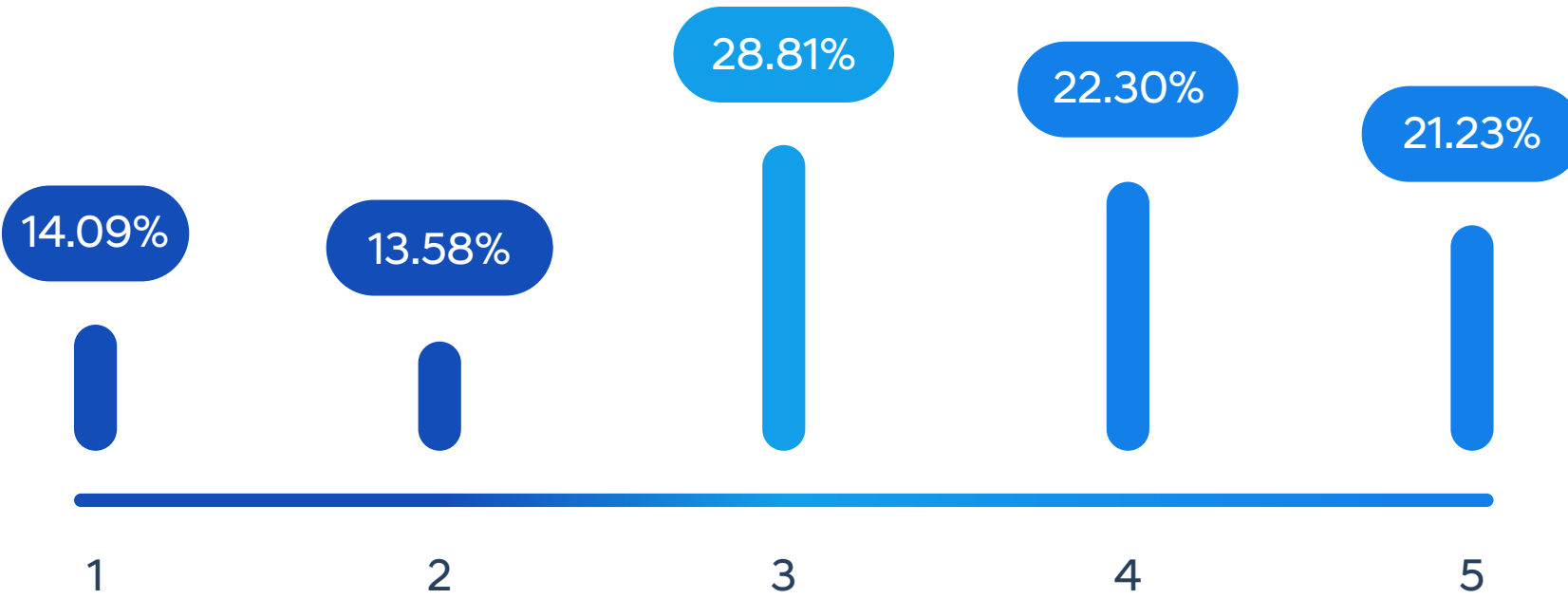
Respondentlərin bakalavr təhsilləri boyunca **social aktivliklərini** dəyərləndirməsi və **şəxsi təşəbbüsləri ilə təcrübə keçib-keçməməkləri** ilə bağlı nəticələr növbəti səhifədəki qrafiklərdə təsvir olunmuşdur. Burada ölçülən əsas meyar fərdin aktiv olaraq şəxsi inkişafı üçün də işləməsi ilə əlaqədardır. Bu şəxslərin də **41%**-i şəxsi təşəbbüsləri ilə bakalavr təhsilləri boyunca təcrübə proqramında iştirak ediblər. Beynəlxalq təcrübəyə əsasən, əksər hallarda əsas təşəbbüs sahibi tələbələr olsa da tələbələr arasında sosial aktivliyin və şəxsi inkişafın təşviq edilməsində müstəsna rol **ali təhsil müəssisələrinin karyera mərkəzləri** oynayır. Karyera mərkəzinin əməkdaşı tələbələri əlavə inkişaf alətləri ilə təmin etməli, özlərinin əmək bazarı dəyərini necə artırmaq yolları barədə məlumat verməli və bacarıqlarını çalışmaq istədikləri sahələrə necə uyğunlaşdırmağı öyrətməlidirlər.⁹

⁸ Salas-Velasco, M. Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. J Labour Market Res 55, 14 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>

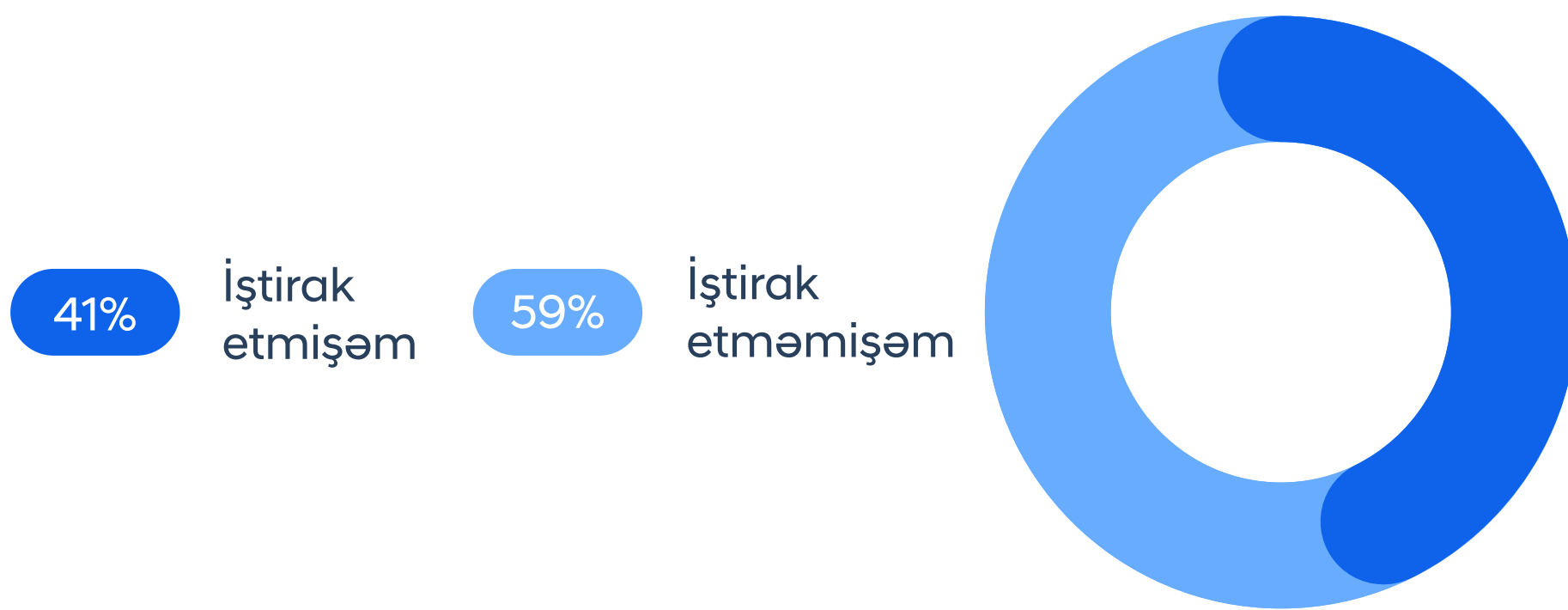
⁹ Waggoner, D., & Yates Habich, B. (2020). Collaboration is the key: faculty, librarian and Career Center professional unite for marketing class success. Journal of Business & Finance Librarianship, 25(1-2), 82-91. <https://doi.org/10.1080/08963568.2020.1784658>

Bakalavriat müddətində sosial aktivlik

1 - ən aşağı, 5 - ən yüksək olmaqla

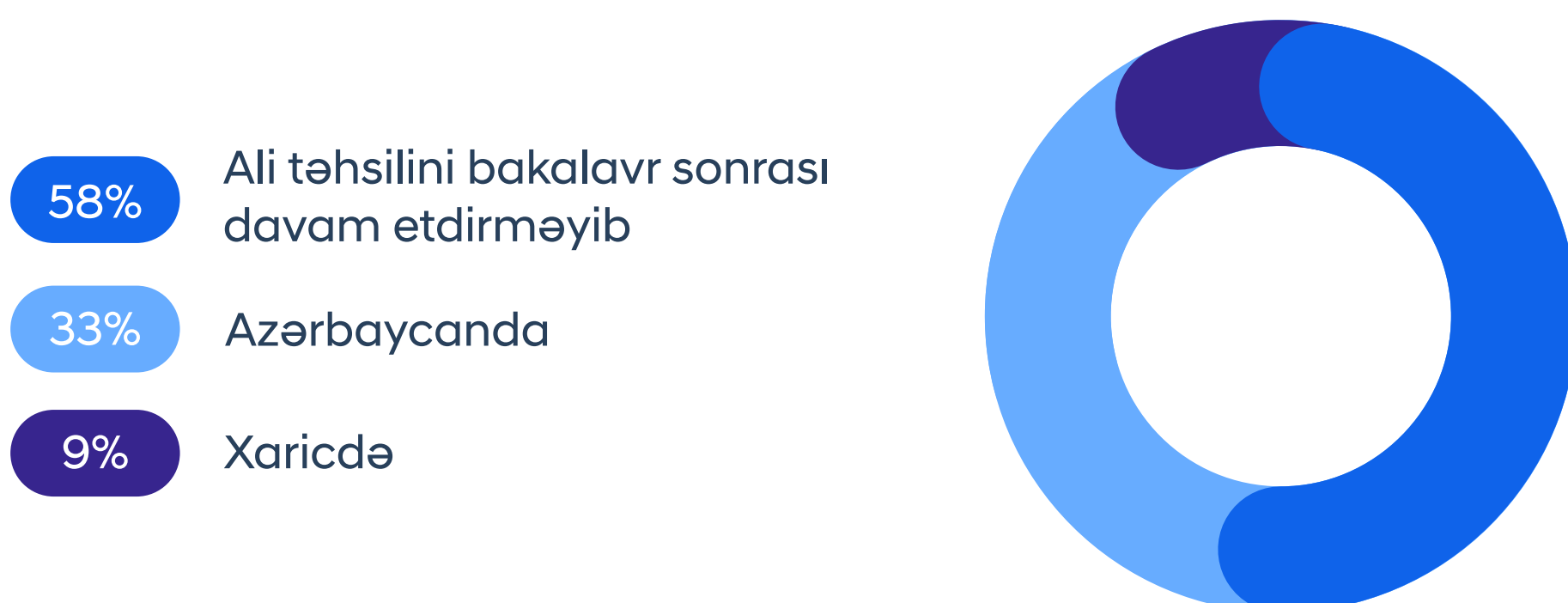


Şəxsi təşəbbüslə təcrübə proqramında...



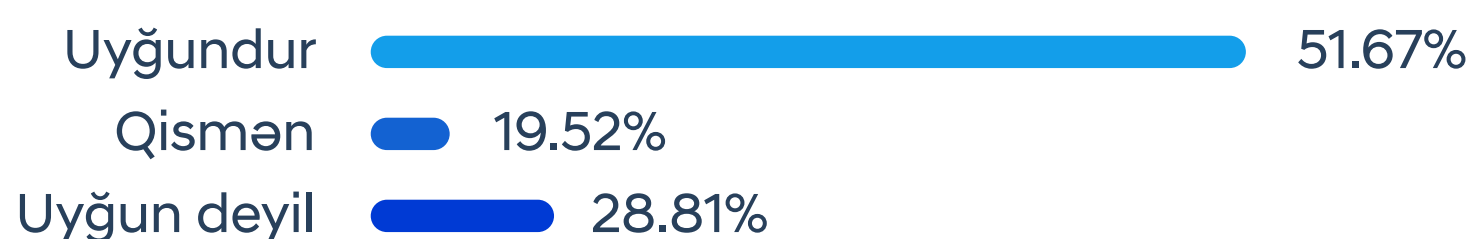
Respondentlərin **58%**-i bakalavr ali təhsil dərəcəsinə sahibdir və təhsillərini daha yuxarı ali təhsil pilləsində davam etdirməyiblər. Ali təhsilini bakalavr sonrası davam etdirən təxminən **hər 5 şəxsdən 1-i** ali təhsilini xaricdə davam etdirib.

Ali təhsili davam etdirdiyi ölkə

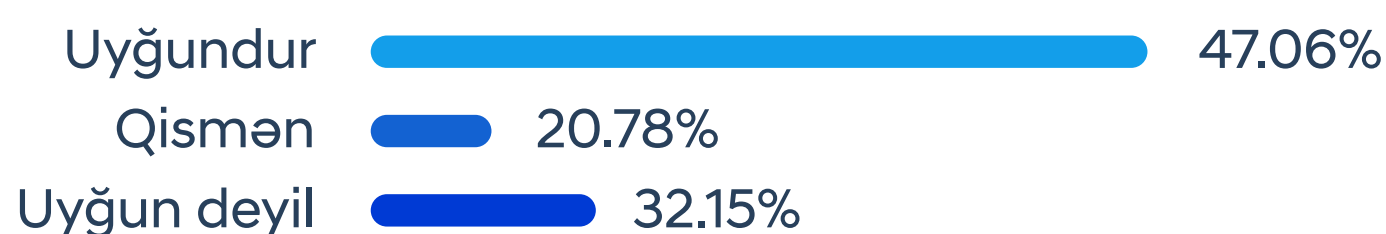


Respondentlərin yalnız **51%**-i çalışdıqları işin təhsil aldığı ixtisasla üst-üstə düşdüyünü, cəmi **47%**-i isə mövcud iş yerinin bakalavr təhsili müddətində planladığı karyerasına uyğun olduğunu bildirir. Əlimizdə olan məlumat toplusuna əsasən, bu rəqəmlər bizə hazırda mövcud olan ixtisasların ölkədə olan real işlərin tələblərini qarşılamadığını deməyə əsas verir. **“Qlobal İstedad Strategiyası (ManpowerGroup - 2024)”** hesabatı göstərir ki, dünyada analoji vəziyyət baş verir və bacarıqların uyğunsuzluğuna görə dünya ortalaması **75%**-dir. Bu o deməkdir ki, dünya ölkələrində var olan iş yerlərinin 75%-nə **uyğun bacarıqlara sahib işçi tapılmır**.¹⁰ Eynilə, burada da bacarıqlar əmək bazarının tələblərinə uyğun şəkildə idarə edilməli olduğu qənaətinə gəlirik, çünki respondentlərin çalışdıqları iş yerlərinin onların ixtisası və planlanan karyera uyğunluğu 50%-in altındadır.

Mövcud işlə alınan təhsil ixtisasının uyğunluğu



Mövcud işlə planlanan karyeranın uyğunluğu

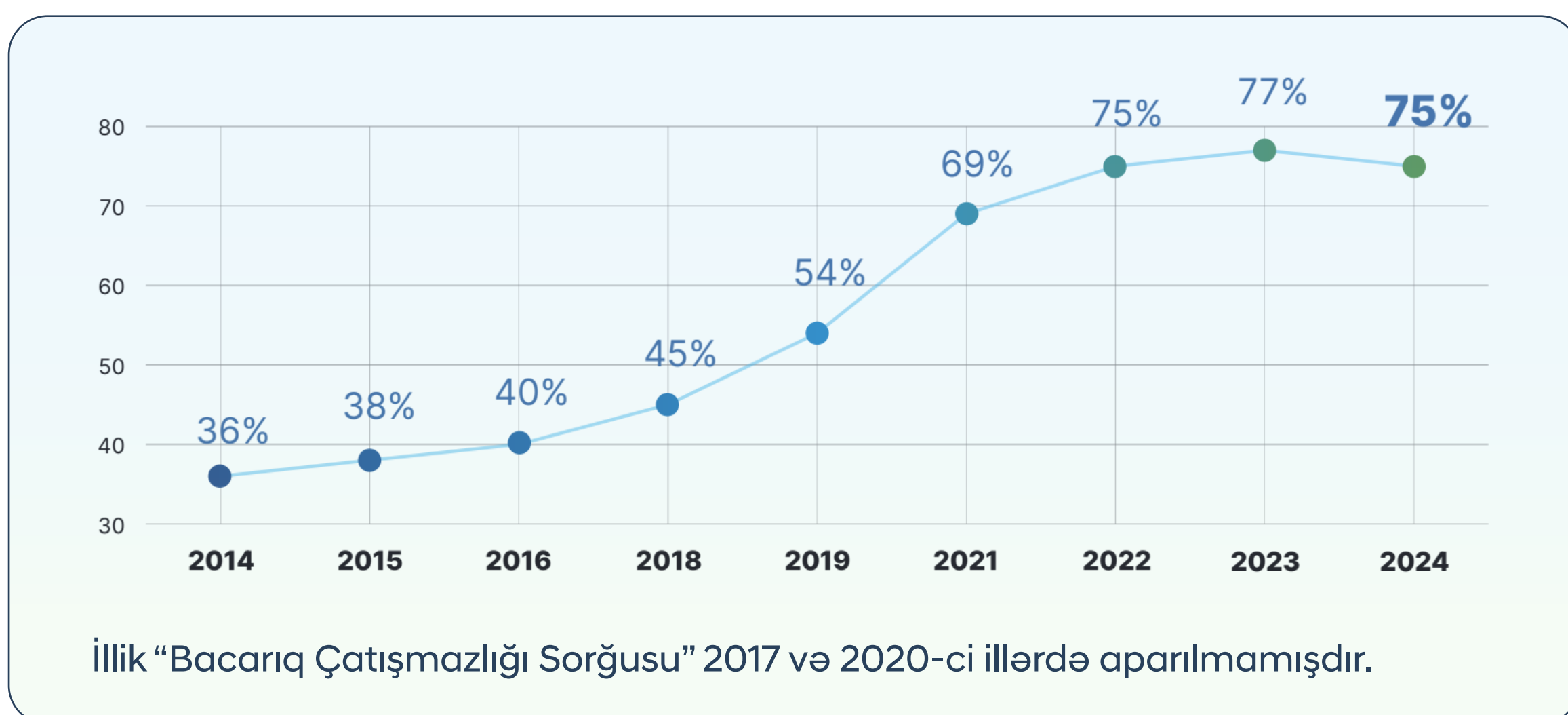


Hazırkı iş yerinin bu hissədə respondentlərin mövcud iş yerinin planladığı karyerasına uyğun olmaması səbəbləri haqqında da məlumat verilmişdir. Göstərilən səbəblərin **64%**-i əmək bazarı ilə birbaşa bağlıdır (ixtiasa uyğun iş tapmamaq, daha yaxşı fərsətlərin dəyərləndirilməsi, aylıq gəlir, dəyişən əmək bazarı tələbləri). Geriyə qalan səbəblərin **36%**-ni isə insanların karyeralarını düzgün planlamaması, düzgün və uyğun olmayan seçim etmələri kimi səbəblər təşkil edir. “Manpower Group”-un araşdırması göstərir ki, dünyada **tələb olunan bacarıqlara sahib işçi azlığı yaşanmaqdadır**. 2014-cü ildə var olan işlərin

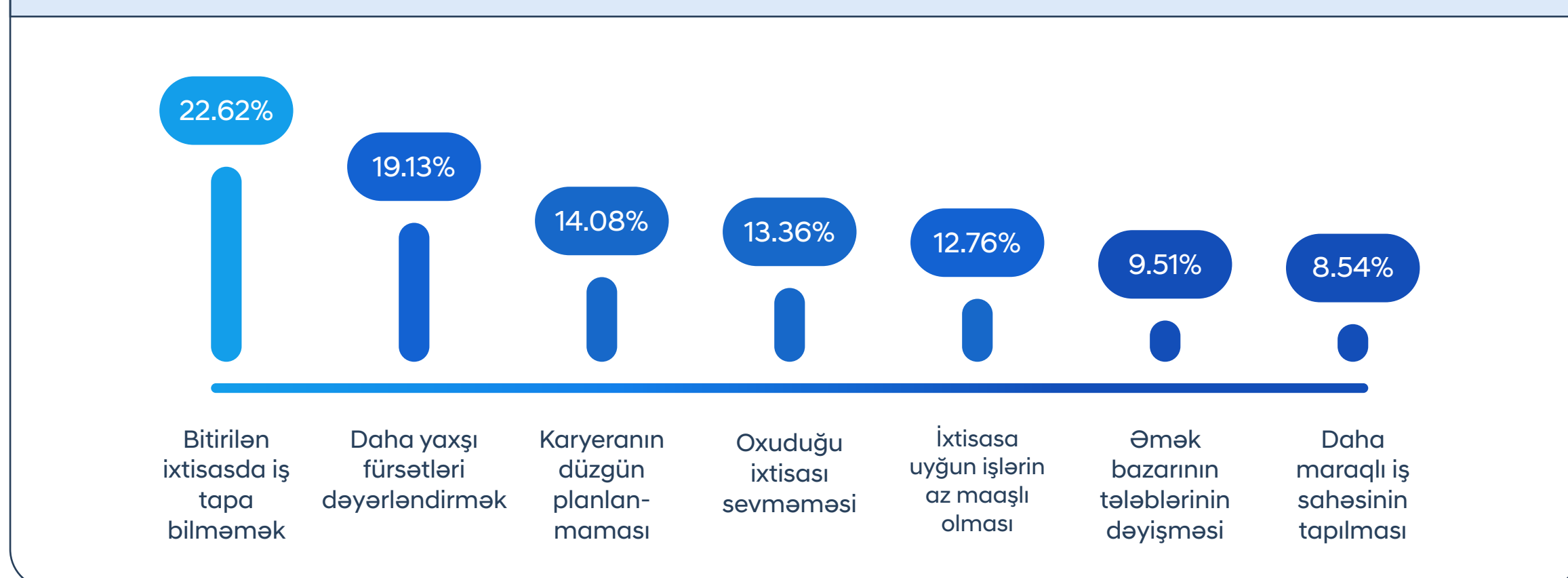
¹⁰ Manpower Group, Global Talent Shortage, 2024, https://go.manpowergroup.com/talent-shortage?_ga=2.69002005.540306092.1723807380-909238851.1723807380&_gl=1*pm73rc*_g

36%-nə uyğun bacarıqlı işçi tapmaq mümkün olmurdusa, 2024-cü ildə artıq bu rəqəm **75%-ə yüksəlmişdir**¹¹. Bu da özlüyündə əmək bazarının necə sürətlə dəyişdiyinin göstəricisidir. Deməli, problemin əsas tərəfi əmək bazarında tələb olunan və işaxtaranların təklif etdikləri bilik və bacarıqlar arasındakı uyğunsuzluqdan formalaşdığı halda, problemin digər tərəfi də karyera planlamasının düzgün aparılmamasından və ya ümumiyyətlə edilməməsindən formalaşır. Xüsusilə, əmək bazarının bu qədər sürətli dəyişdiyi bir mühitdə gələcəkdə tələb olunan bacarıqlar bilmədən edilən seçimlər **işçilərin gələcəkdə iş tapmaqlarında çətinlik** yarada bilər.

İllər üzrə global bacarıq çatışmazlığı ¹¹



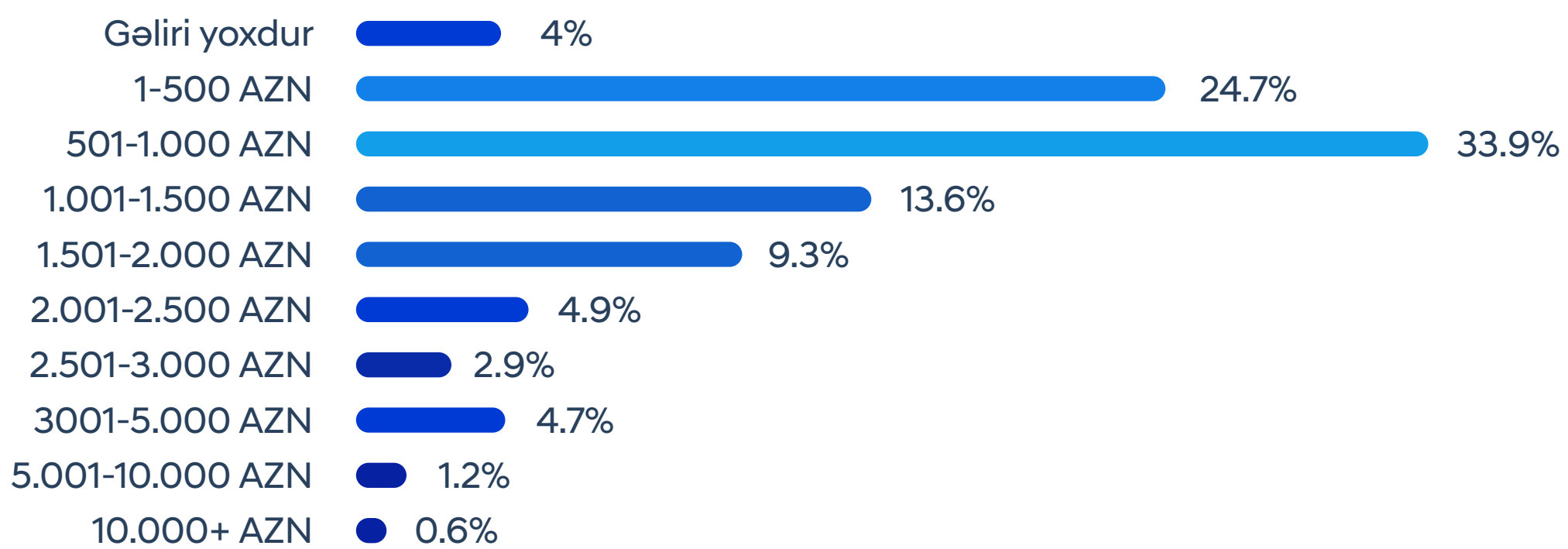
İş yerinin öncədən planlanan karyeraya uyğun olmama səbəbləri



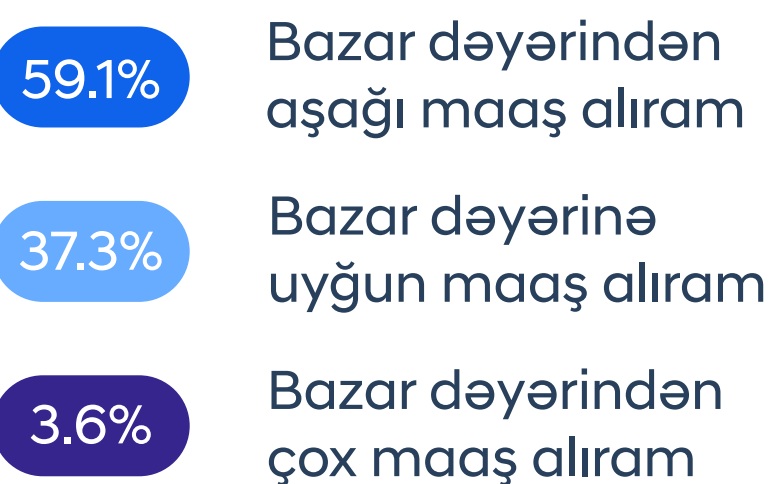
¹¹ Manpower Group, Global Talent Shortage, 2024, https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage/Talent%20Shortage%202024/MPG_TS_2024_GLOBAL_Infographic.pdf

Aşağıdakı qrafiklərdə respondentlərin **maaş aralıqları** və onların aldıkları **maaşın bazar dəyərlərinə uyğunluğu** ilə bağlı məlumatlar əks olunub. Respondentlərin **59%**-i aldıkları maaşın bazar dəyərlərindən daha aşağı olduğu fikrindədir. Bu məqamın nədən qaynaqlandığı və nə dərəcədə realıqla üst-üstə düşdüyü müzakirə mövzudur. Lakin buradan gələ biləcəyimiz nəticə ən azından işçilərin 59%-nin bazar dəyərlərindən daha aşağı maaş aldıklarını düşünməsi faktıdır. Bu şəxslərin sahib olduğu bacarıqları ilə əmək bazarında daha yüksək maaşa layiq olmaqları isə yeni və kompleks bir araşdırmanın mövzudur.

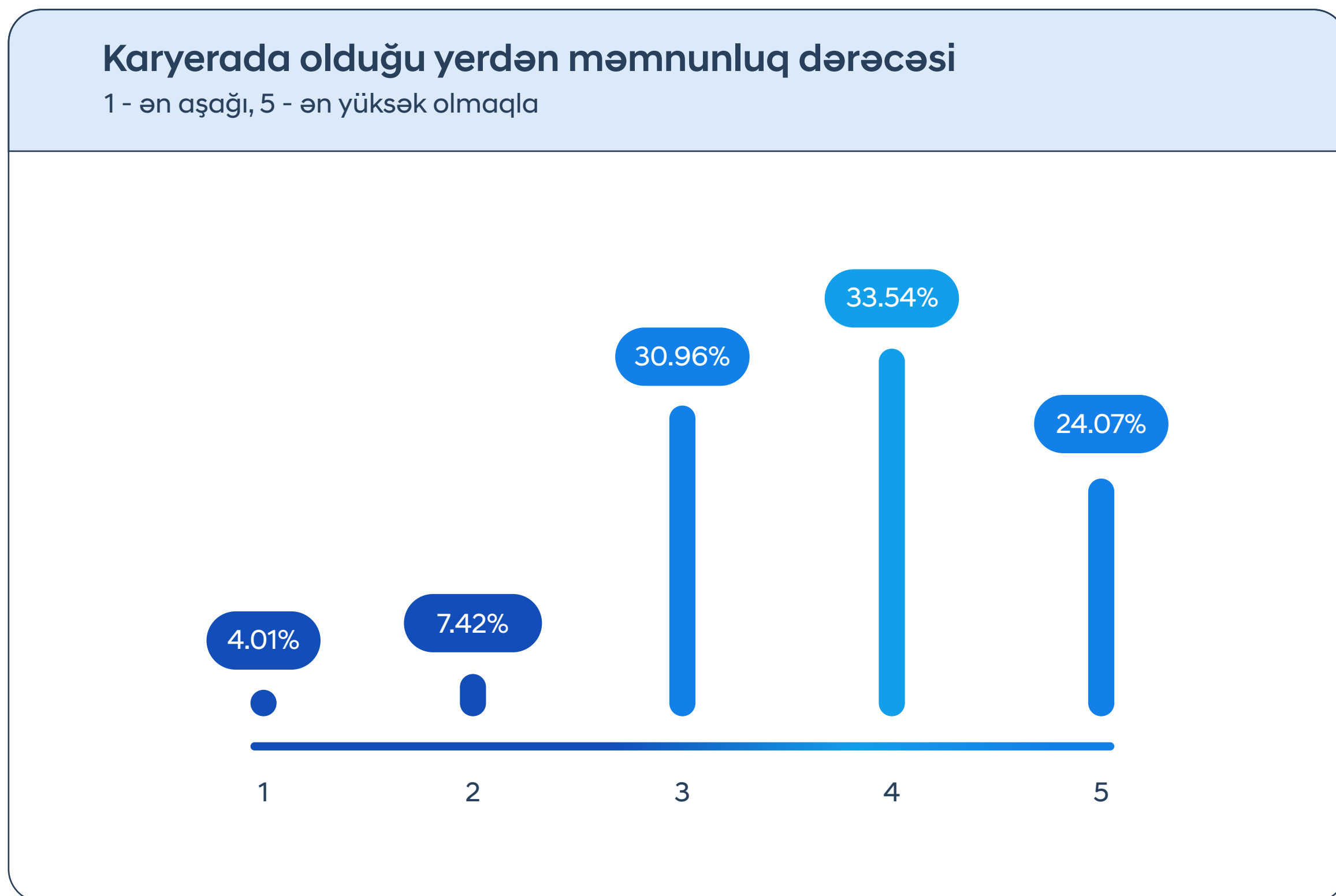
Aylıq əməkhaqqı



Əməkhaqqının bazar dəyərinə uyğunluğu



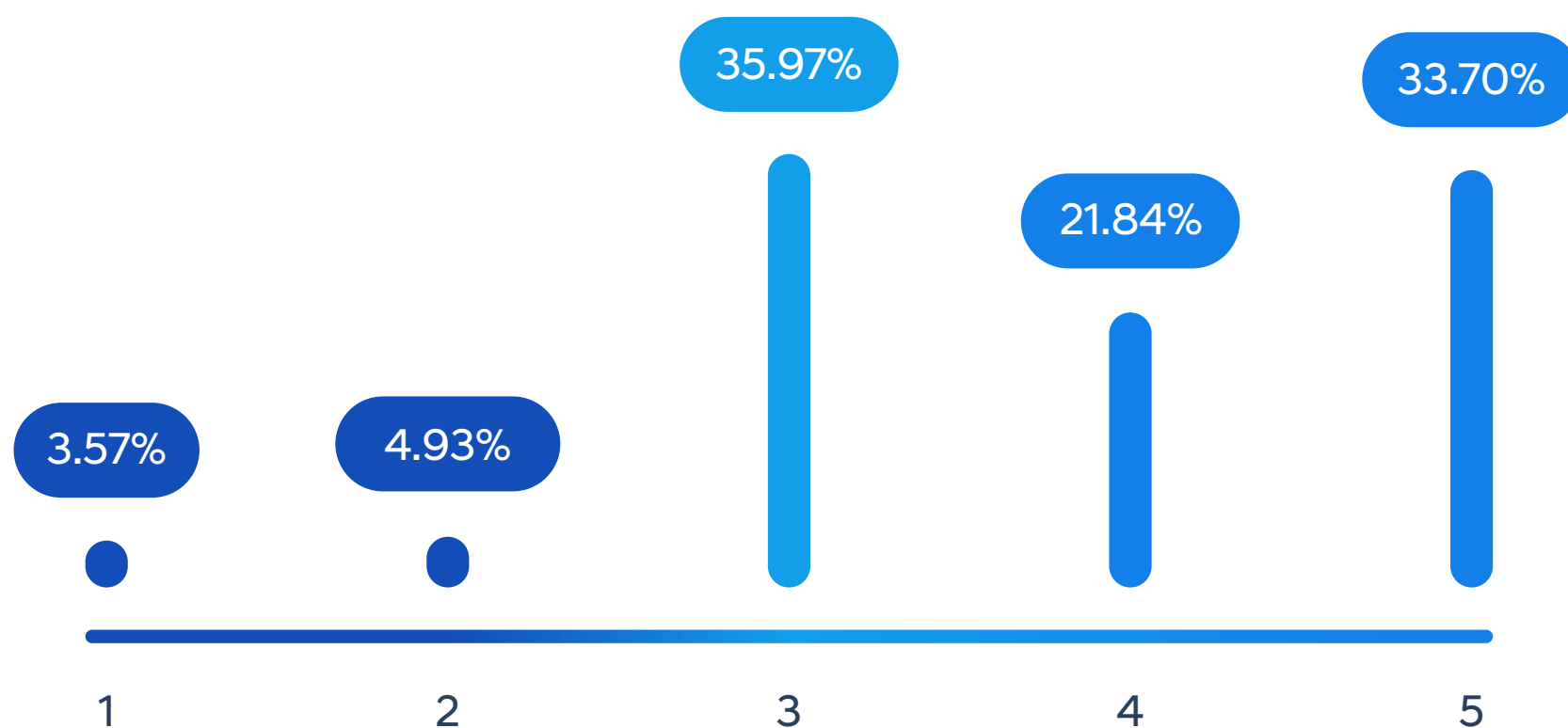
Respondentlərin **88%**-i hazırda karyeralarında olduğu yerdən məmnunluğunu **3 və ya daha çox** bal ilə dəyərləndirmişdir.



Respondentlərin ali təhsil müəssisələrinin bakalavriat pilləsinə qəbul balının karyeralarındakı uğurlarına təsiri haqqında düşüncələri aşağıdakı qrafiklərdə verilmişdir. Nəticələrə əsasən **qəbul balının karyera uğuruna təsiri olduğu müəyyən edilmişdir**. Digər suallara respondentlərin verdikləri cavablar, əsasən, “qəbul imtahanında daha çox və ya daha az bal yığmağın karyera uğuruna təsiri olmazdı” istiqamətindədir. Bu nəticənin yaranmasının əsas səbəbi respondentlərin mühüm bir hissəsinin **təhsil aldığı və ya planladığı karyera üzrə çalışmaması** ola bilər. Respondentlərin cavablarına əsasən, onlar daha çox və ya daha az bal yığaraq fərqli ixtisasda təhsil alsalar da, bunun hazırda olan nəticəyə təsir etməyəcəyini düşünürlər. Nəticələrdən görüldüyü kimi respondentlərin mövcud vəziyyət dəyərləndirmələri ilə keçmişdən gələn istəkləri arasında fərqlər mövcuddur, əmək bazarındakı mövcud vəziyyət və sürətli dəyişim isə bizə şəxslərin adaptasiya olmağa daha çox meyil göstərdiyi barədə fikir bildirməyə əsas verir.

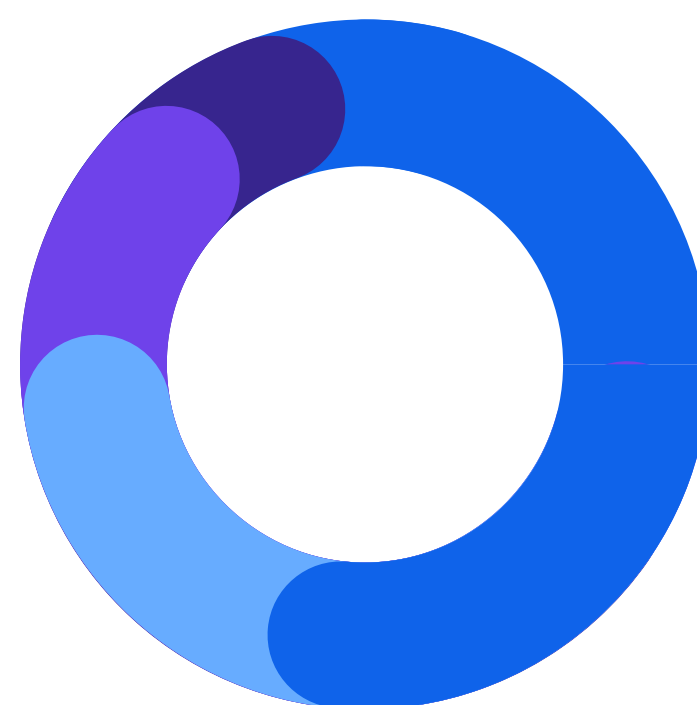
Qəbul balının karyera uğuruna təsiri

1 - ən aşağı, 5 - ən yüksək olmaqla



Daha yüksək qəbul balının karyera uğuruna təsiri

- 53.63% Fərq etməzdi
- 21.48% Təsir edərdi
- 17.18% Əmin deyiləm
- 7.77% Təsir etməzdi



Daha az qəbul balının karyera uğuruna təsiri

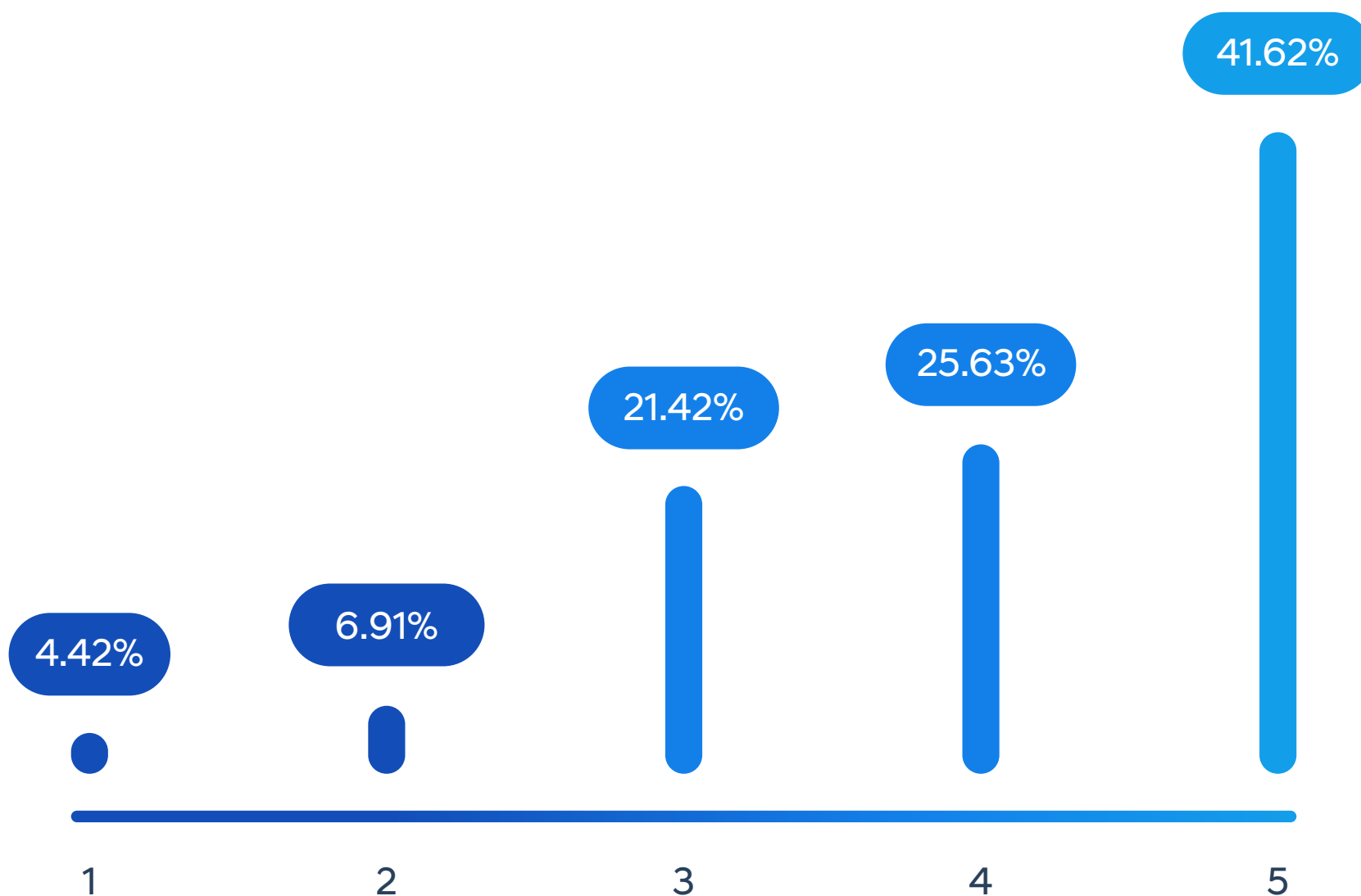
- 38.34% Fərq etməzdi
- 23.75% Təsir edərdi
- 20.97% Əmin deyiləm
- 16.93% Təsir etməzdi



Respondentlərin böyük hissəsi universitet (**88.67%**) və ixtisasın (**91.09%**) karyera uğurunda önəmli yer tutduğunu bildirir. Müqayisəli baxsaq, respondentlər ixtisasın karyera uğuruna daha çox təsir etdiyini bildirirlər. İxtisasın karyera uğurunda təsiri **73%** olaraq dəyərləndirildiyi halda, universitetin karyera uğuruna təsiri **67%** nisbətində dəyərləndirilir.

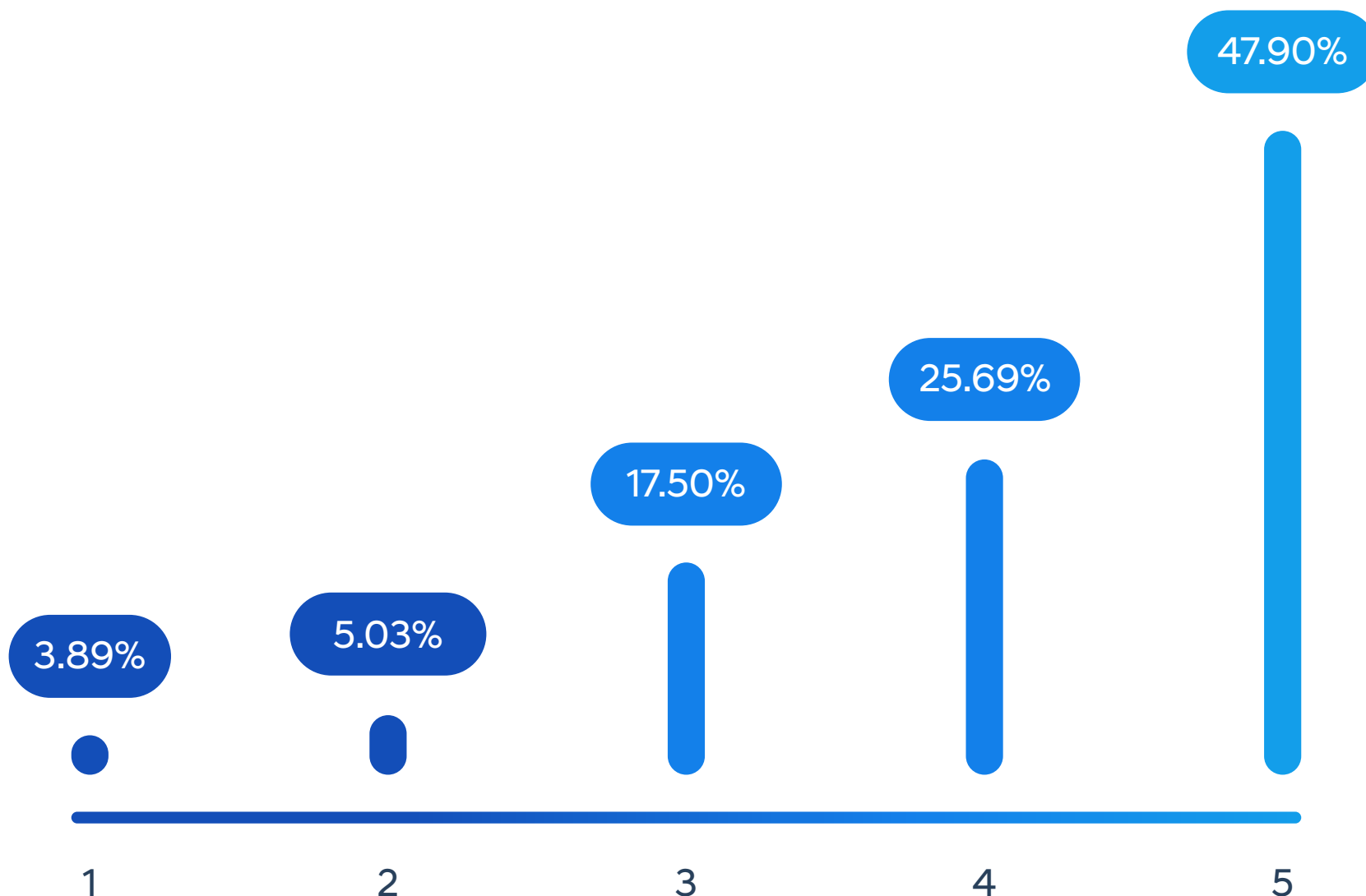
Karyerada universitetin önəmi

1 - ən aşağı, 5 - ən yüksək olmaqla



Karyerada ixtisasın önəmi

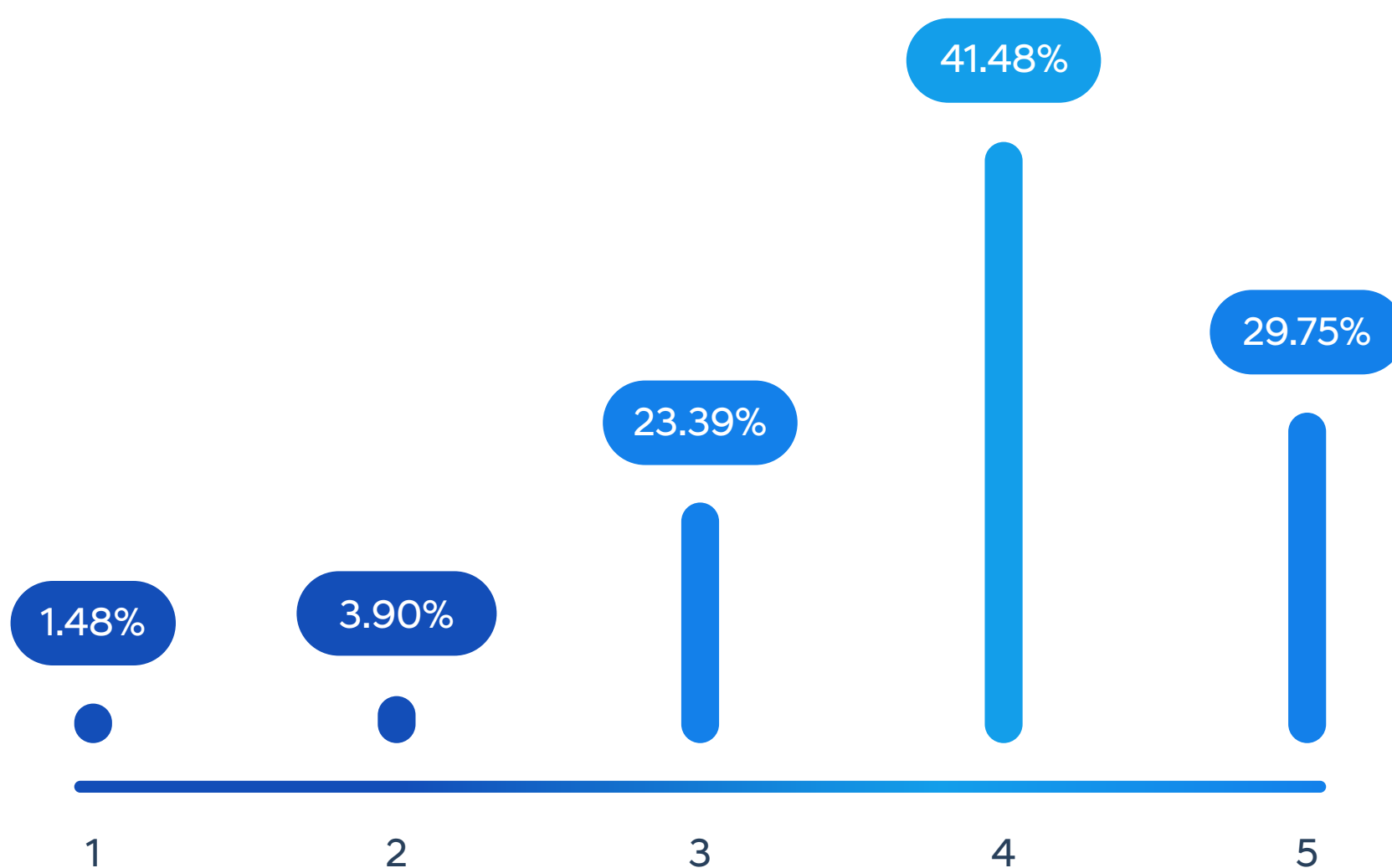
1 - ən aşağı, 5 - ən yüksək olmaqla



Respondentlərin özünü karyeralarında və həyatlarında nə dərəcədə xoşbəxt/uğurlu hiss etməsi ilə bağlı nəticələr aşağıdakı qrafikdə göstərilmişdir. Respondentlərin **94.62%**-i özlərini karyeralarında **3 və daha çox** bal dərəcəsində uğurlu hiss etdiklərini bildirdikləri halda, **95.06%**-i isə özlərini həyatda **3 və daha çox** bal dərəcəsində xoşbəxt hiss edir.

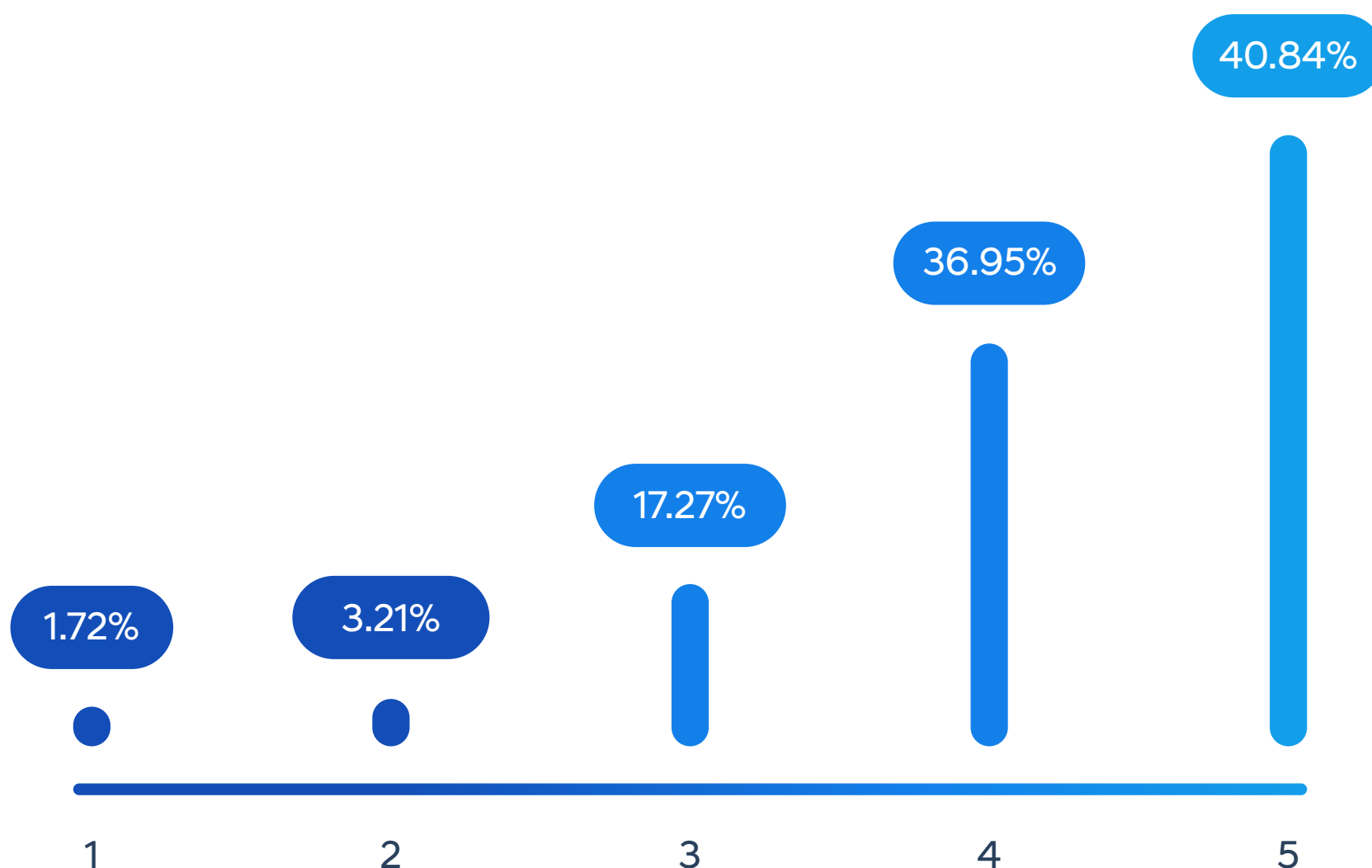
Karyera uğuru dərəcəsi

1 - ən aşağı, 5 - ən yüksək olmaqla



Həyatda xoşbəxtlik dərəcəsi

1 - ən aşağı, 5 - ən yüksək olmaqla



Qəbul balının gələcək karyeraya və aylıq gəlirə təsirinin nəticələri

Bülletenin bu hissəsində respondentlərin verdiyi cavablara əsasən, indikatorlar¹² formalaşdırılaraq onlar üzərindən təsir əlaqələrinə baxılmışdır. Bu analizdə istifadə edilən cinsiyyət, ali təhsilin səviyyəsi, qəbul balı, sosial aktivlik, respondentin təcrübə proqramında iştirak edib-etməməsi, ali təhsilinin yuxarı pilləsini harada tamamlaması, iş təcrübəsi kimi dəyişənlər analizin sərbəst dəyişənlərə¹³ aiddir. Respondentlərin maaşları isə asılı dəyişən¹⁴ olaraq qəbul edilmişdir. Analizlər SPSS proqramı vasitəsilə aparılmışdır. Metodoloji izahlarla bağlı bu bülletenin **metodoloji analizlərin izahları bölməsində (səh. 31)** daha ətraflı tanış ola bilərsiniz.

İş təcrübəsinə görə “1 ildən 3 ilə” və “3 ildən 5 ilə” qrupları arasında, əlavə olaraq isə “5 ildən 10 ilə” və “10 ildən çox” qrupları arasında fərq yoxdur. Buna görə də bu qrupları “1 ildən 5 ilə” və “5 ildən çox” olaraq dəyərləndirə bilərik.

İş təcrübəsinin artması maaş ortalaması üzərində müsbət təsire sahibdir. Qrafikdən də göründüyü kimi iş təcrübəsinin artması ilə maaş artımı paralel olaraq gedir. İş təcrübəsi ilə bağlı faiz nisbəti aşağıdakı qrafikdə verilmişdir. Qrafikdə şəxslər iş təcrübələrinə uyğun bölünmüş və hər bir qrup üzrə maaş ortalamaları arasındakı fərqlər göstərilmişdir. Məsələn, **qrafiki soldan sağa**

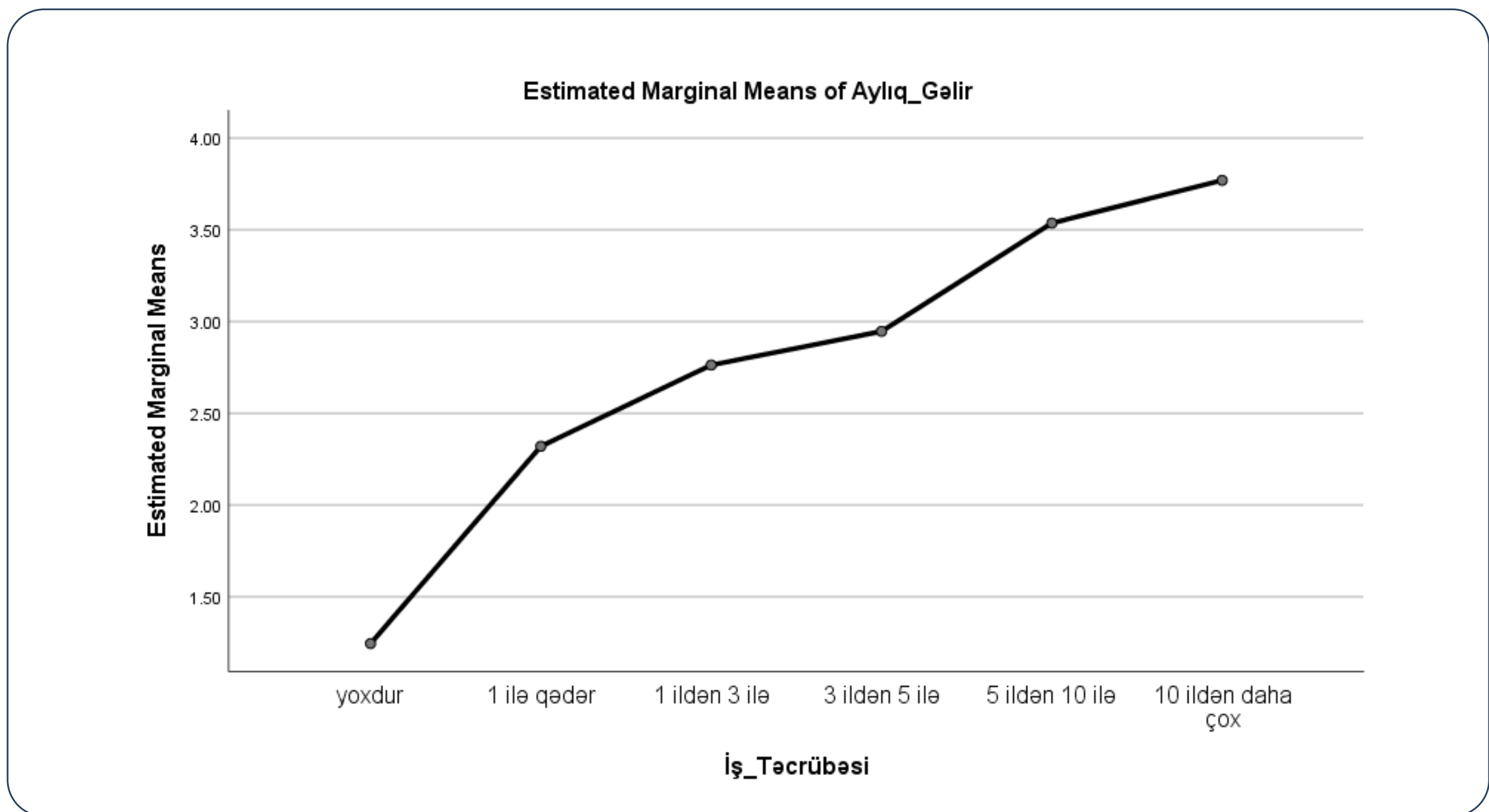
İş təcrübəsi	1 ilə qədər	1 ildən 3 ilə qədər	3 ildən 5 ilə qədər	5 ildən 10 ilə qədər	10 ildən çox
1 ilə qədər	-	-30% ↓	-38% ↓	-50% ↓	-51% ↓
1 ildən 3 ilə qədər	+44% ↑	-	Statistik önəmli fərq yoxdur	-28% ↓	-29% ↓
3 ildən 5 ilə qədər	+61% ↑	Statistik önəmli fərq yoxdur	-	-20% ↓	-21% ↓
5 ildən 10 ilə qədər	+102% ↑	+40% ↑	+25% ↑	-	Statistik önəmli fərq yoxdur
10 ildən çox	+104% ↑	+42% ↑	+26% ↑	Statistik önəmli fərq yoxdur	-

¹² Indikator: araşdırmanın nəticələrini ölçmək üçün istifadə edilən ölçü meyarları

¹³ Sərbəst dəyişən: asılı dəyişəndəki dəyişikliklərə təsir edən əsas faktorlar

¹⁴ Asılı dəyişən: sərbəst dəyişənlərdəki dəyişikliyə əsasən formalaşan əsas faktor

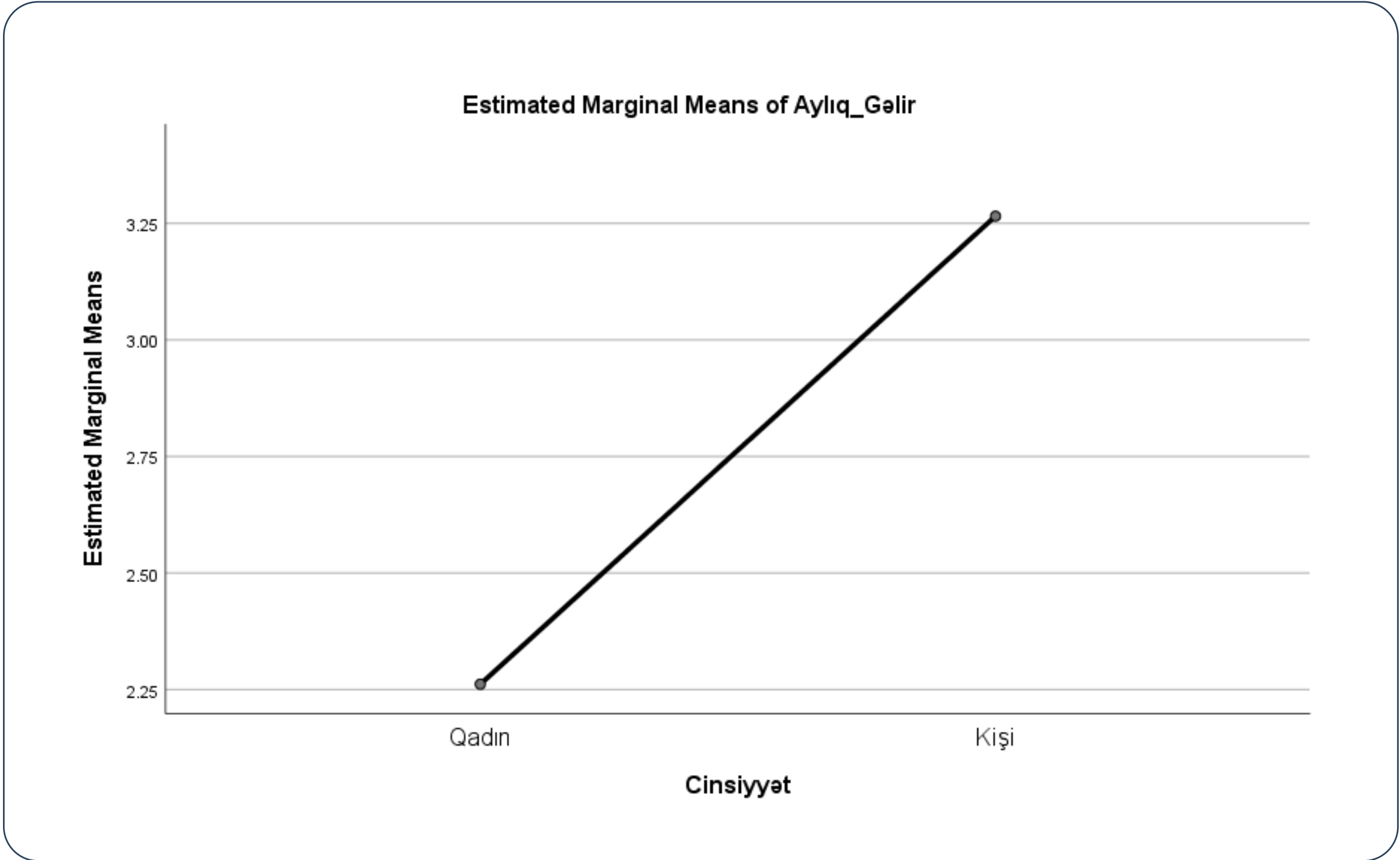
oxuyarkən, 1 ilə qədər iş təcrübəsi olan şəxslərin maaş ortalaması 1 ildən 3 ilə qədər iş təcrübəsi olan şəxslərin maaş ortalamasından 30% daha aşağıdır. Eyni məntiqə 1 ilə qədər iş təcrübəsi olan şəxslərin maaş ortalaması 3 ildən 5 ilə qədər iş təcrübəsi olan şəxslərin maaş ortalamasından 38% daha azdır. Digər bir misalda isə görürük ki, 1 ildən 3 ilə qədər iş təcrübəsi olan şəxslərin maaş ortalaması 1 ilə qədər iş təcrübəsi olan şəxslərin maaş ortalamasından 44% daha çoxdur, ancaq 3 ildən 5 ilə qədər iş təcrübəsi olan şəxslərin maaş ortalaması arasında statistik önəmli fərq yoxdur.



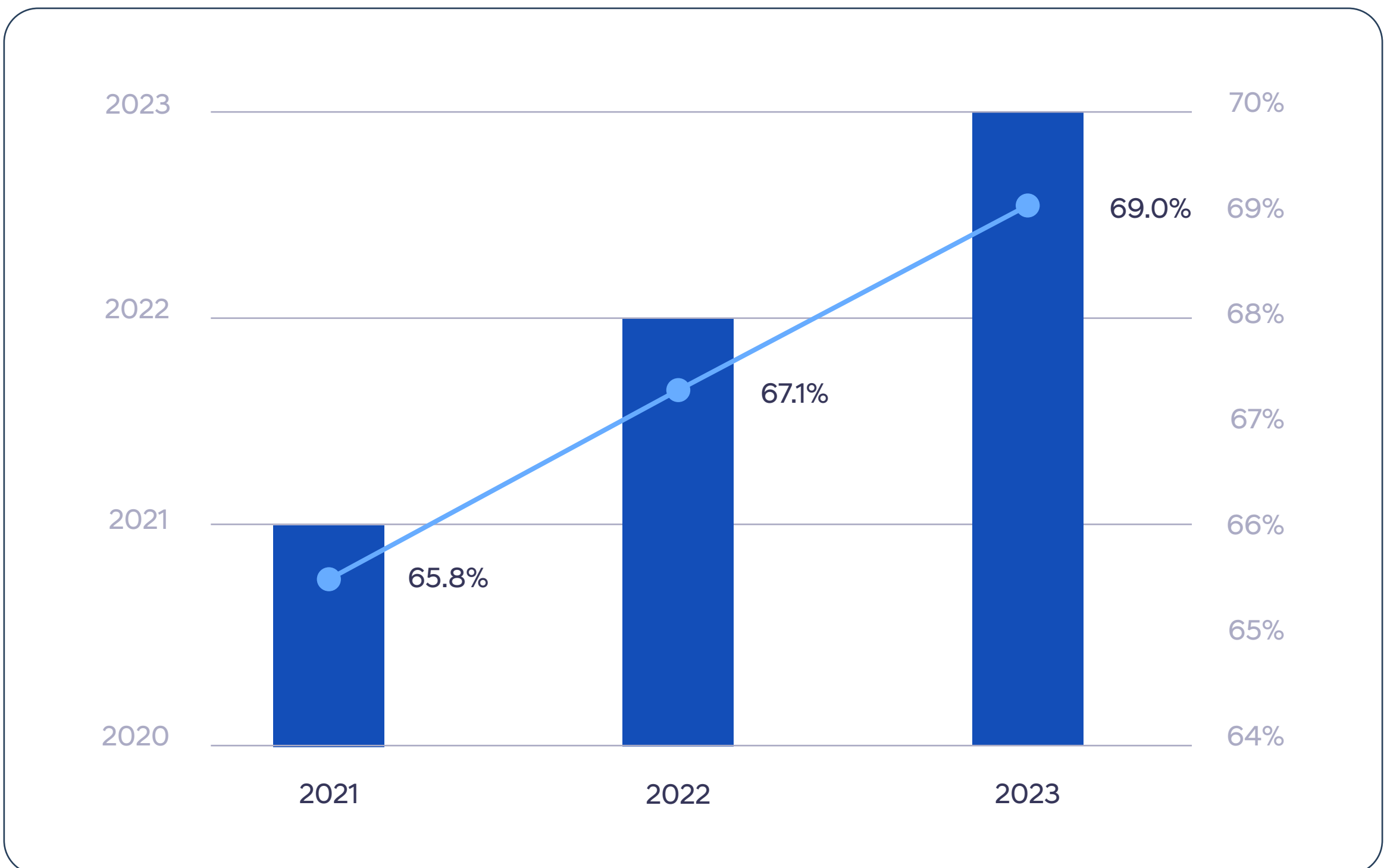
Aşağıda göstərilən şəkillərdə isə faktorların ayrılıqda qruplar üzrə ortalamaları qrafiklərlə təsvir edilmişdir. Məsələn, qadınların və kişilərin maaş ortalamaları aşağıdakı qrafikə uyğun olaraq 2.25 və 3.25-dir. Qrafikdən də göründüyü kimi əlimizdə olan dataya əsasən iddia edə bilərik ki, **kişilərin maaş ortalaması qadınların maaş ortalamasından 1.44 dəfə daha yüksəkdir.** Yeni ortalamaya olaraq bir qadının əməkhaqqısı bir kişinin əməkhaqqısının **69%**-ni təşkil edir. “Azərbaycan Respublikasının 2022-2026-cı illərdə sosial-iqtisadi inkişaf Strategiyası” qadınların orta aylıq əməkhaqqının kişilərin orta aylıq əməkhaqqına nisbətini **2021-ci ildəki 65.8%-dən 80%-ə çatdırılmasını** hədəfləyib¹⁵. Dövlət Statistika Komitəsi 2023-cü il bülletenində 2022-ci il üzrə qadınların orta aylıq əməkhaqqının kişilərin orta aylıq əməkhaqqına nisbətini **67.1%** olaraq qeyd etmişdir. **Əldə edilən məlumata əsasən, 2023-cü ilin son rübü üzrə bu rəqəmin 69% olması bu istiqamət üzrə müsbət trendin müşahidə edildiyini göstərir.**

¹⁵ Azərbaycan Respublikasının 2022-2026-cı illərdə sosial-iqtisadi inkişaf Strategiyası. https://static.president.az/upload/Files/2022/07/22/5478ed13955fb35f0715325d7f76a8ea_3699216.pdf

Daha ətraflı aşağıdakı qrafikdə:



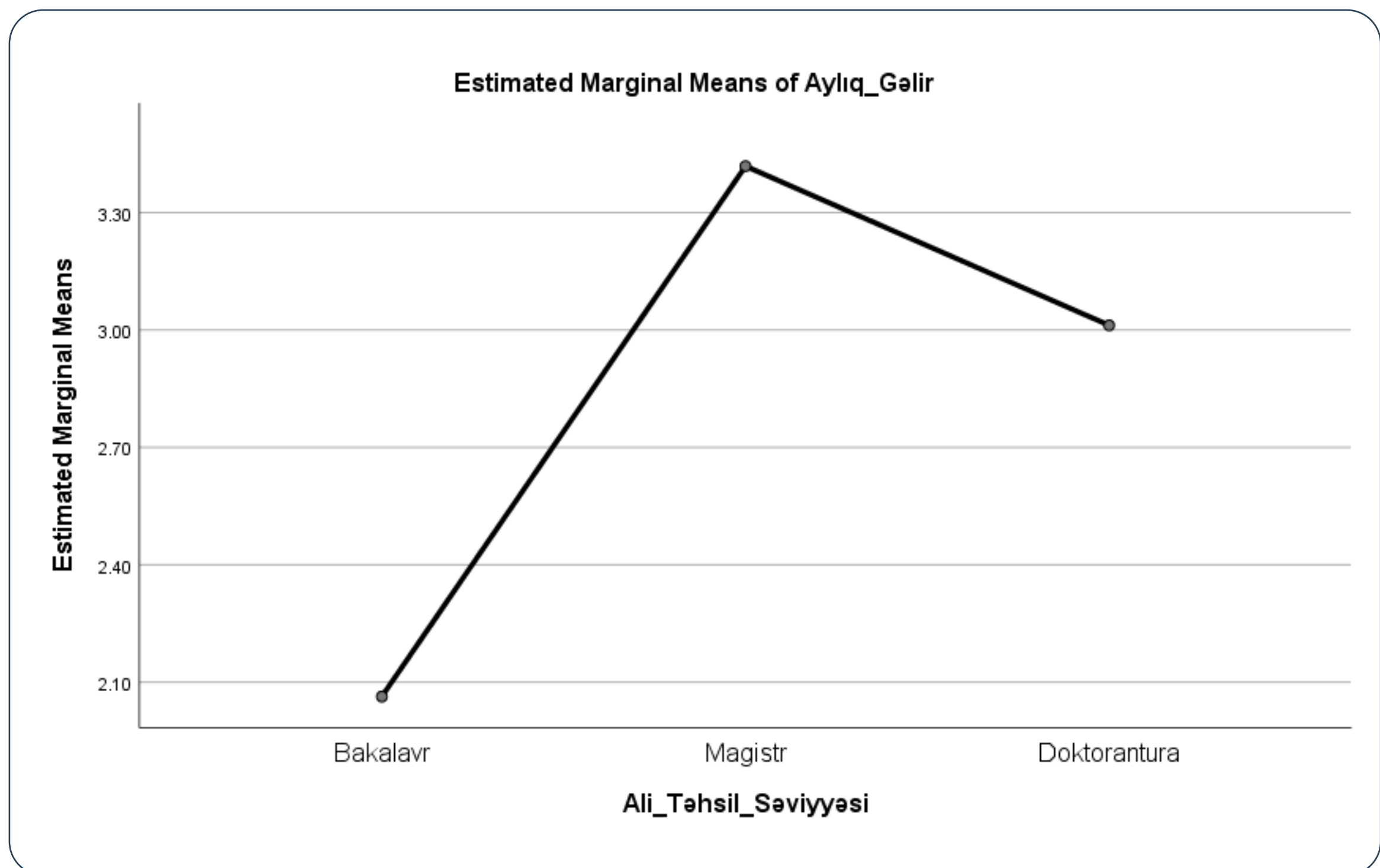
Bununla bağlı qadınların və kişilərin orta aylıq gəlirləri arasındakı bərabərsizliyin illər üzrə daha da azalmağa doğru getdiyini müşahidə edirik.



Ali təhsil səviyyəsinə əsasən, ortalama **maaşlar arasında fərqlərin** olduğu müşahidə olunur. Burada **ən aşağı** maaş ortalaması olaraq **bakalavriat pilləsi** göstərilə də, ali təhsil səviyyəsinin artımı ilə maaş ortalamasının artımı paralel baş vermir. Belə ki, doktorantura təhsili alan şəxslər bakalavr təhsilli şəxslərdən daha çox maaş almaqlarına baxmayaraq, magistr dərəcəli şəxslərdən daha aşağı maaş ortalamasına sahibdirlər. Buradan belə nəticəyə gəlmək olar ki, ali təhsil səviyyəsinin maaş üzərində təsiri olsa da, akademik fəaliyyətlə məşğul olan şəxslərin ortalama maaşları daha azdır. Nisbətə gəlincə isə, əldə olunan məlumatlara əsasən, magistratura təhsil dərəcəsi olan şəxslərin orta aylıq gəliri bakalavr dərəcəsi olan şəxslərin orta aylıq gəlirindən **65%**, doktorantura dərəcəsi olan şəxslərin orta aylıq gəlirindən isə **13%** çoxdur.

Doktorantura təhsil dərəcəsi olan şəxslərin orta aylıq gəliri isə bakalavr dərəcəsi olan şəxslərin orta aylıq gəlirindən **46%** çox, magistr təhsil dərəcəsi olan şəxslərin orta aylıq gəlirindən isə **11%** azdır.

Daha ətraflı aşağıdakı qrafikdə:

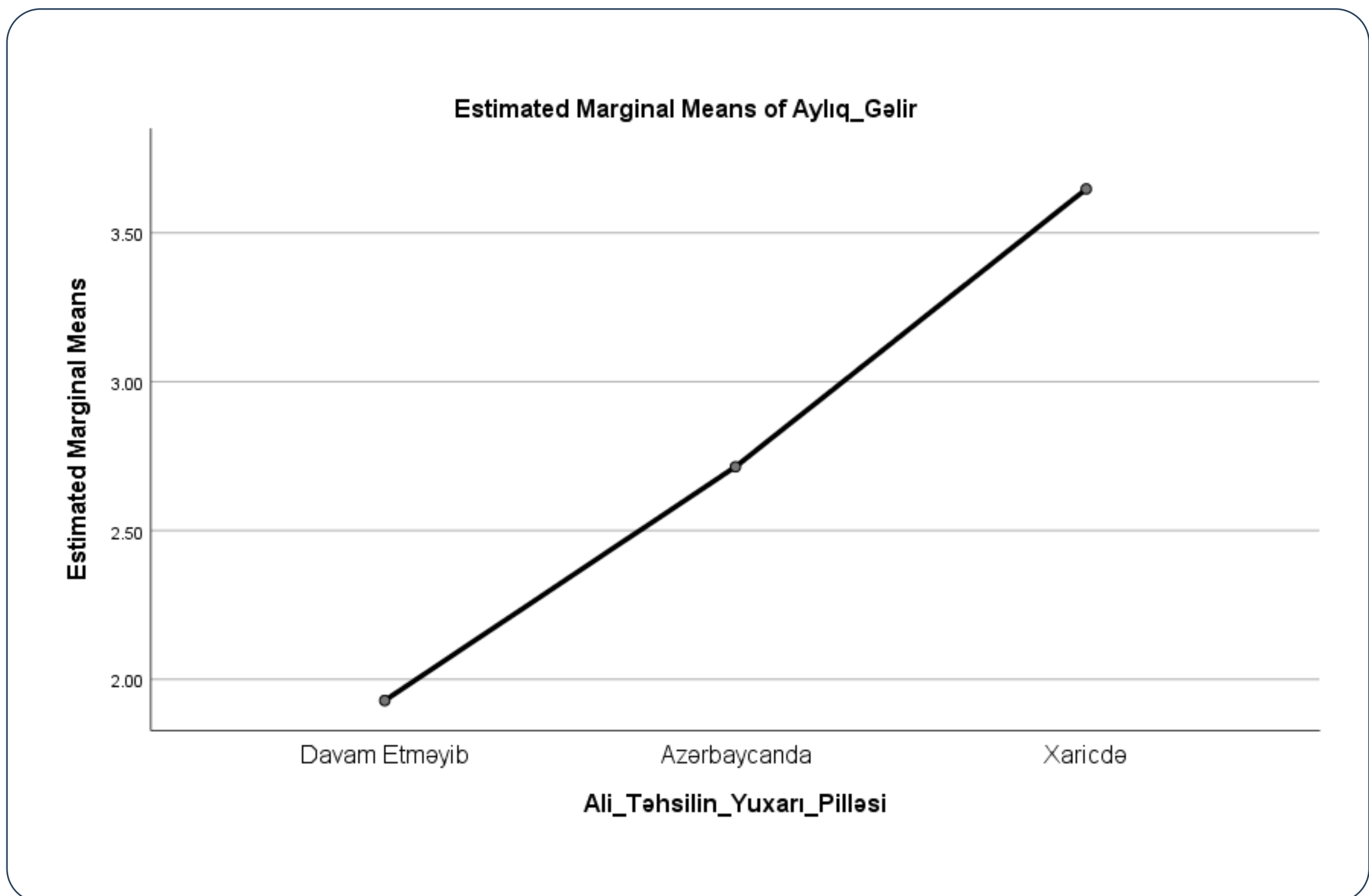


Ali təhsillə bağlı digər maraqlı məqam **ali təhsilin yuxarı pilləsini hansı ölkədə davam etdirməyin maaş üzərindəki təsiri** ilə bağlıdır. Əlimizdəki məlumat toplusuna əsasən, ali təhsilini xaricdə davam etdirən şəxslərin maaş ortalaması ali təhsilini Azərbaycanda davam etdirən şəxslərin maaş ortalamasından daha

çoxdur. Bu nəticəni yaradan səbəblər arasında xaricdə təhsil almış şəxslərin əsasən **xaricdə yaşayaraq işləməsi** və **daha yüksək maaş almasını** göstərmək olar. Lakin ali təhsilini xaricdə davam etdirib Azərbaycanda işləyən şəxslərin **maaş ortalamasının** ali təhsilini **Azərbaycanda davam etdirmiş** şəxslərin maaş ortalamasından **yuxarı** olduğunu müşahidə edirik.

Faiz nisbətlərinə gəldikdə isə əldə olunan məlumat toplusuna əsasən, ali təhsilin magistr pilləsini Azərbaycanda davam etdirən şəxslərin **orta aylıq gəliri**, ali təhsilini davam etdirməyən şəxslərin orta aylıq gəlirindən **50%** çox, ali təhsilinin magistr pilləsini xaricdə davam etdirən şəxslərin orta aylıq gəliri isə ali təhsilini davam etdirməyən şəxslərin orta aylıq gəlirindən **119%** çoxdur. Eynilə, magistr pilləsini xaricdə davam etdirən şəxslərin orta aylıq gəliri, magistr pilləsini Azərbaycanda davam etdirən şəxslərin orta aylıq gəlirindən **45%** çoxdur. Nəzərə almaq lazımdır ki, **ali təhsilini xaricdə davam etdirən** və sorğunu dolduran şəxslərin bir hissəsi əmək fəaliyyətini də orta aylıq əməkhaqqı daha yüksək olan xarici ölkələrdə davam etdirir və bu da əldə edilən nəticələrə öz təsirini göstərir.

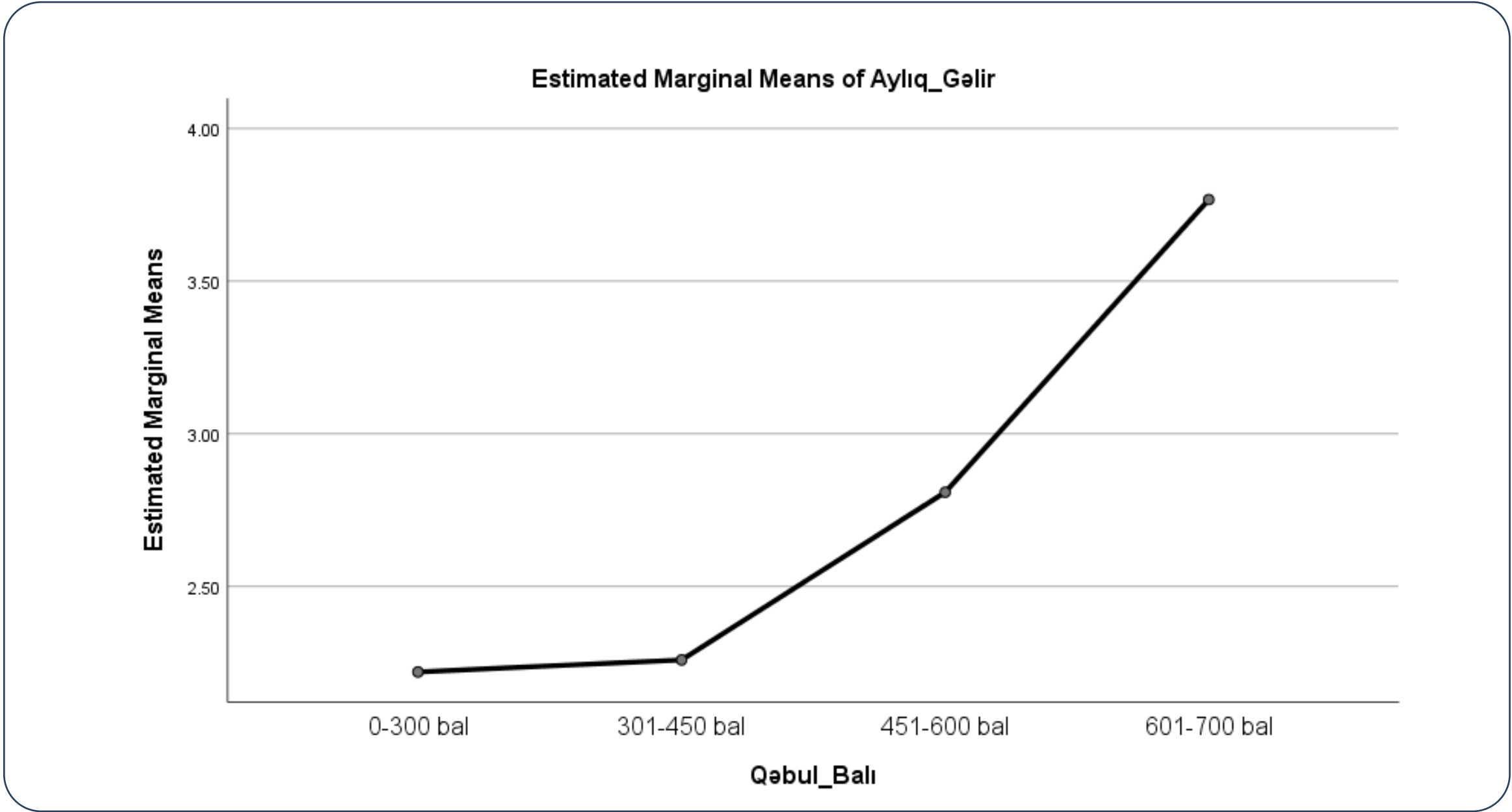
Daha ətraflı aşağıdakı qrafikdə:



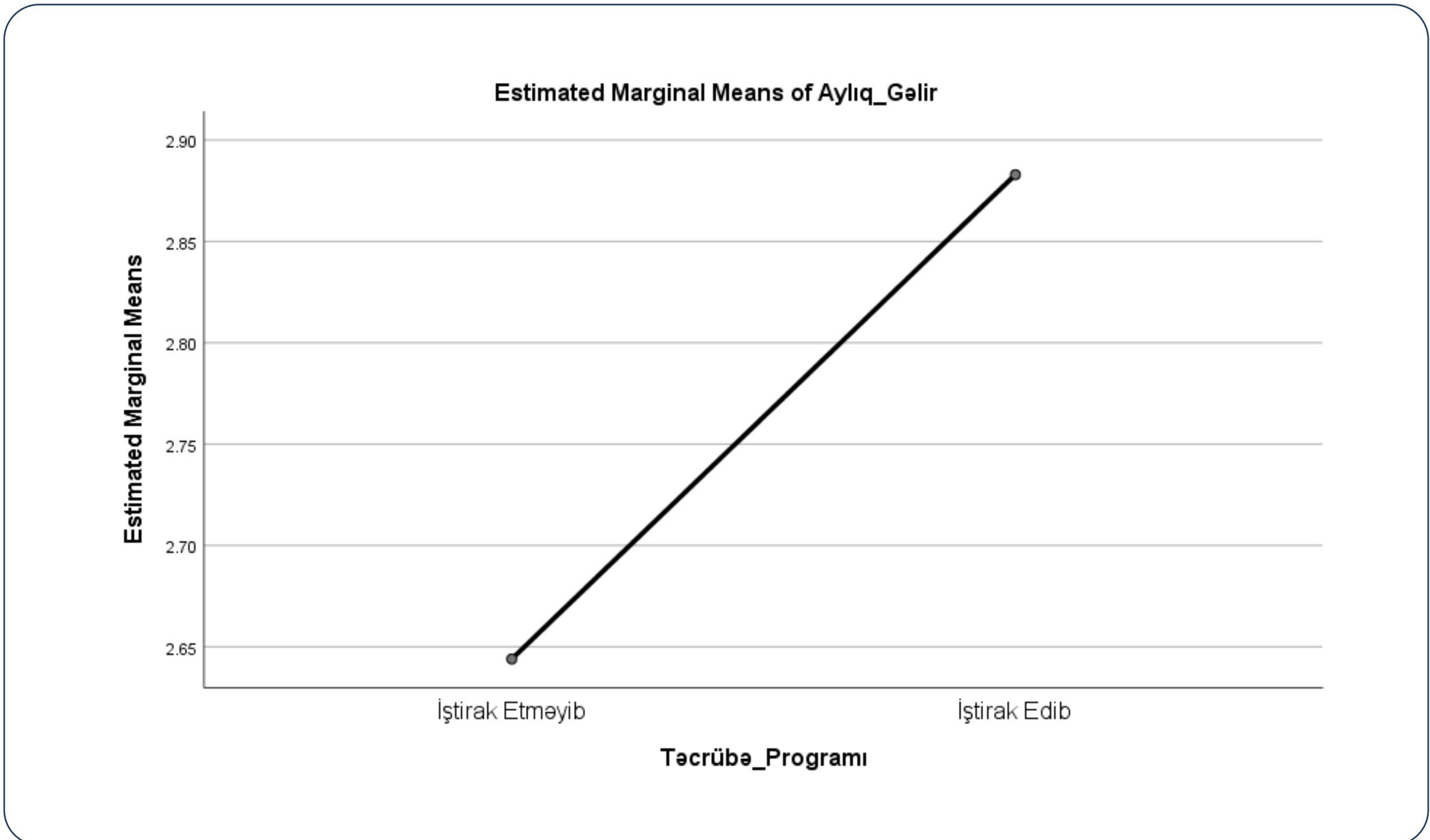
Əlimizdə olan məlumat toplusuna əsasən deyə bilərik ki, **qəbul balı və maaş arasında da əlaqə vardır və qəbul balı gələcək maaşın təxmin edilməsində bir qiymətləndirmə meyarı olaraq istifadə edilə bilər.**

Qrafikdən də göründüyü kimi, respondentlərin qəbul balları və aylıq gəlirləri **arasında düz mütənasiblik var.** Qəbul imtahanında 0-300 və 301-450 bal toplayanların aylıq gəliri arasındakı fərqi az olmasına baxmayaraq, 450 və daha çox bal toplayanların aylıq gəlirlərində kəskin fərqi müşahidə edirik. 0-300 aralığında bal toplayanların orta aylıq əməkhaqqı ən aşağı göstəricidə olduğu halda, qəbul balı çoxaldıqca şəxsin aylıq gəlirinin də artdığı müşahidə olunur. Aylıq gəlirə uyğun olaraq, ikinci sırada 301-450, sonra 451-600, daha sonra isə 601-700 aralığında bal toplayanlar üzrə sıralama davam edir. Faiz nisbətlərinə baxdıqda isə aşağıdakı qrafik bizə detallı məlumat verir. **Qrafiki oxumaq üçün bir misala nəzər salaq.** Məsələn, qəbul imtahanında 0-300 arası bal toplayan şəxslərin maaş ortalaması 301-450 bal toplayan şəxslərin maaş ortalamasından **17%**, 451-600 bal toplayanların maaş ortalamasından isə **42%** daha aşağıdır. Eyni məntiqə, qəbul imtahanında 301-450 bal toplayan şəxslərin maaş ortalamasının 0-300 bal arası toplayanların maaş ortalamasından **21%** daha çox olduğu halda, 451-600 bal toplayan şəxslərin maaş ortalamasından **30%** daha aşağı olduğu görünür.

Qəbul balı	0-300	301-450	451-600	601-700
0-300	-	-17% ↓	-42% ↓	-59% ↓
301-450	+21% ↑	-	-30% ↓	-50% ↓
451-600	+73% ↑	+42% ↑	-	-29% ↓
601-700	+143% ↑	+100% ↑	+40% ↑	-



Digər indikatorumuz isə şəxsin bakalavr təhsili boyunca öz təşəbbüsü ilə təcrübə proqramında iştirak etməsi ilə bağlıdır. Burada məcburi fənn olaraq universitetin təyin etdiyi təcrübə proqramı deyil, şəxsin özünün müraciət edərək iştirak etdiyi təcrübə proqramı nəzərdə tutulur. Bu indikator həm də şəxsin sosial aktivliyi, öz üzərində çalışdığı və öyrənmək həvəsini ölçmək üçün əlavə edilmişdir. Əlimizdə olan məlumat toplusuna əsasən, **öz təşəbbüsü ilə təcrübə proqramı keçən şəxslərin aylıq gəlirləri öz təşəbbüsü ilə təcrübə proqramı keçməyən şəxslərin aylıq gəlirlərindən təxminən 11% daha çoxdur.**



Yekun nəticələr

Nəticə olaraq deyə bilərik ki, şəxslərin bakalavr təhsil dərəcəsinə qəbul olmaq üçün **qəbul imtahanında yığdıqları test balı onların gələcək karyera uğurunun müəyyən edilməsində bir meyar kimi istifadə edilə bilər.** Nəzərdə saxlamaq lazımdır ki, karyera uğuru bu araşdırmada şəxsin orta aylıq gəliri ilə ifadə edilmişdir. Təbii ki, uğur nisbi anlayışdır və şəxslərə görə dəyişə bilər. Bu araşdırmada uğur olaraq göstərilən meyarlar şəxs üçün uğur göstəricisi olmaya bilər. Lakin araşdırmanın kəmiyyət araşdırması şəklində aparıla bilməsi üçün ölçülə bilən meyardan istifadə önəmlidir.

Araşdırma müddətində qəbul balından əlavə faktorların da analizi edilmiş və onların arasından da gələcək karyera uğurunun meyarı ola biləcək dəyişənlər müəyyən edilmişdir. Bunlara **cinsiyyət, ali təhsilin səviyyəsi, şəxsin öz təşəbbüsü ilə təcrübə proqramında iştirak edib-etməməsi, ali təhsilinin yuxarı pilləsini harada tamamlaması və iş təcrübəsi** daxildir. Sosial aktivlik isə bir meyar kimi yoxlanılmış və əlimizdə olan məlumat toplusuna əsasən, gələcək karyera uğurunun müəyyənləşdirilməsində bir meyar kimi statistik önəmə sahib olmadığı nəticəsinə gəlinmişdir.

Əsas faktlar:

- Abituriyentlərin **65%-i** ixtisas və qrup seçimlərini **şəxsən özləri, 20%-i ailəsinin məsləhəti, 7%-i** isə **müəllimlərinin tövsiyəsi** ilə etdiklərini bildiriblər.
- Hər **3 abituriyentdən biri** tam istəmədiyi və ya məcburiyyət qarşısında qaldığı ixtisası seçir.
- Tələbələrin **41%-i şəxsi təşəbbüsləri** ilə bakalavr təhsilləri boyunca təcrübə proqramında iştirak ediblər.
- Respondentlərin yalnız **51%-i** çalışdıqları işin təhsil aldığı ixtisasla **üst-üstə düşdüyünü, 47%-i** isə hazırki iş yerinin bakalavr təhsili müddətində **planladığı karyerasına uyğun olduğunu** bildirir.
- Hazırki iş yerinin planladığı karyerasına uyğun olmadığını bildiren respondentlərin **64%-i** bunun səbəbinin **əmək bazarı ilə birbaşa bağlı olduğunu, 36%-i** isə **karyeralarını düzgün planlamaması,** düzgün və

uyğun olmayan seçim etmələri ilə əlaqəli olduğunu bildirir. İşçilərin **59%**-i aldıkları maaşın bazar dəyərlərindən daha aşağı olduğu fikrindədir.

- Respondentlərin **88.67%**-i universitetin, **91.09%**-i isə ixtisasın karyera uğurunda önəmli yer tutduğunu bildirir.
- İş təcrübəsinin artması maaş ortalaması üzərində **müsbət təsirə malikdir**. İş təcrübəsi artdıqca maaş ortalaması da artır.
- Azərbaycanda ortalama olaraq bir qadının əməkhaqqısı bir kişinin əməkhaqqısının **69%**-ni təşkil edir.
- Magistr təhsil dərəcəsi olan şəxslərin orta aylıq gəliri sadəcə bakalavr dərəcəsi olan şəxslərin orta aylıq gəlirindən **65%**, doktorantura dərəcəsi olan şəxslərin orta aylıq gəlirindən isə **13%** daha çoxdur.
- Magistr təhsilini Azərbaycanda davam etdirən şəxslərin orta aylıq gəliri ali təhsilini davam etdirməyən şəxslərin orta aylıq gəlirindən **50%** daha çoxdur. Magistr təhsilini xaricdə davam etdirən şəxslərin orta aylıq gəliri isə ali təhsilini davam etdirməyən şəxslərin orta aylıq gəlirindən **119%** daha çoxdur.
- Magistr təhsilini xaricdə davam etdirən şəxslərin orta aylıq gəliri magistr təhsilini Azərbaycanda davam etdirən şəxslərin orta aylıq gəlirindən **45%** daha çoxdur.
- Əlimizdə olan məlumat toplusuna əsasən deyə bilərik ki, **qəbul balı və maaş arasında da əlaqə vardır**. Qəbul balı çoxaldıqca maaş ortalamasında da artım müşahidə olunur.
- Öz təşəbbüsü ilə təcrübə proqramı keçən şəxslərin aylıq gəlirləri öz təşəbbüsü ilə təcrübə proqramı keçməyən şəxslərin aylıq gəlirlərindən təqribən **11%** daha çoxdur.

Metodoloji izahlar

Məhdudiyyətlər:

Araşdırmanın aparıldığı prosesdə bir neçə məhdudiyyətlə qarşılaşıb ki, bu məhdudiyyətlər əldə edilən nəticələr üzərində müəyyən təsirə sahib ola bilər. Araşdırmanın əsas məhdudiyyəti gender balansı ilə bağlı olmuşdur. Sorğu iştirakçılarının **62.7%**-ni qadınlar, **37.3%**-ni isə kişilər təşkil etmişdir. Bunun səbəbi sorğunun paylaşıldığı kanallar, auditoriyalarda bu tip sorğuları doldurmağa qadınların daha meyilli olması və ya digər müşahidə edə bilmədiyimiz məsələlər ola bilər. Lakin kişilər üçün tələb olunan **minimal say limiti keçilmişdir**. Buna görə də sorğu nəticələrinin ümumi əhalini təmsil etməsi iddiası ilə bağlı hər hansı bir problem yaşanmamışdır.

Maaşla bağlı olan məlumatın kateqorik data şəklində toplanması analizin edilməsində müəyyən problemlər yaratmışdır. Buna səbəb aylıq gəlirin kateqorik data şəklində toplanmamalı olmasıdır. Lakin məlumatların doğruluğunu təmin etmək və sorğu iştirakçılarından obyektiv nəticələr almaq üçün bu hissədə aylıq gəlir **öncədən müəyyən olunmuş kateqoriyalar əsasında seçim** olaraq verilmişdir. Bu, həm də aylıq gəlirlə bağlı məlumatın konfidensiallığını qorumaq məqsədilə edilmişdir. Nəticə etibarilə, əldə edilən məlumatlar realığa daha yaxın olmuşdur.

Araşdırma ilə bağlı sonuncu məhdudiyyət isə səbəb-nəticə əlaqəsində asılı və azad dəyişənlərin hər birinin müəyyənləşdirilə bilməməsi olmuşdur. Nəticə olaraq, dəyişənlər mümkün qədər ölçüləbilən meyarlar üzərindən formalaşdırılmışdır. Buna görə də, **araşdırma əhatə etdiyi dəyişənlər üzərindən** dəyərləndirilməlidir və nəzərdə tutulmalıdır ki, fərqli dəyişənlərlə əldə edilə biləcək nəticələr bu araşdırmanın nəticələrindən müəyyən mənada fərqli ola bilər.

Metodoloji analizlərin izahları

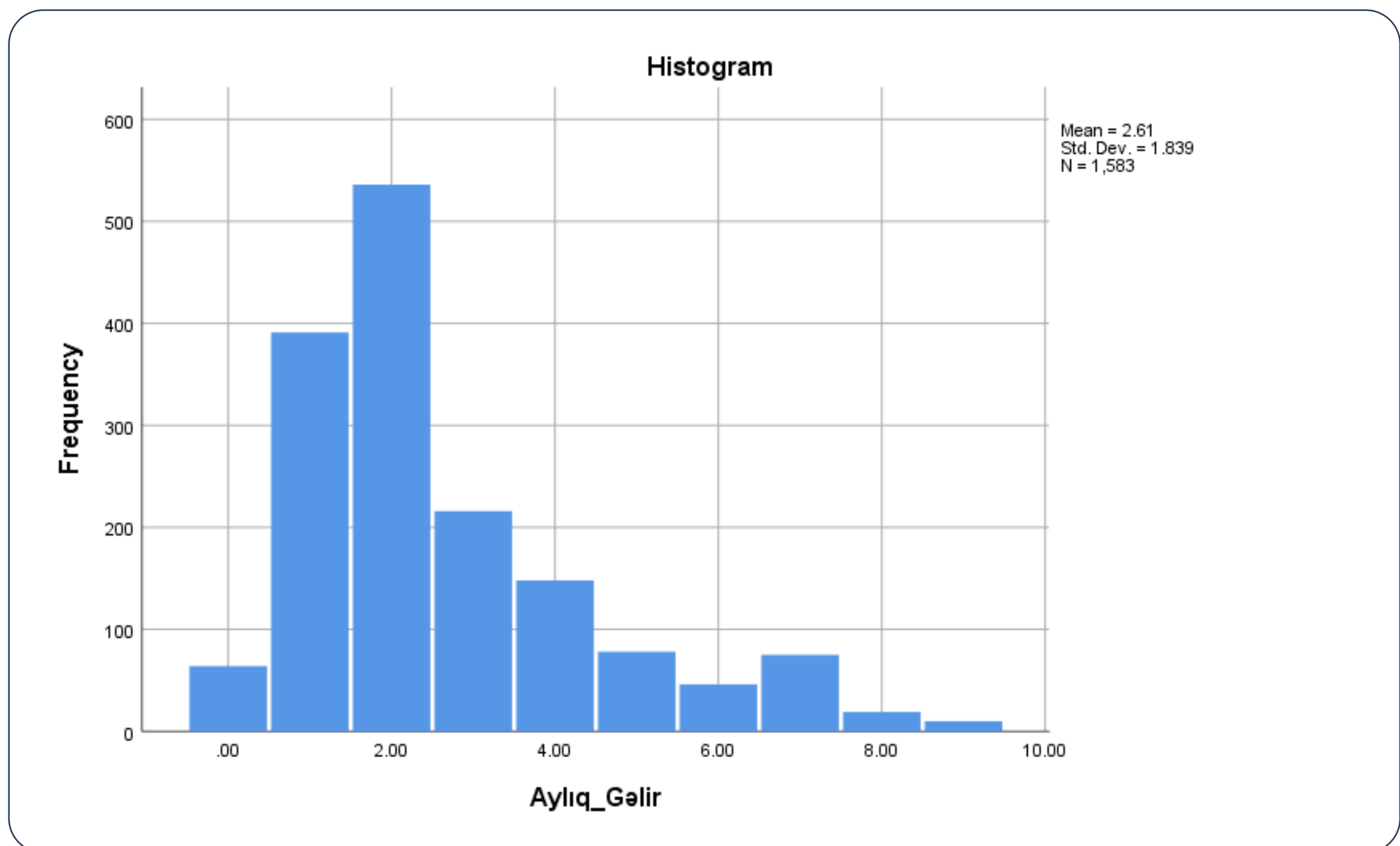
Bülletenin bu hissəsində respondentlərin verdiyi cavablara əsasən indikatorlar formalaşdırılaraq onlar üzərindən təsir əlaqələrinə baxılmışdır. Bu analizdə istifadə edilən **cinsiyyət, ali təhsilin səviyyəsi, qəbul balı, sosial aktivlik**, respondentin **təcrübə proqramında iştirak** edib-etməməsi, ali təhsilinin yuxarı pilləsini **harada tamamlaması, iş təcrübəsi** kimi faktorlar analizin **sərbəst dəyişənlərini** təşkil etməkdədir. **Respondentlərin maaşları** isə **asılı dəyişən** olaraq qəbul edilmişdir. Analizlər SPSS proqramı vasitəsilə aparılmışdır. Aşağıda göstərilən cədvəldə SPSS proqramı üçün dəyişənlər və qruplar üzrə kodlaşdırmalar, respondentlərin bu qruplara uyğun paylanmaları göstərilmişdir.

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Cinsiyyət	.00	Qadın	992
	1.00	Kişi	591
Ali_Təhsil_Səviyyəsi	.00	Bakalavr	916
	1.00	Magistr	583
	2.00	Doktorantura	84
Qəbul_Balı	.00	0-300 bal	309
	1.00	301-450 bal	629
	2.00	451-600 bal	479
	3.00	601-700 bal	166
Təcrübə_Proqramı	.00	İştirak Etməyib	932
	1.00	İştirak Edib	651
Ali_Təhsilin_Yuxarı_Pilləsi	.00	Davam Etməyib	905
	1.00	Azərbaycanda	533
	2.00	Xaricdə	145
İş_Təcrübəsi	.00	yoxdur	45
	1.00	1 ilə qədər	137
	2.00	1 ildən 3 ilə	252
	3.00	3 ildən 5 ilə	329
	4.00	5 ildən 10 ilə	490
	5.00	10 ildən daha çox	330

Bu analizlərin təməl məqsədi **mövcud dəyişənlərin məzunların maaşları üzərində təsiri olub-olmadığını** araşdırmaqdır. Bunun üçün dəyişənləri təşkil edən qrupların ortalamaları arasında statistik olaraq anlamlı fərq olub-olmadığı araşdırılmışdır. İlkin olaraq, daha güvənən statistik analiz metodları olan parametrik testləri tətbiq edə bilmək üçün, **asılı dəyişənin normal paylanması** fərziyyəsini sübuta yetirmək lazımdır. Asılı dəyişən, ordinal dəyərlərdən ibarət olduğu və məhdud sayda dəyərlər ala bildiyi üçün bu fərziyyəni normallıq testləri ilə təyin etmək daha mürəkkəb proses tələb edir. Bunun əvəzinə, asılı dəyişənin histoqramı və əyrilik (Skewness) və basıqlıq (Kurtosis) dəyərlərinə baxılmışdır. Aşağıda maaşa görə əldə edilən məlumat toplusunun histoqramı göstərilmişdir.

Histoqramdan da görüldüyü kimi maaş dataları **pozitiv yöndə əyrilik** göstərməkdədir.



Lakin bu dataların aşağıda göstərilən əyrilik və basıqlıq əmsalları qəbul edilən maksimal dəyər olan 1.5-in altında olduğu üçün bu datanın **normal paylanmadan gəldiyi** fərziyyəsini doğru qəbul edə bilərik. Bunun nəticəsində analizlərdə parametrik testləri istifadə edə bilərik.

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Aylıq_Gəlir	Mean	2.6128	.04621	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.5221	
		Upper Bound	2.7034	
	5% Trimmed Mean	2.4762		
	Median	2.0000		
	Variance	3.380		
	Std. Deviation	1.83856		
	Minimum	.00		
	Maximum	9.00		
	Range	9.00		
	Interquartile Range	2.00		
	Skewness	1.249	.062	
	Kurtosis	1.175	.123	

Analizə daxil edilən dəyişənlərin maaşlar üzərində statistik olaraq önəmlik təsirini test etmək üçün Çox dəyişənli ANOVA Testi tətbiq edilmişdir. Bu testin seçilməsinin səbəbi, asılı dəyişəni (maaş) təyin edə biləcək faktorların ayrı-ayrılıqda deyil, eyni vaxtda (simultaneously) maaş üzərindəki təsirini araşdırmasıdır. İlk olaraq, analizə yuxarıda qeyd edilən bütün faktorlar daxil edilmişdir. Hər bir faktorun maaş üzərindəki təsirini araşdırmaq üçün yaradılmış hipotezlər aşağıdakı şəkildədir.

H0: *Cinsiyyətə görə insanların maaşları arasında statistik olaraq önəmli fərq yoxdur.*

Sıfır hipotezi rədd ediləcəyi halda qəbul ediləcək alternativ hipotez aşağıdakı şəkildədir.

H1: *Cinsiyyətə görə insanların maaşları arasında statistik olaraq önəmli fərq var.*

Çox Dəyişənli ANOVA testi nəticələri – Model 1.

Aşağıda birinci olaraq bütün faktorların daxil edildiyi model göstərilmişdir. Bu analiz **95% inam intervalında yerinə yetirilmişdir**. Ümumiyyətlə, modelin qəbul edilməsi və hər bir faktorun maaş üzərindəki təsirinin qəbul edilə bilməsi üçün modelin sabit və hər bir faktorla bağlı P dəyərinin 0.05 dəyərindən kiçik olması lazımdır. Bu halda sıfır hipotezini rədd edib, alternativ hipotez qəbul edilə bilər.

Birinci modelin nəticələrinə görə sosial aktivlik faktorunun maaş üzərindəki təsiri 95% inam intervalında rədd edilə bilər. **P dəyəri 0.05-dən böyük olduğu** üçün bu faktora bağlı **sıfır hipotezi rədd edilə bilməz**. Yeni təhsil həyatları boyunca fərqli sosial aktivlik səviyyələrinə sahib insan qruplarının maaş ortalamaları arasında **statistik olaraq önəmli fərq olmadığını** iddia edə bilirik.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:		Aylıq_Gəlir				
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Corrected Model	2297.305 ^a	18	127.628	65.439	0.000	
Intercept	2729.416	1	2729.416	1399.463	0.000	
Cinsiyyət	350.977	1	350.977	179.957	0.000	
Ali_Təhsil_Səviyyəsi	27.872	2	13.936	7.145	0.001	
Qəbul_Balı	306.937	3	102.312	52.459	0.000	
Sosial_Aktivlik	14.657	4	3.664	1.879	0.112	
Təcrübə_Proqramı	12.573	1	12.573	6.447	0.011	
Ali_Təhsilin_Yuxarı_Pilləsi	110.731	2	55.366	28.388	0.000	
İş_Təcrübəsi	476.354	5	95.271	48.849	0.000	
Error	3050.317	1564	1.950			
Total	16154.000	1583				
Corrected Total	5347.622	1582				

a. R Squared = .430 (Adjusted R Squared = .423)

Bu nəticələrdən sonra sosial aktivlik faktoru modeldən çıxarılmış və ikinci model qurulmuşdur. Bu modelin nəticələri növbəti səhifədə göstərilmişdir.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Aylıq_Gəlir

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	2282.647 ^a	14	163.046	83.412	.000
Intercept	2768.848	1	2768.848	1416.506	.000
Cinsiyyət	359.188	1	359.188	183.756	.000
Ali_Təhsil_Səviyyəsi	26.479	2	13.240	6.773	.001
Qəbul_Balı	303.817	3	101.272	51.810	.000
Təcrübə_Proqramı	20.714	1	20.714	10.597	.001
Ali_Təhsilin_Yuxarı_Pilləsi	109.828	2	54.914	28.093	.000
İş_Təcrübəsi	482.555	5	96.511	49.374	.000
Error	3064.975	1568	1.955		
Total	16154.000	1583			
Corrected Total	5347.622	1582			

a. R Squared = .427 (Adjusted R Squared = .422)

Göründüyü kimi, **bütün faktorların p dəyərləri 0.05-in altında olduğu üçün, sıfır hipotezləri rədd edilir** və alternativ hipotezlər qəbul edilir. İkinci modelin nəticələrinə görə, cinsiyyətin, ali təhsil səviyyəsinin, qəbul balının, təcrübə proqramında iştirakın, ali təhsilin yuxarı pilləsinin hansı ölkədə davam etdirildiyinin və iş təcrübəsinin maaş üzərində **statistik olaraq önəmli bir təsiri vardır**. Yəni, bu faktorları təşkil edən qrupların maaş ortalamaları arasında statistik olaraq önəmli fərq vardır.

Analizlərin davamında, üç və daha çox qrupdan ibarət olan faktorların, bu qruplar üzrə müqayisəsi aparılmışdır. Burada məqsəd hər bir qrupu digər qruplarla ayrı-ayrılıqda qarşılaşdırmaq, maaş ortalamaları arasındakı fərqi araşdırmaqdır. Bu məqsədlə Post Hoc analizlərdən Tukey HSD və Benferonni testləri istifadə edilmişdir.

Aşağıda təhsil səviyyəsinə görə ayrılmış qrupların maaş ortalamaları arasında fərqlərin statistik olaraq təhlili göstərilmişdir.

Burada isə hipotezlər yuxarıda göstərilmiş formada qurulmaqdadır. P dəyərinin 0.05-dən kiçik olması sıfır hipotezinin rədd edilməli olduğuna və **grup ortalamaları arasında statistik olaraq önəmli fərq** olduğuna işarə etməkdədir. Göründüyü kimi bakalavr, magistr və doktorantura təhsilinə sahib insanların maaş ortalamaları arasında statistik olaraq önəmli fərq var.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Aylıq_Gəlir

	(I) Ali_Təhsil_Səviyyəsi	(J) Ali_Təhsil_Səviyyəsi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Bakalavr	Magistr	-1.3552*	.07407	.000	-1.5290	-1.1814
		Doktorantura	-.9486*	.15939	.000	-1.3225	-.5747
	Magistr	Bakalavr	1.3552*	.07407	.000	1.1814	1.5290
		Doktorantura	.4066*	.16317	.034	.0238	.7894
	Doktorantura	Bakalavr	.9486*	.15939	.000	.5747	1.3225
		Magistr	-.4066*	.16317	.034	-.7894	-.0238
Bonferroni	Bakalavr	Magistr	-1.3552*	.07407	.000	-1.5327	-1.1777
		Doktorantura	-.9486*	.15939	.000	-1.3306	-.5666
	Magistr	Bakalavr	1.3552*	.07407	.000	1.1777	1.5327
		Doktorantura	.4066*	.16317	.038	.0156	.7977
	Doktorantura	Bakalavr	.9486*	.15939	.000	.5666	1.3306
		Magistr	-.4066*	.16317	.038	-.7977	-.0156

Based on observed means.

The error term is Mean Square(Error) = 1.955.

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Aşağıda üç və daha artıq qruplara sahib hər bir faktor üçün bu analizlər göstərilmişdir. Yuxarıdakı analizlərdə tətbiq edilən P dəyəri və hipotezlərlə bağlı olan məntiq burada da tətbiq edilmişdir.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Aylıq_Gəlir

(I) Qəbul_Balı			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-300 bal	301-450 bal	-.3819*	0.09713	0.001	-0.6317	-0.1322
		451-600 bal	-1.3062*	0.10201	0.000	-1.5685	-1.0438
		601-700 bal	-2.5714*	0.13454	0.000	-2.9174	-2.2253
	301-450 bal	0-300 bal	.3819*	0.09713	0.001	0.1322	0.6317
		451-600 bal	-.9242*	0.08478	0.000	-1.1423	-0.7062
		601-700 bal	-2.1894*	0.12200	0.000	-2.5032	-1.8757
	451-600 bal	0-300 bal	1.3062*	0.10201	0.000	1.0438	1.5685
		301-450 bal	.9242*	0.08478	0.000	0.7062	1.1423
		601-700 bal	-1.2652*	0.12592	0.000	-1.5890	-0.9413
	601-700 bal	0-300 bal	2.5714*	0.13454	0.000	2.2253	2.9174
		301-450 bal	2.1894*	0.12200	0.000	1.8757	2.5032
		451-600 bal	1.2652*	0.12592	0.000	0.9413	1.5890
Bonferroni	0-300 bal	301-450 bal	-.3819*	0.09713	0.001	-0.6385	-0.1254
		451-600 bal	-1.3062*	0.10201	0.000	-1.5757	-1.0367
		601-700 bal	-2.5714*	0.13454	0.000	-2.9268	-2.2159
	301-450 bal	0-300 bal	.3819*	0.09713	0.001	0.1254	0.6385
		451-600 bal	-.9242*	0.08478	0.000	-1.1482	-0.7003
		601-700 bal	-2.1894*	0.12200	0.000	-2.5117	-1.8671
	451-600 bal	0-300 bal	1.3062*	0.10201	0.000	1.0367	1.5757
		301-450 bal	.9242*	0.08478	0.000	0.7003	1.1482
		601-700 bal	-1.2652*	0.12592	0.000	-1.5978	-0.9325
	601-700 bal	0-300 bal	2.5714*	0.13454	0.000	2.2159	2.9268
		301-450 bal	2.1894*	0.12200	0.000	1.8671	2.5117
		451-600 bal	1.2652*	0.12592	0.000	0.9325	1.5978

Based on observed means.

The error term is Mean Square(Error) = 1.955.

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Qəbul ballarına görə bütün qrupların qarşılıqlı olaraq bir-birindən fərqi var. Bütün ortalamalar arasında fərğin **P dəyəri 0.05-dən kiçikdir.**

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: Aylıq_Gəlir			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
(I) Ali_Təhsilin_Yuxarı_Pilləsi						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Davam Etməyib	Azərbaycanda	-1.0312*	0.07634	0.000	-1.2103	-0.8521
		Xaricdə	-2.4408*	0.12506	0.000	-2.7342	-2.1474
	Azərbaycanda	Davam Etməyib	1.0312*	0.07634	0.000	0.8521	1.2103
		Xaricdə	-1.4096*	0.13095	0.000	-1.7168	-1.1024
	Xaricdə	Davam Etməyib	2.4408*	0.12506	0.000	2.1474	2.7342
		Azərbaycanda	1.4096*	0.13095	0.000	1.1024	1.7168
Bonferroni	Davam Etməyib	Azərbaycanda	-1.0312*	0.07634	0.000	-1.2141	-0.8482
		Xaricdə	-2.4408*	0.12506	0.000	-2.7405	-2.1411
	Azərbaycanda	Davam Etməyib	1.0312*	0.07634	0.000	0.8482	1.2141
		Xaricdə	-1.4096*	0.13095	0.000	-1.7234	-1.0958
	Xaricdə	Davam Etməyib	2.4408*	0.12506	0.000	2.1411	2.7405
		Azərbaycanda	1.4096*	0.13095	0.000	1.0958	1.7234

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Eyni analizi davam etdirərkən görürük ki, magistr dərəcəsi təhsilini Azərbaycanda və xaricdə almaq və ya almamaq arasında statistik olaraq önəmli fərq var. **P dəyərləri isə hər biri üçün 0.05-dən kiçikdir.**

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Aylıq_Gəlir

			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
(I) İş_Təcrübəsi						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	yoxdur	1 ilə qədər	-1.5328*	0.24022	0.000	-2.2183	-0.8474
		1 ildən 3 ilə	-2.2183*	0.22626	0.000	-2.8638	-1.5727
		3 ildən 5 ilə	-2.4742*	0.22221	0.000	-3.1082	-1.8401
		5 ildən 10 ilə	-3.1000*	0.21778	0.000	-3.7214	-2.4786
		10 ildən daha çox	-3.1333*	0.22217	0.000	-3.7672	-2.4994
	1 ilə qədər	yoxdur	1.5328*	0.24022	0.000	0.8474	2.2183
		1 ildən 3 ilə	-.6854*	0.14841	0.000	-1.1088	-0.2620
		3 ildən 5 ilə	-.9413*	0.14216	0.000	-1.3469	-0.5357
		5 ildən 10 ilə	-1.5672*	0.13512	0.000	-1.9527	-1.1816
		10 ildən daha çox	-1.6005*	0.14210	0.000	-2.0059	-1.1951
	1 ildən 3 ilə	yoxdur	2.2183*	0.22626	0.000	1.5727	2.8638
		1 ilə qədər	.6854*	0.14841	0.000	0.2620	1.1088
		3 ildən 5 ilə	-0.2559	0.11704	0.245	-0.5899	0.0780
		5 ildən 10 ilə	-.8817*	0.10838	0.000	-1.1910	-0.5725
		10 ildən daha çox	-.9151*	0.11696	0.000	-1.2488	-0.5814
	3 ildən 5 ilə	yoxdur	2.4742*	0.22221	0.000	1.8401	3.1082
		1 ilə qədər	.9413*	0.14216	0.000	0.5357	1.3469
		1 ildən 3 ilə	0.2559	0.11704	0.245	-0.0780	0.5899
		5 ildən 10 ilə	-.6258*	0.09965	0.000	-0.9102	-0.3415
		10 ildən daha çox	-.6592*	0.10893	0.000	-0.9700	-0.3484
	5 ildən 10 ilə	yoxdur	3.1000*	0.21778	0.000	2.4786	3.7214
		1 ilə qədər	1.5672*	0.13512	0.000	1.1816	1.9527
		1 ildən 3 ilə	.8817*	0.10838	0.000	0.5725	1.1910
		3 ildən 5 ilə	.6258*	0.09965	0.000	0.3415	0.9102
		10 ildən daha çox	-0.0333	0.09956	0.999	-0.3174	0.2507
	10 ildən daha çox	yoxdur	3.1333*	0.22217	0.000	2.4994	3.7672
		1 ilə qədər	1.6005*	0.14210	0.000	1.1951	2.0059
		1 ildən 3 ilə	.9151*	0.11696	0.000	0.5814	1.2488
		3 ildən 5 ilə	.6592*	0.10893	0.000	0.3484	0.9700
		5 ildən 10 ilə	0.0333	0.09956	0.999	-0.2507	0.3174
Bonferroni	yoxdur	1 ilə qədər	-1.5328*	0.24022	0.000	-2.2390	-0.8267
		1 ildən 3 ilə	-2.2183*	0.22626	0.000	-2.8834	-1.5531
		3 ildən 5 ilə	-2.4742*	0.22221	0.000	-3.1274	-1.8209
		5 ildən 10 ilə	-3.1000*	0.21778	0.000	-3.7402	-2.4598
		10 ildən daha çox	-3.1333*	0.22217	0.000	-3.7865	-2.4802
	1 ilə qədər	yoxdur	1.5328*	0.24022	0.000	0.8267	2.2390
		1 ildən 3 ilə	-.6854*	0.14841	0.000	-1.1217	-0.2491
		3 ildən 5 ilə	-.9413*	0.14216	0.000	-1.3592	-0.5234
		5 ildən 10 ilə	-1.5672*	0.13512	0.000	-1.9644	-1.1699
		10 ildən daha çox	-1.6005*	0.14210	0.000	-2.0182	-1.1828
	1 ildən 3 ilə	yoxdur	2.2183*	0.22626	0.000	1.5531	2.8834
		1 ilə qədər	.6854*	0.14841	0.000	0.2491	1.1217
		3 ildən 5 ilə	-0.2559	0.11704	0.434	-0.6000	0.0881
		5 ildən 10 ilə	-.8817*	0.10838	0.000	-1.2003	-0.5631
		10 ildən daha çox	-.9151*	0.11696	0.000	-1.2589	-0.5712
	3 ildən 5 ilə	yoxdur	2.4742*	0.22221	0.000	1.8209	3.1274
		1 ilə qədər	.9413*	0.14216	0.000	0.5234	1.3592
		1 ildən 3 ilə	0.2559	0.11704	0.434	-0.0881	0.6000
		5 ildən 10 ilə	-.6258*	0.09965	0.000	-0.9188	-0.3329
		10 ildən daha çox	-.6592*	0.10893	0.000	-0.9794	-0.3390
	5 ildən 10 ilə	yoxdur	3.1000*	0.21778	0.000	2.4598	3.7402
		1 ilə qədər	1.5672*	0.13512	0.000	1.1699	1.9644
		1 ildən 3 ilə	.8817*	0.10838	0.000	0.5631	1.2003
		3 ildən 5 ilə	.6258*	0.09965	0.000	0.3329	0.9188
		10 ildən daha çox	-0.0333	0.09956	1.000	-0.3260	0.2593
	10 ildən daha çox	yoxdur	3.1333*	0.22217	0.000	2.4802	3.7865
		1 ilə qədər	1.6005*	0.14210	0.000	1.1828	2.0182
		1 ildən 3 ilə	.9151*	0.11696	0.000	0.5712	1.2589
		3 ildən 5 ilə	.6592*	0.10893	0.000	0.3390	0.9794
		5 ildən 10 ilə	0.0333	0.09956	1.000	-0.2593	0.3260

Based on observed means.

The error term is Mean Square(Error) = 1.955.

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Aylıq_Gəlir * Cinsiyyət

Report

Mean

Cinsiyyət	Aylıq_Gəlir
Qadın	2.1220
Kişi	3.4365
Total	2.6128

ANOVA Table^a

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Aylıq_Gəlir * Cinsiyyət	Between Groups (Combined)	640.011	1	640.011	214.941	.000
	Within Groups	4707.611	1581	2.978		
	Total	5347.622	1582			

a. With fewer than three groups, linearity measures for Aylıq_Gəlir * Cinsiyyət cannot be computed.

Aylıq_Gəlir * Təcrübə_Proqramı

Report

Mean

Təcrübə_Proqramı	Aylıq_Gəlir
İştirak Etməyib	2.4539
İştirak Edib	2.8402
Total	2.6128

ANOVA Table^a

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Aylıq_Gəlir * Təcrübə_Proqramı	Between Groups (Combined)	57.221	1	57.221	17.100	.000
	Within Groups	5290.402	1581	3.346		
	Total	5347.622	1582			

a. With fewer than three groups, linearity measures for Aylıq_Gəlir * Təcrübə_Proqramı cannot be computed.



Azərbaycan Respublikası
Əmək və Əhalinin
Sosial Müdafiəsi Nazirliyi



Dövlət
Məşğulluq
Agentliyi

Əmək Bazarı Bülleteni №2

Ali təhsil pilləsinin bakalavr səviyyəsinə qəbul balının
gələcək karyeraya təsiri