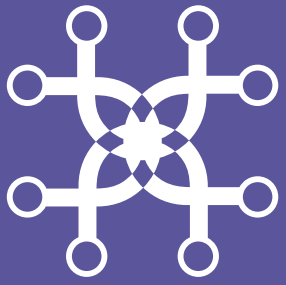


ISSN 2521-6341



**BEU**  
BAKU ENGINEERING UNIVERSITY

# Journal of Baku Engineering University

Volume 1  
Number 2

2017

**ECONOMICS AND  
ADMINISTRATION**

Journal is published twice a year  
*Number-1. June, Number-2. December*

*An International Journal*

<http://journal.beu.edu.az>

## Founder

*Havar Mammadov*

## Editor-in-chief

*Niftali Qodjayev*

## Editor

*Nasimi Kamalov*

## Editorial board

*Altay Ismayilov (Azerbaijan, Khazar University)*

*Elvin Mammadov (Azerbaijan, Baku Engineering University)*

*Firudin Sultanov (Azerbaijan, Baku Engineering University)*

*Hazi Eymalov (Azerbaijan, Baku Engineering University)*

*Mayis Azizov (Azerbaijan, Baku Engineering University)*

*Murad Isgandarov (Azerbaijan, Baku Engineering University)*

*Sarvar Gurbanov (Azerbaijan, Baku Engineering University)*

*Tarbiz Aliev (ANAS, Institute of Economy)*

*Tayyar Mustafayev (Azerbaijan, Baku Engineering University)*

*Vilayat Valiyev (Azerbaijan, Institute for Scientific*

*Research on Economic Reforms)*

*Khanlar Haydarov (Azerbaijan, Baku Engineering University)*

*Shahriyar Muhtarov (Azerbaijan, Baku Engineering University)*

*Yadullah Hasanli (Azerbaijan, Azerbaijan State University of Economics)*

## International Advisory board

*Alina Danilowska (Poland, Warsaw University of Life Sciences)*

*Alp Malazgirt (Rep. of Korea, SolBridge International School of Business)*

*Anthony Adamthwaite (USA, University of California Berkeley)*

*Frederick Joutz (USA, George Washington University)*

*Gregory R. Quinet (USA, Southern Polytechnic State University)*

*James Dingley (UK, Francis Hutcheson Institute)*

*James F. Rinehart (USA, Troy University)*

*Manouchehr Mokhtari (USA, University of Maryland)*

*Mark S. Hiatt (USA, Southern Polytechnic State University)*

*Manuela Tvaronaviciene (Lithuania, Vilnius Gediminas Technical University)*

*Nalan Basturk (Netherlands, Erasmus University Rotterdam)*

*Robert Powel (USA, University of California Berkeley)*

*Ronny L. Richardson (USA, Southern Polytechnic State University)*

*Tara Sinclair (USA, George Washington University)*

*William Patrick Leonard (Rep. of Korea, SolBridge Inter. School of Business)*

## Executive Editors

*Shafag Alizade*

*Elchin Suleymanov*

## Assistant Editors

*Rufat Mammadov*

## Design

*Ilham Aliyev*

## Contact address

*Journal of Baku Engineering University*

*AZ0101, Khirdalan city, Hasan Aliyev str. 120, Absheron, Baku, Azerbaijan*

*Tel: 00 994 12 - 349 99 66/78 Fax: 00 994 12 349-99-90/91*

**e-mail:** [jr-eco.adm@beu.edu.az](mailto:jr-eco.adm@beu.edu.az)

**web:** <http://journal.beu.edu.az>

**facebook:** [Journal Of Baku Engineering University](https://www.facebook.com/Journal-Of-Baku-Engineering-University)

Copyright © Baku Engineering University

ISSN 2521-6341

ISSN 2521-6341



# **Journal of Baku Engineering University**

**ECONOMICS AND  
ADMINISTRATION**

**Baku - AZERBAIJAN**

# Journal of Baku Engineering University

## ECONOMICS AND ADMINISTRATION

2017. Volume 1, Number 2

### CONTENTS

<b>KOBB-DUQLAS İSTEHSAL FUNKSİYASININ EKONOMETRİK QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ YOLU İLƏ ƏMƏK VƏ KAPİTAL MƏHSULDARLIĞININ HESABLANMASI (AZƏRBAYCAN NÜMUNƏSİNDƏ)</b>	
<i>Arzu Süleymanov, Elnur Ələkbərov, Elnur Rüstəmov, Rauf Musayev</i>	105
<b>İNNOVASIYA İQTİSADİYYATLARININ ƏMƏK RESURLARININ MÜQAYİSƏLİ TƏHLİLİ: STEM KADRLARI PERSPEKTİVİ</b>	
<i>Dəyanət Əhmədov</i>	113
<b>ORGANIZATIONAL CYNICISM AND KNOWLEDGE SHARING: A THEORETICAL MODEL</b>	
<i>Alisardar Məmmədov, Ran An</i>	123
<b>İNSAN RKAYNAKLARI YÖNETİMİNDEN STRATEJİK İŞ ORTAKLIĞINA GEÇİŞİN İŞLETMELER İÇİN ÖNEMİ VE ROLÜ</b>	
<i>Xəqani Bəşirov</i>	132
<b>LƏNKƏRAN İQTİSADİ RAYONUNDA QONAQLAMA BAZARININ MÜASİR VƏZİYYƏTİ</b>	
<i>Rüfət Məmmədov</i>	143
<b>FAMA-FRENCH 3 FACTOR MODEL: ADVANTAGES AND LIMITATIONS</b>	
<i>Hazi Eynalov, Samir Orujov</i>	151
<b>ƏHALİ GƏLİRLƏRİ, İSTEHLAK VƏ HƏYAT SƏVİYYƏSİNİN QARŞILIQLI ƏLAQƏLİ TƏHLİLİ</b>	
<i>Aynurə Məmmədova</i>	161
<b>İQTİSADİ VOLATİLLİYİN HƏYAT SƏVİYYƏSİNƏ TƏSİRİ</b>	
<i>Günəş Nəbiyeva, Mətanət Rizayeva</i>	166

UOT: 330.43

## KOB-**DUQLAS İSTEHSAL FUNKSİYASININ EKONOMETRİK QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ YOLU İLƏ ƏMƏK VƏ KAPİTAL MƏHSULDARLIĞININ HESABLANMASI (AZƏRBAYCAN NÜMUNƏSİNDƏ)**

**Arzu SÜLEYMANOV, Elnur ƏLƏKBƏROV**  
**Elnur RÜSTƏMOV, Rauf MUSAYEV**

İqtisadiyyat Nazirliyi İqtisadi İslahatlar Elmi Tədqiqat İnstitutu  
Bakı / AZƏRBAYCAN

*suleymanov.arzu@gmail.com, alekberov.elnur@gmail.com, elnur706@gmail.com, musayev.rauf@yahoo.com*

### XÜLASƏ

Təqdim olunan məqalədə iqtisadi artım və istehsal funksiyalarının nəzəri əsasları araşdırılmış, bu istiqamətdə həm yerli, həm də beynəlxalq təcrübədə yerinə yetirilmiş işlərin qısa xülasəsi aparılmış və nəzəriyyədən məlum modellər müqayisəli təhlil edilmişdir. Nəzəri biliklərə əsaslanmaqla Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin 2001-2016-cı illəri əhatə edən rəsmi məlumatları əsasında Azərbaycan iqtisadiyyatı üzrə Kobb-Duqlas istehsal funksiyası empirik olaraq ekonometrik şəkildə qiymətləndirilmişdir. Ən uyğun modelin müəyyənlişdirilməsi üçün bir neçə formada qiymətləndirmələr yerinə yetirilmişdir. Qiymətləndirmələr EViews 9 ekonometrik proqram paketində realizasiya olunmuşdur. Model nəticələri əsasında Kobb-Duqlas istehsal funksiyası formalaşdırılmış və bu funksiya vasitəsilə əmək və kapital məhsuldarlıqları hesablanmışdır. Ümumilikdə alınmış nəticələr istehsal faktorlarının hər birinin ayrılıqda artımının ÜDM-in artımını təmin edə bilməsini və istehsalın yüksələn səmərəli artımı ilə müşayiət olunduğunu deməyə əsas vermişdir.

**Açar sözlər:** istehsal funksiyaları, Kobb-Duqlas istehsal funksiyası, əmək məhsuldarlığı, kapital məhsuldarlığı.

### ASSESSMENT OF LABOR AND CAPITAL PRODUCTIVITY WITH ECONOMETRIC ESTIMATION OF COBB-DOUGLAS PRODUCTION FUNCTION (THE CASE OF AZERBAIJAN)

#### ABSTRACT

This article explores the theoretical foundations of economic growth and production functions, conducted a brief summary of the work, performed in world practice in this direction, and a comparative analysis of certain models from the theory is made. Based on theoretical knowledge, official data provided by the State Statistics Committee of Azerbaijan, suggest that the Cobb-Douglas production function in the Azerbaijani economy is empirically estimated in the econometric form. To determine the most suitable model, evaluation was made in several forms. Assessments were implemented in EViews 9 econometric software packages. Based on the results of the model, the Cobb-Douglas production function was formed, and through this function the productivity of labor and capital was calculated. In general, the obtained results suggest that the growth of each production factor separately, ensures GDP growth, and is accompanied by an effective production growth.

**Key words:** production functions, Cobb-Douglas production function, labor productivity, capital productivity.

### РАСЧЕТ ПРОДУКТИВНОСТИ ТРУДА И КАПИТАЛА ПУТЕМ ЭКОНОМЕТРИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ФУНКЦИИ КОББ-ДУГЛАЗА (НА ПРИМЕРЕ АЗЕРБАЙДЖАНА)

#### РЕЗЮМЕ

В данной статье исследуются теоретические основы экономического роста и функции производительности, проведено краткое резюме работ, исполненных в мировой практике в этом направлении, и произведен сравнительный анализ определенных моделей из теории. Основываясь на теоретические знания, официальные данные предоставленные Государственным Комитетом Статистики Азербайджана, предполагают, что производственная функция Кобб-Дуглас в Азербайджанской экономике, эмпирически оценивается в эконометрической форме. Для определения самой подходящей модели, было воспроизведено оценивание в нескольких формах. Оценивания были реализованы в пакете эконометрической программы EViews 9. На основе результатов модели была сформирована производственная функция Кобб-Дуглас, и посредством этой

функции была рассчитана производительность труда и капитала. В целом, полученные результаты дают основание полагать, что рост каждого производственного фактора по отдельности, обеспечивает рост ВВП, и сопровождается эффективным ростом производства.

**Ключевые слова:** производственные функции, производственная функция Кобб-Дуглас, производительность труда, производительность капитала.

## 1. Giriş

Ümumilikdə iqtisadi artım demək olar ki, ölkə iqtisadiyyatının dinamik inkişafının əsas göstəricisidir. İqtisadçıların daim diqqət mərkəzində olan məsələ iqtisadi artımı müəyyənləşdirmək və modelləşdirməklə gələcək iqtisadi vəziyyətin proqnozlaşdırılması olmuşdur. İqtisadi təkamül tarixinə diqqət yetirdikdə görürük ki, iqtisadi artımın müəyyənləşdirilməsi, davamlı iqtisadi inkişafı təmin etmək, iqtisadiyyatın inkişafını müəyyənləşdirmək üçün müxtəlif tipdə və müxtəlif aspektlərdə iqtisadi artım modelləri işlənilmişdir. Hər bir ölkənin iqtisadi səviyyəsi dedikdə iqtisadi artım və iqtisadi inkişaf terminləri önəm kəsb edir. İqtisadi artım və iqtisadi inkişaf müəyyən mənada fərqləndirilə bilər. İqtisadi inkişaf əsasən insanların həyat səviyyəsinin artması deməkdir. İqtisadi inkişafın ölçülməsində əsasən insan inkişafı indeksi istifadə olunur.

İqtisadi artıma nail olmağın əsas iki istiqaməti vardır: Birincisi, intensiv, yəni, mövcud resursların miqdarını artırmaq (Əmək (işçi qüvvəsi), Kapital investisiyaları, Təbii ehtiyatlar), ikincisi isə, ekstensiv, mövcud resursların keyfiyyətini artırmaq (Təhsil (işçilərin elmi potensialının artırılması), Texnoloji innovasiya (istehsalın keyfiyyətinin artırılması)). İqtisadiyyatda istehsal faktorlarından istifadə edilməklə məhsul və xidmətlərin istehsal edilməsini istehsal funksiyaları adlandırılan funksional asılılıqlarla uyğunlaşdırılıb öyrənilir. İqtisadi nəzəriyyədən məlum olan bir çox istehsal funksiyaları və modelləri mövcuddur. Bu modellərin isə əsas dəyişənlərindən biri investisiyalardır. Xətti, transentik, Leontyev, Kobb-Duqlas və CES tipli istehsal funksiyaları vardır [3].

Tədqiqat işində həm praktiki nöqteyi-nəzərdən sadəliyi, həm də daha asan realizasiya edilməsi baxımından Kobb-Duqlas istehsal funksiyası ekonometrik qiymətləndirmə üçün seçilmişdir. Bu məqsədlə ilk öncə bu istiqamətdə həm yerli, həm də beynəlxalq təcrübədə yerinə yetirilmiş işlərin qısa xülasəsi verilmiş, daha sonra iqtisadi artım və istehsal funksiyaları ilə bağlı nəzəri məlumatlar ümumiləşdirilərək təsnifləşdirilmişdir. Nəzəri çərçivədən çıxış edərək məlumat bazası toplanmış, emal edilmiş və bu əsasda Kobb-Duqlas istehsal funksiyası ekonometrik olaraq qiymətləndirilmişdir. Sonda nəticə və təkliflər verilmiş və istifadə edilmiş əsas ədəbiyyatlar qeyd edilmişdir.

## 2. Ədəbiyyat xülasəsi

İqtisadi artımın və iqtisadi proseslərin tədqiq edilməsi, o cümlədən investisiya fəaliyyətinin daim öyrənilməsi istehsal funksiyalarının qiymətləndirilməsinə ehtiyac yaradır. Bu baxımdan da, müxtəlif üsullar tətbiq etməklə dünya təcrübəsində istehsal funksiyaları əsas olaraq investisiyalar və onların təsirləri nöqteyi-nəzərindən tədqiqatçılar tərəfindən tədqiq edilmişdir. İnvestisiyaların qiymətləndirilməsi deyildikdə ilk ağıla gələn istiqamətlərdən biri investisiyaların iqtisadi artıma təsirlərinin qiymətləndirilməsi olur. Bu istiqamətdə həm yerli, həm də xarici mütəxəssislər tədqiqatlar aparmışlar. Azərbaycan iqtisadiyyatı üçün istehsal funksiyaları əsasında qiymətləndirmələrə i.e.d., prof. Yadulla Həsənlinin işlərində rast gəlmək mümkündür. Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankının tədqiqatçıları Əhmədov V. və Tahirova G. məqa-

lələrində empirik iqtisadi artım modellərini müqayisəli təhlil edərək, geniş yayılmış artım uçotu, artım reqresiyası və diaqnostikası metodları üzərində fokuslaşmışlar. Eyni zamanda, qeyd olunan metodlar təhlil edilmiş və Azərbaycan iqtisadiyyatı üçün empirik artım modellərinin spesifiklikləri müəyyənləşdirilmişdir [1]. Hüseyinov E. isə məqaləsində Azərbaycan iqtisadiyyatında Domar modeli vasitəsilə empirik olaraq iqtisadi artımın dinamik tarazlı səviyyəsini müəyyən etməyə çalışmışdır. Nəticədə iqtisadi artımın dinamik səviyyəsi müəyyən edilmiş, real ifadədə istehlak və yığıma son hədd meyllilikləri və kapitalın son hədd məhsuldarlığı hesablanmışdır [4]. Xarici tədqiqatçılardan Kalu, Chistopher U. və Mgbemena O. 1970-2012-ci illəri əhatə edən illik məlumatlardan istifadə edilməklə, Kobb-Duqlas funksiyası vasitəsilə vektor xəta düzəltmə modelini tətbiq edərək daxili özəl investisiyaların iqtisadi artıma təsirlərini qiymətləndirmişlər [9]. Həmçinin, İlegbinosa İ. A., Michael A. və Watson S. İ. Nigeriya nümunəsində 1970-2013-cü illəri əhatə edən illik zaman sıraları əsasında dövlət və özəl investisiyaların iqtisadi artıma təsirlərini və dövlət və özəl investisiyalar arasındakı qarşılıqlı əlaqəni müəyyən etmişlər [8]. O cümlədən, Erden L. və Holcombe R. G. özəl və dövlət investisiyalarının iqtisadi artıma təsirlərini, həmçinin bir-birlərinə təsirlərini nəzəri yanaşmalar əsasında araşdırmışlar [7].

Bu tipli tədqiqatların adlarını kifayət qədər çəkmək mümkündür. Eyni zamanda, istehsal funksiyalarının qiymətləndirilməsi, əsas olaraq da ekonometrik üsullarla qiymətləndirilməsi kifayət qədər işlənmiş istiqamətdir. Bu tədqiqatları bir-birindən fərqləndirən əsas xüsusiyyətlər tədqiqatın obyektı, məlumatların seçilməsi və alınmış nəticələrin interpretasiya edilməsindədir.

### **3. İqtisadi artım və istehsal funksiyalarının nəzəri əsasları**

Müasir dövrdə ölkələrin iqtisadiyyatını səciyyələndirən, müxtəlif ölkələrin iqtisadiyyatlarını müqayisə etmək üçün iqtisadi artım terminindən istifadə olunur. Eyni zamanda iqtisadiyyatın ötən illərə nəzərən necə hərəkət etdiyinin göstəricisidir. İqtisadi artım əsas olaraq ümumi daxili məhsul (ÜDM), Milli gəlir kimi makroiqtisadi göstəricilərlə müəyyən olunur. Ümumilikdə iqtisadi artım əsas makroiqtisadi indikatorların artımı, ölkənin iqtisadi potensialının artmasını əks etdirir. Ölkə üçün əsas makroiqtisadi indikatorların qiymətləndirilməsi, gecikən və qabaqlayıcı indikatorların düzgün qiymətləndirilməsi iqtisadi artımın hesablanmasında mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

İqtisadi artımın faktorlarını Sey nəzəriyyəsinə də əsaslanaraq aşağıdakı kimi qeyd edə bilərik:

- əmək ehtiyatları
- torpaq
- kapital
- sahibkarlıq

İqtisadi nəzəriyyədən məlum olan bir çox istehsal funksiyaları və modelləri mövcuddur. Öncəliklə istehsal funksiyalarını nəzəri olaraq qısa qeyd edək.

*Xətti istehsal funksiyası:*

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 K + \alpha_2 L$$

*Transentik istehsal funksiyası.* Vudfild transentik istehsal funksiyasını aşağıdakı kimi yazmışdır:

$$Y = ae^{\tau\lambda} K^{-\alpha} L^{\beta} \exp\{\delta(K/L)\}$$

Funksiyası üçün əvəzetmə elastikliyi:

$$\sigma = 1 - \frac{\delta(K/L)}{(\lambda + \delta(K/L))^2 - \alpha}$$

Leontyev tipli istehsal funksiyası:

$$Y = \min\{aK, bL\}$$

Burada: a- kapital verimi (fond verimi), b- əmək məhsuldarlığını göstərir.

CES istehsal funksiyası:

$$Y = a(\delta K^\rho + (1 - \delta)L^\rho)^{-n/\rho}$$

İqtisadi artımın empirik qiymətləndirilməsi və istehsal funksiyaları əsasında modelləşdirilməsi daim tədqiqat istiqaməti olmuşdur. Fundamental səviyyədə ilk iqtisadi artımın qiymətləndirilməsi modeli 1928-ci ildə Frank Remsey tərəfindən verilmişdir. Aşağıdakı cədvəldə tədqiq olunmuş ədəbiyyatlara istinad edilərək, iqtisadi artımın nəzəriyyələrdə geniş verilən bir neçə əsas modellərinin qısa spesifik xüsusiyyətləri, üstün və çatışmayan cəhətləri verilmişdir [1,5].

Cədvəldə verilən iqtisadi artım modelləri iqtisadi artımın nəzəri öyrənilməsində mühüm yanaşmalardır. 1986-cı ildə Romer və 1988-ci ildə Lukas qurduğu modellərdə iqtisadi artımı endogen olaraq texnologiyalar (tədqiqat və innovasiya) əsasında müəyyən etmişlər. Qeyd olunan dövrlərdə iqtisadçıların əsas hədəfi tarazlı iqtisadi artımı ekzogen olaraq müəyyən etməyə imkan verən modellərin işlənməsi idi [1].

**Cədvəl 1.** İqtisadi artım modellərinin müqayisəli təhlili

İqtisadi artım modeli	Xüsusiyyətləri	Üstün cəhətləri	Zəif cəhətləri
1939-cu il Harrod, 1946-cı il Domar modeli	Keyns nəzəriyyəsinə əsaslanır, kapital və işçi qüvvəsi ilə müəyyən olunur	qısamüddətli iqtisadi artımın müəyyən olunması üçün faydalıdır və geniş istifadə olunur	tarazlıq səviyyəsi daim dəyişən kapitalist ölkələrində iqtisadi artımın qiymətləndirilməsi zamanı bu prosesin qeyri-stabilliklə üzləşməsi
1956-cı il Salou modeli	model qısa müddətli artım templərindən istifadə etməklə uzun müddətli iqtisadi artımı müəyyən etməyə imkan verir. Neo-klassik nəzəriyyəyə əsaslanmaqla endogen dəyişənlərə sahibdir	Salou modeli ilə sabit faktor proporsiyalarının olması məhdudiyəti aradan qaldıraraq artımın qiymətləndirilməsində yenilik oldu	Məcmu buraxılışın işçi qüvvəsinə nisbəti tarazlı artımda ekzogenidir; Ev təsərrüfatları və şirkətlər kimi mikroiqtisadi qərarlar nəzərə alınmır; Ölkələrin həyat səviyyələri arasındakı kəskin fərqləri izah edə bilmir
1965-ci il Kupmans modeli	Ramseyin nəzəri modelinə əsaslanaraq hazırlanmışdır.	Salou modelindən fərqli olaraq ev təsərrüfatları və şirkətlər kimi mikroiqtisadi qərarları da nəzərə ala bilmişdir.	Modelin əsas məhdudiyələrindən biri iqtisadi artımın digər modellər kimi istehlak, işçi qüvvəsi və texnologiya faktorundan asılı olmasıdır.

*Mənbə: ədəbiyyatlardan istifadə edilməklə müəlliflər tərəfindən tərtib edilmişdir.*

Yuxarıda qeyd olunan modellər iqtisadi artımın daha çox nəzəri modelləridir. Həmçinin, praktikada Tətbiqi Ümumi Tarazlıq modeli, Real Biznes Tsiklləri modeli, Dinamik Stoxastik Ümumi Tarazlıq modeli, Maliyyə Proqramlaşdırması modeli və digər makroiqtisadi modellər əsasında iqtisadi artım qiymətləndirilə bilər [6]. Lakin qeyd olunan modellərin əsas tədqiqat obyektini iqtisadi artım olmadığı üçün onlar konkret olaraq iqtisadi artımın empirik modelləri hesab edilmir. Empirik qiymətləndirmələrdə iqtisadi artımın modelləri bir neçə istiqamətlərdə təsnifatlaşdırılır. Ədəbiyyatlarda tanış olduğumuz tədqiqatlara əsaslanaraq iqtisadi artımın empirik qiymətləndirilməsində geniş istifadə olunan üç üsulu qeyd edə bilərik: artım uçotu, artım reqresiyası və artım diaqnostikası [1].



Təqdim olunan işdə Kobb-Duqlas istehsal funksiyasından istifadə edilərək Azərbaycan iqtisadiyyatı qiymətləndirilmişdir. Eyni zamanda istehsal funksiyası vasitəsilə əmək və kapital məhsuldarlıqları müəyyən olunmuşdur. Kobb-Duqlas istehsal funksiyası aşağıdakı kimi ifadə olunur:

$$Y = AK^{\alpha}L^{\beta} \quad (1)$$

Bu istehsal funksiyası istehsalın həcminin istehsalın əsas faktorlarından (əmək və kapital) asılılığını göstərir. Əmək və kapital məhsuldarlıqları isə Kobb-Duqlas istehsal funksiyasından alınır. Belə ki:

Kapital məhsuldarlığı:

$$\frac{GDP(K,L)}{K} = \frac{\alpha F \cdot K^{\alpha} L^{\alpha L}}{K} \quad (2)$$

Əmək məhsuldarlığı:

$$\frac{GDP(K,L)}{L} = \frac{\alpha F \cdot K^{\alpha} L^{\alpha L}}{L} \quad (3)$$

Məqalədə rəsmi mənbələrdən toplanaraq emal edilmiş məlumatlar əsasında Kobb-Duqlas istehsal funksiyası verilmiş düsturlardakı nəzəri əsaslara söykənərək qurulmuş və əmək və kapital məhsuldarlıqları hesablanmışdır.

#### 4. Model və məlumat bazası

Yuxarıda qeyd olunan nəzəri metodoloji əsaslara söykənərək istehsal funksiyası ekonometrik qiymətləndirilmişdir. Zaman sıraları əsasında ÜDM-in istehsal faktorlarından asılılığı Kobb-Duqlas istehsal funksiyası ilə ekonometrik əsasda yerinə yetirilmişdir. İstehsal faktorları kimi iqtisadiyyatda məşğul əhəlinin sayı və əsas kapitalın ümumi yığılmasını götürülmüşdür. Nominal göstəriciləri real göstəricilərə çevirmək üçün ÜDM-in deflyatorundan və sənayenin topdansa-tış qiymətləri indeksindən istifadə edilmişdir. Qeyd edək ki, ÜDM deflyatoru və sənayenin topdansa-tış qiymət indeksi zəncirvari üsul tətbiq edilməklə müxtəlif baza illərinə görə nəticələr yoxlanmışdır. Qiymətləndirmələrdə Kobb-Duqlas modelinin verilənləri əsas götürülərək ekonometrik model qurulmuşdur.

**Cədvəl 2.** İstehsal funksiyasının qiymətləndirilməsi zamanı istifadə olunan məlumatlar

	nominal ÜDM (milyon manatla)	ÜDM deflyator (əvvəlki ilə nisbətən faizlə)	Əsas kapitalın ümumi yığılması (milyon manatla)	Sənayenin topdansa-tış qiymətləri indeksi	Məşğul əhəlinin sayı
2001	5315.6	102.5	1216.3	103.3	3891.4
2002	6062.5	103.1	2066.1	99.4	3931.1
2003	7146.5	106.0	3779.1	117.2	3972.6
2004	8530.2	108.4	4922.8	113.5	4016.9
2005	12522.5	116.1	5172.9	117.3	4062.3
2006	18746.2	111.3	5567.8	110.1	4110.8
2007	28360.5	121.0	6069.0	117.7	4162.2
2008	40137.2	127.8	7457.0	123.4	4215.5
2009	35601.5	81.2	6700.0	80.6	4271.7
2010	42465.0	113.6	7714.5	130.5	4329.1
2011	52082.0	122.5	10508.9	133.5	4375.2
2012	54743.7	102.9	12292.8	104.5	4445.3
2013	58182.0	100.4	15007.4	96.1	4521.2
2014	59014.1	98.7	16187.8	94.9	4602.9
2015	54380.0	91.1	15131.4	69.4	4671.6
2016	60393.6	114.4	14992.0	127.5	4759.9

*Mənbə: ARDSK-nın məlumatları əsasında tərtib edilmişdir.*

Əldə edilmiş və emal olunmuş məlumatlar əsasında Kobb-Duqlas istehsal funksiyasının ekonometrik əsasda qiymətləndirilməsi üçün müəyyən riyazi çevrilmələrin aparılması şərtidir. Model riyazi olaraq aşağıdakı kimi təsvir olunur:

$$GDP(K, L) = \alpha F \cdot K^{\alpha K} \cdot L^{\alpha L} \quad (4)$$

Burada : GDP – deflyator vasitəsilə 2000-ci ilin qiymətləri ilə hesablanmış ÜDM, K - əsas kapitalın ümumi yığımının sənayenin topdansatış qiymətləri indeksi vasitəsilə eyni ilə gətirilmiş qiymətləri, L - məşğul əhəlinin sayı,  $\alpha F$  – səmərəlilik parametri,  $\alpha K$  - kapitalın parametri,  $\alpha L$  – iş qüvvəsinin parametridir.

Ekonometrik qiymətləndirmələrdə adekvatlığın təmin olunması üçün ən uyğun modelin qurulması lazımdır. Bu məqsədlə model müxtəlif formalarda qiymətləndirilməyə çalışılmış və daha çox adekvat hesab olunan nəticə üzrə təhlillər verilmişdir.

İstehsal funksiyası üstlü funksiya hesab olunur. Reqrəsiya modelləri isə əsas olaraq xətti asılılıqların qiymətləndirilməsində tətbiq olunur. Bu məqsədlə, modeldə istifadə olunan zaman sıraları loqarifmik olaraq modelə daxil edilir. Üstlü funksiyanın loqarifmlənməsi nəticəsində istehsal funksiyası xətti formaya çevrilmiş olur. Bu isə, ən kiçik kvadratlar üsulu ilə reqrəsiya qiymətləndirməsi aparılarkən xətti əlaqənin qurulması baxımından Kobb-Duqlas istehsal funksiyasının loqarifmik istifadə olunmasını təmin etmiş olur.

$$\log(GDP(K, L)) = \log(\alpha F) + \alpha K * \log(K) + \alpha L * \log(L) \quad (5)$$

Əvvəlcə qeyd olunan zaman sıraları arasındakı korelyasiya münasibətinə baxılır. Korelyasiya münasibəti sıralar arasındakı əlaqənin işarəsini müəyyən etməyə imkan verir (cədvəl 3). Korelyasiya münasibətlərinin tapılması istehsal faktorlarının elastiklik əmsallarının əvvəlcədən nə dərəcədə doğru olduğunu ifadə edə bilər.

**Cədvəl 3.** Dəyişənlər arasındakı korelyasiya münasibətləri

	LOG_GDP	LOG_K	LOG_L
LOG_GDP	1.000000	0.919608	0.926130
LOG_K	0.919608	1.000000	0.926117
LOG_L	0.926130	0.926117	1.000000

*Mənbə: müəllif tərəfindən tərtib olunmuşdur.*

Cədvəlin nəticələrinə nəzər salınsa dəyişənlər arasında əsasən də ÜDM və istehsal faktorları arasında əlaqələrin müsbət olduğunu demək mümkündür. Bu isə məqsəduyğun hesab edilə bilər. Həmçinin, əmsalın müsbət vahidə yaxınlığı izahedici dəyişənlərin izah olunan dəyişəni xətti şəkildə ifadə edə bildiyini deməyə əsas verir. Bu baxımdan da, ən kiçik kvadratlar üsulunun tətbiqi ilə xətti reqrəsiya modelinin qurulması məqbul hesab edilməlidir. Ən kiçik kvadratlar üsulundan istifadə etməklə Eviews proqram paketi vasitəsilə model qiymətləndirilir. Modelin nəticəsi şəkil 1-də əks etdirilmişdir.

Model Eviews 9 proqram paketinin vasitəsilə qurulur. Lakin ekonometrik qiymətləndirmə modellərində ilk öncə sıraların modelə yararlı hala gətirilməsi vacibdir. Bu məqsədlə, ilk öncə sıralar yuxarıda qeyd olunduğu kimi real ifadəyə gətirilməklə loqarifmik ifadədə istifadə edilmişdir.

Modelin nəticələrinin təhlilindən öncə adekvatlığının olub-olmamasına diqqət yetirilməlidir. R-squared( $R^2$ ) modelin, dəyişənlərin real əlaqəsini nə dərəcədə əks etdirə bildiyini ifadə edir. Hansı ki, nəticələrə əsasən deyə bilərik ki, 88.5% real asılılığı əks etdirir. O cümlədən, digər

statistik test nəticələrini də qənaətbəxş hesab etmək olar. İndi isə əmsalların t-statistikalarına baxaq. Sərbəst hədd, əmək və kapitalın əmsallarının statistik əhəmiyyətliyinə baxıldıqda demək mümkündür ki, 10%-lik əhəmiyyətlik səviyyəsində əmsallar statistik olaraq əhəmiyyətli dirlər. Beləliklə, modelin nəticələrini qəbul edilən fərziyyələr və mümkün olan modifikasiyalar içərisində daha adekvat hesab etmək olar. Digər modifikasiyalar deyildikdə yəni, qeyd olunan modelə bir neçə müxtəlif istiqamətlərdə baxılmışdır. Məsələn istehsal faktorları ayrılıqda öz xətti funksiyası kimi ifadə edilərək modelə daxil edilmişdir, yaxud da ki, istehsal faktorlarından biri olduğu kimi digəri isə öz xətti funksiyası ilə ifadə edilərək modelə daxil edilmişdir.

**Şək. 1.** Ekonometrik qiymətləndirmə modelinin nəticələri

Dependent Variable: LOG(GDP)  
 Method: Least Squares  
 Date: 02/20/18 Time: 13:13  
 Sample: 2001 2016  
 Included observations: 16

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(K)	0.511375	0.293555	1.742005	0.1051
LOG(L)	7.562882	3.609071	2.095520	0.0563
C	-59.87297	29.03805	-2.061880	0.0598
R-squared	0.884644	Mean dependent var		5.460347
Adjusted R-squared	0.866897	S.D. dependent var		0.916314
S.E. of regression	0.334302	Akaike info criterion		0.813814
Sum squared resid	1.452848	Schwarz criterion		0.958675
Log likelihood	-3.510514	Hannan-Quinn criter.		0.821232
F-statistic	49.84733	Durbin-Watson stat		0.301470
Prob(F-statistic)	0.000001			

*Mənbə: EViews 9 proqram paketindən istifadə edilməklə müəlliflər tərəfindən tərtib olunmuşdur.*

Beləliklə ekonometrik modelin nəticəsində alınan istehsal funksiyası aşağıdakı riyazi formada olacaqdır:

$$\log(\text{GDP}) = -59.87 + 0.51 * \log(\text{K}) + 7.56 * \log(\text{L}) \quad (6)$$

Alınmış nəticə Kobb-Duqlas istehsal funksiyasının standart formasına gətirilərsə aşağıdakı kimi alınır:

$$\text{GDP} = e^{-59.87} * K^{0.51} * L^{7.56} \quad (7)$$

## 5. Nəticə və təkliflər

Əvvəla qeyd edək ki, Kobb-Duqlas istehsal funksiyası qiymətləndirilən zaman ilkin şərtlər olmalıdır. Bunlardan ən əsası əmək bazarı ilə kapital bazarlarının tarazlığını təmin olunmasıdır. Əks halda alınan əmsallar aldadıcı ola bilər və o, realığı əks etdirməyə bilər. Belə hallarda daha çox CES funksiyasının qiymətləndirilməsi məqsədəuyğundur. Qeyd edək ki, Azərbaycan iqtisadiyyatı üçün CES funksiyasının qiymətləndirilməsi göstərir ki, bu bazarlar qismən tarazlıqdan kənarıdır.

Ümumiyyətlə, istehsal funksiyalarının ekonometrik qiymətləndirilməsi zamanı ən adekvat nəticələr iqtisadiyyatı tam inkişaf etmiş ölkələrdə mümkün olur. Baxmayaraq ki, model tam adekvat deyildir, modelin bir neçə kriteriyasının adekvat olması əsasında aşağıdakı iqtisadi təfsirləri vermək mümkündür:

- İstehsal faktorlarının hər birinin ayrılıqda artımı ÜDM-in artımını təmin edə bilər;
- İstehsal faktorlarının eyni sürətlə artımı istehsalın yüksələn səmərəli artımı ilə müşayiət olunur. Yəni kapital və əmək sərfi nə qədər artırılırsa istehsalın həcmi ondan daha çox artır. Bu iqtisadiyyatda intensiv inkişafın fondtutumlu forması adlanır;
- Modeldə  $\alpha F$  – səmərəlilik parametri sıfıra yaxın bir ədəd olduğundan demək olar ki, iqtisadiyyat üzrə əlavə dəyər yaratmaq üçün aralıq istehlak məhsullarından daha çox istifadə edilir. Yəni iqtisadiyyat həddən artıq xammal tutumludur.

İstehsal faktorlarının məhsuldarlığı onların verimliliyi göstəriciləri ilə ifadə olunur. Faktorların verimliliyi onların səmərəliliyini ifadə edir. İstehsal faktorlarının məhsuldarlığı onların hər vahidinə düşən ÜDM-in miqdarını göstərir. Kapitalın məhsuldarlığı yuxarıda qeyd olunmuş (2) düsturuna əsasən hesablanmış və 6,12təşkil etmişdir. Yəni, hər vahid kapitalla 6.12 vahid məhsul istehsal edilir. Əməyin məhsuldarlığı isə (3) düsturuna əsasən hesablanmış və 0,15 təşkil etmişdir. Yəni, hər bir işçi qüvvəsinə 0,15 vahid məhsul istehsal edilir.

Beləliklə, Kobb-Duqlas istehsal funksiyası əsasında kapital qoyuluşu istehsal faktoru kimi qeyd olunaraq ekonometrik olaraq qiymətləndirilmiş və əldə edilmiş istehsal funksiyası vasitəsilə kapital məhsuldarlığı hesablanmışdır. Modelə istinad edərək qeyd etmək olar ki, investisiyalar daha çox əlavə dəyər yaradan, elm və innovasiya tutumlu sahələrə yönəldilməlidir.

#### ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Əhmədov V., Tahirova G. İqtisadi artımın empirik modelləri // Mərkəzi Bank və İqtisadiyyat Jurnalı, 2013, № 1, s.96-105.
2. Ələkbərov E., Süleymanov A. Makroiqtisadi modellərdə maliyyə proqramlaşdırması modelinin yeri // Journal of Baku Engineering University –Economics and Administration, 2017, v.1, № 1, pp.98-104.
3. Həsənlı Y.H., Həsənov R.T. İqtisadi tədqiqatlarda riyazi üsulların tətbiqi. Dərs vəsaiti. Bakı 2002, 303s.
4. Hüseynov E.Z. İqtisadi artımın dinamik tarazlı səviyyəsinin Domar modeli əsasında müəyyən edilməsi // Azərbaycan Vergi Jurnalı, 2012, № 6, s.169-180.
5. Musayev A.F., Osmanov Y. Q. Riyazi iqtisadiyyat. Bakı 1997, 296s.
6. Süleymanov A.S. Müasir makroiqtisadi modellərin təhlili // Azərbaycan Vergi Jurnalı, 2016, № 1, s.121-132.
7. Erden L., Holcombe R. G. The linkage between public and private investment: a co-integration analysis of a panel of developing countries // Eastern Economic Journal, 2006, v. 32, No 3, pp.479-492.
8. Illegbinosa I., Michael A., Watson S. Domestic investment and economic growth in Nigeria from 1970-2013: an econometric analysis // Canadian Social Science, 2015, v. 11, No 6, pp.70-79.
9. Kalu C.U., Onyinye M.O. Domestic private investment and economic growth in Nigeria: Issues and further consideration // International Journal of Academic Research in Business and Social Science, 2015, v. 5, No 2, pp.302-313.
10. www.economy.gov.az – Azərbaycan Respublikası İqtisadiyyat Nazirliyinin saytı.
11. www.stat.gov.az – Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin saytı.
12. www.cbar.az – Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankın saytı.

*UOT: 331.34*

## İNNOVASIYA İQTİSADİYYATLARININ ƏMƏK RESURSLARININ MÜQAYİSƏLİ TƏHLİLİ: STEM KADRLARI PERSPEKTİVİ

Dəyanət ƏHMƏDOV

Azərbaycan Respublikası İqtisadiyyat Nazirliyinin

İqtisadi İslahatlar Elmi-Tədqiqat İnstitutu

*dayanat.ahmadov@gmail.com*

### XÜLASƏ

**Məqalənin məqsədi** innovasiya iqtisadiyyatına keçid şəraitində ilkin coğrafi göstəriciləri Azərbaycan Respublikası ilə yaxın ölkələrin əmək ehtiyatları perspektivindən müqayisəli iqtisadi təhlilinin aparılması, innovasiya səmərəliliyinin yüksəldilməsi məqsədilə zəif məqamları aşkar etmək və onların aradan qaldırılması yollarını müəyyən etməkdir. **Tədqiqat işi** abstraksiya, müqayisəli təhlil, sistemli təhlil, məntiqi ümumiləşdirmə kimi tədqiqat üsulları əsasında yerinə yetirilmişdir. **Tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti** Azərbaycanda və innovasiya iqtisadiyyatına keçidi stimullaşdıran region ölkələrin müvafiq iqtisadi siyasətinin formalaşdırılması zamanı faydalı ola bilər. Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi ondan ibarətdir ki, innovasiya iqtisadiyyatlı ölkələrin əmək ehtiyatlarının strukturu öyrənilmiş, infomasiyanı istehsal edən STEM (Science Technology Mathematics Engineering) kadrlarının bu strukturdakı yeri tədqiq edilmişdir.

**Açar sözlər:** innovasiya iqtisadiyyatı, əmək ehtiyatları strukturu, müqayisəli təhlil, STEM.

### THE COMPARATIVE ANALYSIS OF LABOR RESOURCES OF INNOVATION ECONOMIES: STEM PERSPECTIVE

#### ABSTRACT

**The purpose of the article** is to make a comparative economic analysis of the countries close to the Azerbaijan Republic according to its initial geographical indications in terms of labor force perspective in the transition period to innovation economy; to detect the weaknesses in order to increase the efficiency of innovation and to identify ways to eliminate these weaknesses. **The research** has been carried out on the basis of the research methods such as abstraction, comparative analysis, system analysis, logical generalization. **The practical importance** of the research is that it would be useful for the countries such as Azerbaijan and other region countries stimulating the transition to the innovation economy for making an appropriate economic policy. The originality and the scientific innovation of the study is that the structure of labor forces of the countries with innovation economy has been learned, the role of STEM (Science Technology Mathematics Engineering) on producing information has been studied.

**Keywords:** innovation economy, labor force structure, comparative analysis, STEM.

### СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ИННОВАЦИОННЫХ ЭКОНОМИКАХ: ПЕРСПЕКТИВЫ СТЭМ КАДРОВ

#### РЕЗЮМЕ

**Цель статьи** провести сравнительный экономический анализ с перспективой трудовых ресурсов Азербайджанской Республики со странами со схожими первичными географическими показателями в условиях перехода к инновационной экономике, выявить и определить пути устранения слабых сторон с целью улучшения эффективности инноваций. **Исследовательская работа** выполнена на основе методов абстракции, сравнительного анализа и логического обобщения. **Практическая важность** исследования состоит в том что она может быть полезна при формировании соответствующей экономической политики в Азербайджане и в странах региона для стимулирования перехода к инновационной экономики. Оригинальность и научная новизна исследования заключается в исследовании структуры трудовых ресурсов в странах с инновационной экономикой и определении роли (места) производителей информации - STEM (Science Technology Mathematics Engineering) кадров в данной структуре.

**Ключевые слова:** инновационная экономика, структура трудовых ресурсов, сравнительный анализ, STEM.

## **Konseptual yanaşma**

Hazırda dünyaiqtisadiyyatı innovasiya əsaslı iqtisadiyyat transformasiya edilməkdədir, aparıcı iqtisadiyyatlar buna müvəffəq olsalar da bu proses həm aparıcı həm də digər ölkələr üçün aktualdır və davam edən bir prosesdir. Dayanıqlı iqtisadi sistem qurulmuş dövlətlər, Tədqiqat və İnkişafın (R&D) innovasiyanı stimullaşdırması və texnologiya transferinə təsirindən meydana gələn iqtisadi əhəmiyyəti [1] dərk etdiklərindən informasiya istehsalının çəkisini ümumi iqtisadiyyatda artırmağa, digər ölkələr isə “hərəkət edən qatara” çatmağa çalışırlar. Ona görə innovasiya əsaslı iqtisadiyyat quruculuğuna keçid prosesində ölkəmizin əmək ehtiyatlarının mövcud strukturunu aparıcı ölkələr ilə müqayisəli təhlilini aparılması, informasiyanı istehsal edən kadr potensialının həmin strukturdakı yerinin qiymətləndirilməsi vacibdir.

Ölkələri iqtisadi-siyasi güc baxımından müqayisə edilərkən, əhali və ərazi cəhətdən böyük olanların irəli çıxdığı məlumdur. Ancaq müasir iqtisadiyyatlarda bu yanaşma getdikcə öz əhəmiyyətini itirməkdədir: Sinqapur, İrlandiya, Finlandiya kimi ölkələr də dünya iqtisadiyyatı dövrüyyəsində çox əhəmiyyətli yer tuta bilməkdədir. Bu baxımdan regional və ya iqtisadi göstəricilərinə görə yaxın ölkələr deyil, Azərbaycan Respublikasına əhali və sahə cəhətdən yaxın olan ölkələrin müqayisəli təhlili yeni bir yanaşma tələb edir. Ancaq təəssüf ki, bu sahədə, Unesco, Dünya Bankı, Eurostat və s. kimi statistik mənbələrdə Azərbaycan Respublikasının məlumatları olduqca məhduddur, xüsusilə də STEM (Science Technology Engineering Mathematics) əmək ehtiyatları sahəsində statistik məlumatlar yox dərəcəsidir. Bu səbəbdən bu məqalə üçün təhlilin abstraksiya, məntiqi ümumiləşdirmə kimi metodlar vasitəsilə edilməsi ən optimal metod olaraq qəbul edilmişdir.

## **Giriş**

STEM kadrları, iqtisadiyyata dəstək göstərən innovasiyanın meydana gəlməsində 2 yolla iştirak edirlər. Birincisi innovasiya texniki proqressə səbəb olur, hansı ki iqtisadi və sosial rifahın ilkin şərtidir. Digər tərəfdən isə innovasiyalar, ölkənin qlobal bazarda rəqabət qabiliyyətini inkişaf etdirir ki, bu da iqtisadi artımın əsasıdır. 2010-cu ildə Avropa Komissiyası tərəfindən hazırlanan Avropa 2020 strategiyasında 3 əsas prioritetə fokuslanmaq təklif edilmişdir: Birincisi bilik və innovasiyaya əsaslanan iqtisadiyyat tərəfindən formalaşan çevik artım yaratmaqdır. Digər prioritet iqtisadi artımı resurs effektiv, yaşıl və daha rəqabət qabiliyyətli etməklə iqtisadiyyatın möhkəmləndirilməsinin davamlı olmasını təmin etməkdir. Sonuncu prioritet isə sosial və ərazi bağlılığını təmin etməklə yüksək-məşğul iqtisadiyyatlı əhatəli böyümdür [2]. Qeyd edilən bu 3 prioritetə çatmaq üçün STEM kadrlarının rolu əvəz edilməzdir. Onlar bazara tətbiq edilə bilən və texnoloji innovasiyaya töhfəsi yüksək iqtisadi artımın yanında, yeni iş yerlərinin yaradılması, təmiz enerji təchizatının təmin edilməsi, təbii ehtiyatların davamlılığını saxlamaq və iqlim dəyişikliyi ilə bağlı problemləri həll etməkdə birbaşa praktiki rol oynayırlar. Avropa ölkələri üçün kifayət qədər keyfiyyətli STEM kadrlarının varlığı 2020-ci ilə qədər prioritet siyasət olacaqdır, bu trendin 2020-ci ildən sonra da davam etməsi gözləniləndir.

## **Qlobal innovasiya indeksi və STEM**

Qloballaşmanın dünyanı “kiçiltməyi” və kiçik ölkələr üçün kəmiyyətin getdikcə əhəmiyyətini azaltdığı bir dövrdə, “cırdan” dövlətlər də qlobal iqtisadi proseslərdəki rolunu artırmağa bilməkdədir. Bizartıq dünya iqtisadiyyatından danışarkən böyük miqyaslı ölkələr olan ABŞ, Yaponiya, Çin kimi çox böyük ölkələrlə yanaşı Cənubi Koreya Respublikası, Tayvan, İsveçrə, İsrail, Hollandiya, İsveç, Finlandiya kimi ölkələrin də adını çəkirik. Məsələyə bu kontekstdən yanaşaraq STEM kadrlarının əhəmiyyətini düzgün qiymətləndirə bilmək və müqayisəli təhlil apara

bilmək üçün bu məqalədə Cornell Universiteti, "INSEAD" Biznes Məktəbi və Ümumdünya Əqli Mülkiyyət Təşkilatının ortaq layihəsi olan 2014-cü il Qlobal İnnovasiya İndeksi hesabatı [3] nəzərdən keçirilmişdir. Yeri gəldikcə son illərin hesabatına da istinad edilməklə birlikdə 2014-cü il hesabatının əsas hesabat kimi seçilməsini 2 səbəb şərtləndirmişdir: Birinci səbəb, hesabatın 2014-cü il mövzusu "İnnovasiyada İnsan faktoru"dur, ikinci səbəb isə müqayisəli təhlildə son illərin iqtisadi krizisinin müqayisəyə təsirlərini aradan qaldırmaqdır.



Qİİ-yə görə Azərbaycan Respublikası 143 ölkə arasında 100 xaldan 29,60 xalla 101-ci yerdə, onun tərkib hissəsi olan Mədxil alt indeksində 37,35 xalla 91-ci yerdə, Məxaric alt indeksində isə 21,73 xalla 109-cu yerdə qərarlaşmışdır (Cədvəl 1). Müqayisəli təhlil aparmaq üçün Qİİ hesabatındakı 143 ölkədən 27 ölkə seçilmişdir ki, bu seçim aşağıdakı metodologiya vasitəsilə aparılmışdır. İlk öncə Dünya İqtisadi Forumunun Qlobal Rəqabət İndeksi 4.0 və ondan yuxarı ölkələr, daha sonra əhali və sahəcoğrafi göstəriciləri üzrə Azərbaycan Respublikası ilə yaxın ölkələr təyin edilmişdir. Bunun üçün hər bir ölkənin sahəsini və əhalisinin sayını müvafiq olaraq dünyanın ümumi sahəsinə və ümumi əhali sayına bölünməsi ilə alınan rəqəmlərin cəminin Azərbaycan üzrə alınan rəqəmlə yaxın olan ölkələr müəyyən edilmişdir. Sonda isə Qİİ indeksində 40 xaldan yuxarı 27 ölkə seçilmişdir ki, nəticədə onlar həm coğrafi göstəricilər baxımından yaxındırlar, həm də innovasiya indeksində yüksək xal toplamışdırlar.

Cədvəl 1 – 2014 və 2016 ci illərdə 27 ölkə üzrə Qİİ indeksi, alt-indekslər və kateqoriyalar

Ölkələr	Qİİ		MƏDXİL ALT İNDEKSİ		İnstitusional		İnsan kapitalı və tədqiqat		İnfrastruktur		Bazar mühiti		Biznes mühiti		MƏXARİC ALT İNDEKSİ		Bilik və texnoloji məhsullar		Kreativ məhsullar	
	2014	2016	2014	2016	2014	2016	2014	2016	2014	2016	2014	2016	2014	2016	2014	2016	2014	2016	2014	2016
Koreya Resp.	55,30	57,10	62,20	63,50	75,80	75,40	64,10	66,90	62,80	63,30	65,40	62,00	42,70	50,10	48,40	50,80	54,50	54,10	42,20	47,4
Honq-Konq	56,80	55,70	68,60	69,10	91,40	92,80	49,50	55,20	67,40	67,50	79,70	80,00	54,90	50,20	45,10	42,20	33,30	35,90	56,80	48,6
Hollandiya	60,60	58,30	63,50	64,00	93,30	91,00	50,50	55,30	58,70	62,10	63,60	58,10	51,30	53,70	57,70	52,50	53,80	44,10	61,70	61
Belçika	51,70	52,00	58,20	58,20	87,90	80,50	51,70	58,90	46,50	55,30	58,50	49,70	46,50	46,70	45,20	45,70	44,60	44,00	45,70	47,5
Portuqaliya	45,60	46,40	52,60	53,10	77,30	79,10	51,30	48,70	46,60	52,70	53,20	50,20	34,50	34,50	38,70	39,80	32,70	32,40	44,70	47,3
Cex Resp.	50,20	49,40	53,60	54,30	76,20	76,10	45,70	48,30	50,80	53,70	49,10	50,50	46,20	42,90	46,80	44,50	46,40	42,80	47,30	46,2
Macarıstan	44,60	44,70	47,00	48,90	72,30	71,30	37,90	41,20	45,60	51,10	42,10	41,00	37,20	40,10	42,20	40,50	41,90	44,40	42,50	36,5
İsveç	62,30	63,60	67,50	68,50	89,70	88,30	61,90	64,80	63,60	66,30	68,20	66,20	53,90	56,80	57,10	58,70	58,80	63,90	55,40	53,4
<b>Azərbaycan</b>	<b>29,60</b>	<b>29,60</b>	<b>37,40</b>	<b>38,40</b>	<b>53,40</b>	<b>56,40</b>	<b>20,90</b>	<b>22,90</b>	<b>32,40</b>	<b>40,80</b>	<b>59,90</b>	<b>52,10</b>	<b>20,10</b>	<b>19,70</b>	<b>21,80</b>	<b>20,90</b>	<b>19,10</b>	<b>17,60</b>	<b>24,60</b>	<b>24,1</b>
BƏƏ	43,20	39,40	56,20	54,50	76,60	80,90	62,10	40,70	55,90	57,50	46,20	48,70	40,30	44,80	30,30	24,20	14,30	20,80	46,20	27,6
Avstriya	53,40	52,60	61,30	60,90	88,80	87,60	61,50	60,80	53,70	57,10	57,20	51,30	45,50	47,60	45,50	44,40	41,10	39,40	49,90	49,5
İsveçrə	64,80	66,30	66,40	68,40	87,60	90,30	56,70	63,30	59,00	61,00	74,70	69,80	54,20	57,60	63,10	64,20	60,90	67,00	65,30	61,4
İsrail	55,50	52,30	61,80	57,80	67,70	67,00	61,90	55,40	53,70	56,10	67,50	56,50	58,20	53,90	49,10	46,80	54,30	47,80	43,90	45,8
Bolqarıstan	40,70	41,40	44,30	45,30	68,50	67,80	31,20	32,10	42,70	46,70	44,20	43,70	35,10	36,20	37,10	37,50	36,20	32,10	38,10	43
Danimarka	57,50	58,50	65,50	67,10	93,60	91,60	61,50	65,80	59,10	58,80	67,80	71,30	45,60	47,90	49,50	49,80	46,60	46,40	52,40	53,3
Finlandiya	60,70	59,90	67,50	68,50	95,30	94,30	66,50	68,10	59,70	60,00	61,40	62,70	54,80	57,30	53,80	51,30	54,20	52,10	53,40	50,6
Slovakiya	41,90	41,70	46,70	48,00	74,50	75,00	32,90	32,80	43,50	53,30	48,60	44,20	34,20	34,50	37,00	35,40	34,70	32,30	39,40	38,6
Sinqapur	59,20	59,20	73,60	72,90	92,80	94,90	64,90	67,10	65,60	69,10	78,20	71,50	66,70	62,10	44,90	45,40	46,70	49,60	43,10	41,1
Norveç	55,60	52,00	62,40	62,00	94,10	91,90	52,60	53,00	63,90	67,00	57,90	52,30	43,20	45,70	48,80	42,00	40,10	36,20	57,50	47,9
İrlandiya	56,70	59,00	63,30	62,40	90,40	88,10	53,20	54,00	45,30	59,40	70,30	56,90	57,40	53,80	50,00	55,60	53,20	57,90	46,90	53,4
Yeni Zelandiya	54,50	54,20	62,50	62,60	94,30	93,50	55,50	56,60	52,10	58,80	68,90	63,50	41,50	40,90	46,60	45,80	45,30	38,30	47,90	53,3
Xorvatiya	40,70	38,30	45,10	46,40	69,80	70,90	35,30	35,70	45,40	48,40	42,50	42,20	32,50	34,60	36,40	30,20	34,90	26,50	37,90	33,9
Moldova Resp.	40,70	38,40	39,40	39,60	58,40	58,70	28,60	34,10	31,90	39,50	51,40	38,60	26,80	27,00	42,10	37,20	40,80	34,90	43,30	39,6
Litva	41,00	41,80	48,70	51,20	73,40	73,30	41,60	49,10	44,40	52,90	52,10	45,00	32,20	35,70	33,30	32,30	30,30	25,70	36,20	39
Sloveniya	47,20	46,00	53,10	53,00	78,70	80,80	49,20	50,40	46,40	50,70	51,10	40,50	39,90	42,50	41,40	38,90	40,60	33,90	42,20	44
Latviya	44,80	44,30	49,20	49,70	76,80	77,70	34,10	31,40	42,90	54,30	54,00	48,60	38,20	36,60	40,40	38,90	36,80	31,60	44,10	46,2
Estoniya	51,50	51,70	56,80	54,20	78,60	81,20	46,30	41,20	57,40	61,60	55,40	46,00	46,30	40,70	46,30	49,30	39,10	43,90	53,40	54,7
İslandiya	54,10	56,00	56,80	56,60	88,60	86,40	49,40	47,30	47,40	55,90	54,10	48,20	44,40	45,30	51,30	55,30	36,60	41,20	66,10	69,5

Qİİ-yə ilkin nəzər saldıqda, Azərbaycan Respublikası bazar iqtisadiyyatına keçid dövrü ərzində institusional və bazar mühiti baxımından azişgörmədiyini müşahidə edirik. Müvafiq olaraq bu kateqoriyalardan 53,40 və 59,90 xal toplamışdır. Ancaq mədaxil alt indeksini təşkil edən digər kateqoriyalardan az xal toplamışdır. Bunlar (1)infrastruktur kateqoriyası, xüsusilə (2) insan kapitalı və tədqiqat kateqoriyası(İKTK) və (3)biznes mühiti kateqoriyasıdır ki, müvafiq olaraq xallar 32,40; 20,90 və 20,10 xal təşkil etmişdir. Qİİ-nin 2016-cı il hesabatında Azərbaycan Respublikasının infrastruktur indeksi 32,40 xalından 40,80 xalına yüksəldiyini də nəzərə alaraq bu məqalədə əsasən daha çox mövzuyla birbaşa əlaqəsi olan İKTK və onunla bağlı biznes mühiti kateqoriyası üzrə müqayisələr aparılacaqdır. Seçilən 27 ölkənin orta İKTK xalı Azərbaycan Respublikası istisna olmaqla 50,28 xal təşkil etmişdir ki, bu kateqoriya üzrə Azərbaycan Respublikasının xalı 20,9 xalla orta rəqəmdən 2 dəfədən də artıq aşağıdır. Və bu kateqoriya üzrə ən az xal toplayan Moldova Respublikasının xalından(28,60) fərqi isə 7,70-dir. Bəs İKTK kateqoriyasına hansı faktorlar təsir edir?

İKTK özü məktəb təhsili, ali təhsil və tədqiqat alt-kateqoriyalarına bölünmüşdür. Azərbaycan Respublikası üzrəməktəb təhsil sahəsində dövlət xərcləmələrinin ÜDM-dəki faizi bəndi, bütünlükdə ali təhsil alt kateqoriyası və tədqiqat və bütünlükdə tədqiqat-inkışaf(Tİ)alt kateqoriyası zəif nöqtə kimi üzə çıxır.İKTK kateqoriyasının ən əsas komponenti olan ali təhsil alt kateqoriyasının bəndləri ali təhsil faizi, elm-mühəndislik təhsili alanlar və təhsil mübadiləsi indeksləridir ki, hər üç indeksdə Azərbaycan Respublikası qeyd edilən ölkələrin bir çoxundan geri qalmaqdadır. Cədvəl 2 üzrə bu alt-indekslərin içində elm və mühəndislik məzunları indeksinə yaxından baxaq. Azərbaycan Respublikası 26,8 xal toplamışdır, ən yüksək indeksi 63,3 xalla Honq-Kong, ən aşağı indeksi isə 21,9 xalla Hollandiya toplamışdır. Azərbaycan 26,8 xalla Hollandiyanı üstələsə də, həm ali təhsil kateqoriyasında həm də İKTK alt-indeksində hər iki ölkədən geri qalır.Ali təhsil mübadiləsi alt-kateqoriyası üzrə Hollandiyanın(24,8) Azərbaycandan(12,6) təxminən 2 dəfə yüksək xalyığıması ali təhsil məzunlarına dahakeyfiyyətli təhsil verildiyinin sübutudur ki, bu da səmərəliliyə birbaşa təsir edən amillərdəndir. Bu mülahizəyə, Tİ kateqoriyasından Azərbaycan Respublikasının 11,9 xal toplanmasına müqabil, Hollandiyanın 56,6, Honq-Konqun isə 44,8 xal yığıması da dəstək göstərir. Tİ kateqoriyasındakı digər alt indekslərdəki rəqəmlər də eyni həyəcan təbilini vurmaqdadır. Qeyd edilənləri sadələşdirsək, Azərbaycan innovasiya sahəsində geri qalmasının səbəbini investisiya, infrastrukturamilində deyil, məhz keyfiyyət, səmərəlilik və optimalıq məsələsində axtarılmalıdır.

Cədvəl 2 – İnsan Kapitalı və Tədqiqat Kateqoriyasının(İKTK) komponentləri üzrə müqayisə

Ölkələr	İKTK	Məktəb təhsili	Təhsil üzrə xərclər	Məktəb həyatı gözləntiləri	Ali təhsil	Ali təhsil oxuyanlar	Elm və mühəndislik məzunları	Ali təhsil mübadiləsi	Tədqiqat inkışaf (Tİ)	Tədqiqatçılar	Tİ üzrə xərcləmələr	ilk 3 univesitetin QS sıralaması
Hollandiya	50,5	58,2	42,2	86,5	36,5	77,4	21,9	24,8	56,6	46,6	49,3	74,0
Honq Konq	49,5	46,9	22,3	70,6	56,7	60,7	63,3	39,4	44,8	32,4	16,9	85,1
<b>Azərbaycan</b>	<b>20,9</b>	<b>29,3</b>	<b>13,5</b>	<b>45,1</b>	<b>21,6</b>	<b>20,1</b>	<b>26,8</b>	<b>12,6</b>	<b>11,9</b>	<b>12,0</b>	<b>4,6</b>	<b>19,2</b>

İKTK kateqoriyasına ümumi nəzər saldıqdan sonra, Qlobal İnnovasiya İndeksinin Biznes Mühiti Kateqoriyasını(BMK) nəzərdən keçirək. Bu kateqoriya ona görə əhəmiyyətli ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində verilən təhsilin keyfiyyət meyarı cəmiyyətə və iqtisadiyyata faydası şəklində təzahür edir. Biznes mühiti kateqoriyası, İKTK-nın bəndləri olan məktəb təhsili, ali təhsil və Tİ indekslərinin akkumlyasiyasınəticəsində innovasiyaya, dolayısı ilə cəmiyyətə və iqtisadiyyata transferini simvolizə edir. BMK yaradıcılığın, səmərəliliyin, rəqabətin artırılmasında stimül rolunu oynayır ki, bu da ancaq yüksək səviyyəli STEM kadrları ilə ola bilər. BMK özü 3 alt-kateqoriyaya – bilik işçiləri, innovasiya inteqrasiyası və bilik həzminə bölünür. Mə-



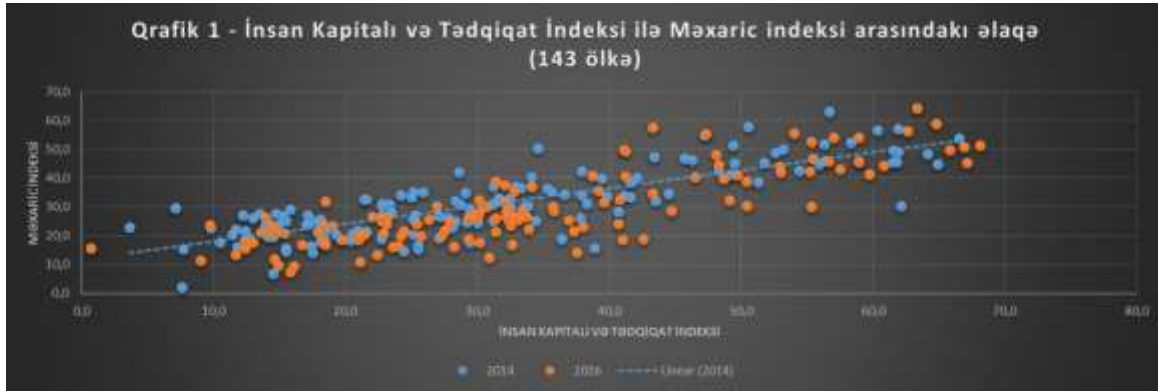
qələmlə birbaşa əlaqəsi olan bilik işçiləri kateqoriyası isə bilik əsaslı işlərdə çalışanlar, rəsmi təlim verən şirkətlər, biznes tərəfindən icra edilən tədqiqat və inkişafa dövlət xərcləri (TİDX) bəndlərinə bölünür. BMK üzrə ən yüksək xalı 66,7 xal ilə Sinqapur almışdır ki, rəqəmin yüksək olmasında ən böyük pay 89,1 xal ilə bilik əsaslı işlərdə çalışanlar indeksinin digər komponentlərə görə yüksək olmasıdır. Eyni trendi İsveçrənin xalında da görə bilirik - bilik əsaslı işlərdə çalışanların xalı 87,0 təşkil etmişdir. Rəsmi təlim verən şirkətlərin sayı baxımından Azərbaycan Respublikası ən aşağı 8,0 xal toplamışdır ki, ən yüksək xalı olan İrlandiya ilə arasında 84 xal fərq vardır. Biznes qurumları tərəfindən maliyyələşdirilən TİDX-nin ümumi TİDX daxilindəki faizi 2014-cü ildə 20,9 xal olsa da 2016-cı ildə 6,7 təşkil etmişdir. Biznes qurumları tərəfindən icra edilən TİDX-nin ÜDM-dəki faizinə görə isə həm 2014 həm də 2016-cı ildə aşağı olmuşdur. Qeyd edilən xallar müvafiq olaraq 1,1 və 0,6 təşkil etmişdir ki, ən son qeyd edilən 2 alt-kateqoriya üzrə göstəricilər digər ölkələrlə müqayisədə həddindən artıq çox aşağıdır.

Sonda isə ikinci böyük altindeks olan və mədaxilin səmərəliliyini əks etdirən məxaric alt indeksini nəzərdən keçirək. Cədvəl 1-dən də görüldüyü kimi, Azərbaycan Respublikası məxaric alt indeksinə görə və onun tərkib hissəsi olan bilik və texnoloji məhsullar və yaradıcı məhsullar kateqoriyalarına görə bütün ölkələrdən geri qalır. Yuxarı xallar sadəcə Xarici Birbaşa İnvestisiya net çıxışı(52,5), İKT və təşkilati model (64,8) və Milli kinofilm istehsalıdır(20,7) ki, bunlar daha çox infrastruktur və institusional fokusun nəticələridir. Birbaşa iqtisadiyyata təsiri olan və insan keyfiyyəti amili ilə birbaşa bağlı olan Patent Əməkdaşlıq Müqaviləsi Müraciətləri (1,5), Elmi və texniki nəşrlər(5,8), İmtiyaz və lisenziya haqqları(0), Kreativ məhsul ixracı(10,3) bəndlərində isə indeksdə ən zəif nöqtələr təşkil etmişdir. Qeyd etməliyik ki, bu ölkələr sahəsi, əhalisi və ya ÜDM-də kapital həcmi faizi göstəricilərindən ən azı ikisi üzrə yaxın ölkələrdirlər. Beləhalda Azərbaycan Respublikasının məxaric indeksinin çox aşağı olmasını necə izah edə bilirik?

Qİİ hesabatı özü bu sualanəzəri olaraq cavab verir. Hesabatdayüksək və orta gəlirli ölkələr üzrə innovasiya metrikləri<sup>3</sup> əsas göstərici ilə ifadə edilir. Bunlar QS universitet sıralamasındakı ilk 3 universitetin orta həddi, ən az 3 ofisdə açılan patent növləri və H indeks ilə istinadlı sənədlər göstəriciləridir. Burada Azərbaycanın rəqəmləri müvafiq olaraq 19,2 xalla 53-cü sıra, 2,7 xalla 89-cu və 4,5 xalla 116-cı yerdədir. Toplam xal 26,4 edir ki, müqayisə etdiyimiz ölkələrdən olan İsveçrədən 10 dəfədən, Hollandiya, İsveç və Koreyadan 8 dəfədən, Macarıstandan da 3 dəfədən də artıq aşağı xal toplamışdır. Bir daha qeyd edilməlidir ki, müqayisə edilən ölkələrin 2014-cü il ÜDM-də kapital həcmi ən az olan Portuqaliyada 15,14%, ən yüksək Koreya Respublikasında 29,28%, digərlərində isə bu iki rəqəm arasında təşkil etməkdədir. Azərbaycan Respublikasını çıxmaqla 23 ölkənin orta göstəricisi 22,43%, Azərbaycan Respublikasının göstəricisi isə 25,76% təşkil etmişdir. Əgər ən son qeyd edilən rəqəmlər kəmiyyət göstəriciləridirsə, Qİİ-nin innovasiya üzrə 3 metrikeyfiyyətlə və dolayısı ilə birbaşa insan kapitalı ilə əlaqəlidir. Müəllifin özünün çəkdiyi Qrafik 1-dədə Qİİ indeksinin 143 ölkə üzrə İnsan Kapitalı və Tədqiqat indeksi ilə Məxaric indeksi arasında yüksək müsbət mütənasibliyin varlığı aydın nəzərə çarpmaqdadır. 2014 və 2016-cı illərdə hər iki indeksin rəqəmləri 143 ölkə üzrə xətti asılılıq təşkil etməsi ondan xəbər verir ki, innovasiya məxaricinin artması, İTKK üzrə indeksin mütənasibartması ilə daha tutarlı izah edilə bilər.

Nətiədə, Qİİ hesabatı, Azərbaycanı həm ÜDM ilə müqayisədə aşağı performanslı dövlətlər siyahısına, təəssüf ki, həm də qeyri-məhsuldar innovatorlar siyahısında daxil etmişdir. Bu siyahıda “Öyrənənlər” kateqoriyasına Rusiya, Türkiyə, Rumıniya, Xorvatiya, Tayland, Litva, Macarıstan, Çin kimi ölkələr düşmüşdürki, onlar böyük addımlarla liderlər kateqoriyasına

doğru irəliləyirlər. Liderlər siyahısında isə bu məqalədə seçilən 27 ölkədən 16-sı mövcuddur: İsveçrə, İsveç, Finlandiya, Hollandiya, Danimarka, İrlandiya, Norveç, Koreya Respublikası, İsrail, Avstriya, Belçika, Çexiya, Estoniya, Yeni Zelandiya, Sinqapur və Honq-Konq. Qİİ üzrə göstərilən təhlillərdən sonra belə bir sual meydana çıxır. Azərbaycan Respublikasının Qİİ indeksinin, xüsusilə də insan kapitalı və tədqiqat indeksinin yüksəldilməsi üçün səmərəlilik faktoru necə artırıla bilər?



Məxaric indeksinin insan faktoru perspektivindən səmərəliliyinin artırılmasının açar sözü STEM kadrları ilə birbaşa əlaqəlidir. Bir çox ölkələr 90-cı illərin əvvəllərindən STEM kadrların keyfiyyətinin artırılmasına nail olmaq üçün STEM siyasətləri formalaşdırmış və bu prosesi məktəb təhsilindən başlamışlardır. Məhz STEM sahəsinə verilən əhəmiyyət sayəsində dünya ölkələrində STEM kadrları getdikcə öz nüfuzunubütün sahələrə sirayət etdirir, STEM qabiliyyətinə ehtiyac olan iş yerləri ümumi iş yerlərinə nisbətə fərqi artmaqda davam edir və nəticədə həmin ölkələr innovasiyada rəqabətçi üstünlük təşkil edir. Məsələn, Avropa İttifaqı ölkələri üzrə əgər 2000-ci illərdə yüksək texnologiya işləri<sup>1</sup> üzrə artım 5-6% arasında və digər sahələrdəki artım 1-3% arasında dəyişirdisə, 2010-cu ildən sonra yüksək texnologiya sahəsindəki artım 20% olmuşdur[4]. Bu, digər sahələrdəki artım ilə fərqi 12% fərq etməkdədir ki, həmin trend həm AI, həm də dünya ölkələri üzrə hələ uzun müddət davam edəcəyi gözləniləndir. Goos və digərlərinin Eurostat hesablamalarına görə 1 yüksək texnologiya iş yeri, yerli iqtisadiyyatda 4 əlavə qeyri yüksək-texnologiya işi – hüquqçu, həkim, ofisiant, taksi sürücüsü, məktəb müəllimi, menecerlər və texnoloq kimi işlər - yaradır[4]. Bu, iqtisadiyyatdakı texnologiya istehsal edən şirkətlərin

Cədvəl 3. 2010-2020-ci illər arasında STEM ilə əlaqəli sektorlarda gələcək işçi tələbi gözləntisi  
Mənbə: European Union 2012, EU Skills Panorama Analytical Highlight

Sektorlar	2010 (000)	2020 (000)	Dəyişiklik 2010-2020
Əczaçılıq	494	493	0,0%
Kimya	1,168	1,169	0,1%
Qeyri-metal mineral məhsullar	1,618	1,549	-4,3%
Mexanika mühəndisliyi	3,453	3,644	5,5%
Elektronika	967	980	1,3%
Elektrik mühəndisliyi və cihazqayırma	2,75	2,78	1,1%
Motorlu nəqliyyat vasitələri	2,208	2,164	-2,0%
Manufaktura	2,204	2,206	0,1%
Kommunikasiya	3,011	3,156	4,8%
Kompüter xidmətləri	3,04	3,27	7,6%
Professional xidmətlər	7,53	8,578	13,9%
Bütün sahələr	223,219	230,847	3,4%

səmərəliliyinə birbaşa təsirindən əlavə, ölkənin gəlirinin artırılması və iqtisadi inkişafında əhəmiyyətli rol oynayıcıdır. Avropa Parlamentinin STEM kadrları haqqında aparılmış tədqiqatın-

da[5] STEM kadrlarına olan tələbatın Avropa İttifaqı ölkələrində 2013-2025-ci illər arasında 8% artımı gözləniləndiyi qeyd edilmişdir ki, halbuki digər kadrlara olan tələbat artımının 3% olacağı hesablanmaqdadır. STEM ilə əlaqəli sektorlarda da eyni trend olacağı proqnozlaşdırılır. Belə ki qeyd edilən 12 il müddətində 6,5% artım gözlənilməkdədir. Əgər əczaçılıq sektorunda faiz artımı gözlənilən deyildirsə də, kompüter sektorunda 8% və professional xidmətlər sektorunda isə 15% artım gözləniləndir. Business Europe-a görə “STEM qabiliyyətli əmək ehtiyatları qıtlığı önümüzdəki illərdə iqtisadi artımın önündəki ən əhəmiyyətli maneə olacaqdır” [6]. Hal-hazırda çatışmazlıq sadəcə mühəndislik və İKT sahəsindədir, halbuki yuxarıda qeyd ediləndiyi kimi, STEM qabiliyyətləri artıq bütün professional xidmət sahələrinə sirayət etməkdədir. Bunu İngiltərədə biznes təmsilçiləri arasında aparılan sorğunun[7] nəticələri də təsdiqləyir. Belə ki, universitet təhsili üzrə dövlətdən gözlənilən prioritetlər ilə bağlı aparılan sorğuda, birinci tələbat məzunların işə götürülməsi ilə bağlı bacarıqlarının artırılmasıdırsa, ikinci tələbat istənilən STEM məzunlarının kəmiyyət və keyfiyyətini artırmaqdır(Qrafik 2). Peşə Təhsilinin İnkişafı üzrə Avropa Mərkəzinin(CEDEFOP) STEM ilə əlaqəli sektorlarda gələcək əmək ehtiyacları cədvəlində(Cədvəl 3) də eyni trendi müşahidə edirik.[8] Belə ki, “böyük data”, statistik və riyazi analiz, texniki proqramlardan istifadə və s. kimi qlobal qabiliyyət dəyişikliyi trendi artıq çox sahədə özünü biruzə verməkdədir.



STEM kadrların hazırlanmasının böyük nisbəti təhsil ilə olacağı başa düşüləndir. Və təhsil ilə iqtisadi inkişaf arasında yüksək əlaqənin olduğu akademik mühit tərəfindən qəbul edilən olsa da, bunun hansı mexanizm üzrə olacağı, məzmunu və nəticələri hər zaman müzakirə mövzusu olmuşdur[9]. İnsan kapitalı və nəticələrinin ölçülməsi çətinlikləri, qabiliyyət və innovasiyanın anlayışının ümumiliyi, və innovasiya yönümlü konkret tədqiqatların azlığı bunu daha da zəiflədir. Ən əhəmiyyətlisi isə, innovasiya ilə ona lazım olan qabiliyyətli işçi arasında bəsit və ya tam qəbul edilmiş bir münasibət olduğunu deyə bilmirik. Biz sadəcə ölkə səviyyəsində texnoloji inkişafdan geri qalmamaq üçün tədqiqat və inkişafın(R&D) üstünlüklərindən istifadə etmək istəyirik, bunun üçün də yaxşı təhsilli insan kapitalı yığıma çalışırıq[10].Əsasən zəif və orta gəlirli ölkələrdə məhsuldarlığın yüksəldilməsi, insan kapital və innovasiya arasında münasibətin qurulması məqsədilə yeni texnologiyayaya adaptasiya ola biləcək qabiliyyətli işçilərin keyfiyyətinin artırılması bunun üçün çox böyük əhəmiyyət kəsb etməkdədir[11].

Azərbaycanda STEM təhsilinin xüsusilə də STEM işçilərinin vəziyyəti haqqında təəsüf ki, yə-təri qədər statistik məlumat mövcud deyildir. Ayrı-ayrılıqda müxtəlif mənbələrdə müxtəlif məlumatlar olsa da, vahid metodologiya ilə Azərbaycan Respublikasını müqayisə edə biləcək informasiyalar yox dərəcəsinədir. Bu məqalədə innovasiya və buna bağlı olaraq STEM sahəsində lider ölkələrin vəziyyəti haqqında ümumi xülasə verilərək, müqayisə aparılmağa ça-

lışılacaq. Belə ki, 2007-ci ildə, Finlandiya və Almaniyada mühəndislik işçiləri ümumi işçilər arasında ən yüksək paya sahib olan ölkələr olmuşdur. Bu iki ölkə elm və texnologiyaya xüsusi dərəcədə böyük əhəmiyyət verməkdədir. Məsələn, Eurostat statistikalarına görə həmin ildə Finlandiyanın tədqiqat və inkişafa xərci ÜDM-nin 3,47 %-ni, Almaniyanın isə 2,54 %-ni təşkil etmişdir. Buna müqabil olaraq, ən az mühəndislik sıxlığı mövcud olan Slovakiya Respublikası isə, həmin il avropa ölkələri arasında, ÜDM-nin 0,46%-ni yeni məhsul və proseslərə xərcləyə bilmişdir[12]. 2006-cı ildə Finlandiyada şirkətlərin yarısı, Almaniyada isə üçdə ikisi innovasiya ilə əlaqəli yüksək texnologiyalar ilə məşğul olan şirkətlər təşkil edə bilmişdir ki, bu şirkətlərdə innovasiya istehsal edə bilən yüksək səviyyəli STEM kadrları işləyirlər.

---

*Test əsaslı akademik performans və elm-texnologiya sahəsində oxuyan tələbə sayına fokuslanan təhsil sistemlərində kreativlik, tənqidi düşüncə və ünsiyyət qabiliyyətləri kimi müasir innovasiya cəmiyyətinin ən əhəmiyyətli qabiliyyətləri istehsal edilmir. Çünki, akademik təhsil metodu, tələbələrə innovativlik və təşəbbüskarlıq ruhunu aşılaya bilmir. Halbuki, informasiya iqtisadiyyatında STEM kimi təhsil siyasətləri ilə innovativdüşüncə tərzinin artırılması qərb ölkələrində uzun müddətdir ki, tətbiq edilməkdədir[3].*

---

Azərbaycanda STEM sahəsini müqayisə edə bilmək üçün TQDK-nun rəsmi məlumatlarına əsaslanaraq, STEM kadrlarının böyükhissəsini təşkil edəcək I və IV qruplar üzrə orta bal göstəricilərini və sayını nəzərdən keçirmək olar[13]. 2015-2016-cı illər ərzində ali təhsil müəssisələrinə 32276 nəfər qəbul baş vermişdir ki, I qrup üzrə 10061(31,17%), IV qrup üzrə isə 2507 (7,77%) olmuşdur. II, III və V qrupları üzrə isə müvafiq olaraq 9123(28,27%), 8540(26,46%) və 2418(6,34%) təşkil etmişdir. STEM kadrlarının əksəriyyətini təşkil edən qruplar üzrə cəmin 38,94% olması bir daha sübut edir ki, əslində bu sahədə təhsil alacaq şəxslərin sayı kifayət qədərdir. Qruplar üzrə ayrı-ayrılıqda orta bal isə, bir-birindən çox fərqlənmədən 310-370 bal arasında olmuşdur. Bu rəqəm, qrupların öz aralarında keyfiyyət fərqlinin çox olmadığını göstərməklə yanaşı, bütün qruplar üzrə, o cümlədən STEM kadrlarının əksəriyyətinin olduğu I və IV qruplar üzrə keyfiyyətin orta hədd civarında olduğunu göstərir. Nəzərə alsaq ki, bu orta rəqəm daxili statistikadır, vahid beynəlxalq müqayisəli təhlil zamanı göstəricilərin yetəri qədər olmaması daha qabarıq üzə çıxacaqdır. Məsələn, qruplar üzrə və ya STEM məzunlarının ixtisasları sahəsində işləyib-ışləməmələri haqqında tədqiqat aparılsa, daha informativ nəticələr çıxacağı labüddür.

STEM kadrları, informasiya iqtisadiyyatında o qədər kritik məsələdir ki, ölkələr təhsil hətta miqrasiya siyasətlərini bu məsələyə müvafiq olaraq dəyişdirirlər. Məsələn, 2016-cı ildə ABŞ, STEM sahəsində təhsil alan 40% civarında beynəlxalq tələbələrin məzun olduqdan sonra ABŞ-da 3 ilə qədər qalması və işləməsi üçün qanun qəbul etmişdir ki, nəticədə böyük əksəriyyəti də ABŞ-da qalmışdır[14]. Xarici tələbələrin STEM üzrə faizi İsveçdə 50%-dən, Finlandiyada 40%-dən, İsveçrə, Danimarka, İslandiya kimi ölkələrdə 30%-dən çoxdur[14]. Digər ölkələr üzrə aparılan təhlillər də STEM sahəsinin əhəmiyyətini bir daha qabardır. Belə ki, İngiltərədə elm və mühəndislik sahəsində yetəri qədər məzun sayı olmadığı, Kanadada isə professional xidmətlərdə xüsusilə İKT və mühəndisliklə ilə əlaqəli sahələrdə STEM peşələrində artım olacağı hesablanmışdır[15]. Koreya Respublikasında rəhbər(CEO) vəzifələrində STEM məzunlarının faizi 2003-cü ildəki 35,9%-dən 2007-ci ilə qədər 46,4%-ə çatmışdır. 2011-ci il Avstraliya siyahıya alınmasına görə, STEM məzunları, yüksək məşğulluq nisbətində(81%) və aşağı işsizlik nisbətində(4%) malik olmuşdur[16].

Qrafik 3 - Alimlər və mühəndislərin sayı(2005-2011-ci illər),  
Patentlərin sayı(2005-2011-ci illər)



STEM xətinin(STEM pipeline) davamlı olması üçün,STEM tədrisi ilə yanaşı olaraq, tədqiqatçıların kəmiyyəti və xüsusilə də onların keyfiyyəti çox əhəmiyyətlidir. STEM xəttiancaq bu şəkildə dayanıqlı təşkil edilərsə iqtisadiyyata və iqtisadi artıma təsiri baş verər, əks halda ölkə “beyin köçü”nə məruz qalar.İƏİT ölkələri üzrə aparılan tədqiqatda, 1995-ci ildən 2011-ci ilə qədər tədqiqatçıların sayının ölkənin ümumi işçi sayında artımı müşahidə edilmişdir[17]. Bu artım, beyin köçünə məruz qalmamaq, onların iqtisadiyyata təsirini artırmaq məqsəsilə izah edilə bilər. Qeyd edilən tədqiqatda,Cənubi Koreya Respublikası artım tempinə liderlik edir, Aİ ölkələri onu izləməyə çalışır, Rusiya xaric digər ölkələr isə artım tempini ən azı sabit saxlamağa çalışır. Azərbaycan Respublikasında tədqiqatçıların sayı heç də aşağı deyil. Dünya İqtisadi Forumun statistikalarına əsaslanaraq Google Public Data Explorer xidməti vasitəsilə çəkilən Qrafik 3-dəngöründüyü kimi, 6 ölkə üzrə elm və mühəndislik işçilərinin sayı 2005-2011-ci illər arasında kifayət qədər olsa da, keyfiyyəti xarakterizə edən göstərici kimi verilən patent sayına görə isə Azərbaycan Respublikası diqqəti cəlb edəcəksəkildə geri qalmaqdadır[18].

Bütün bu təhlillərdən sonra, qeyd edilməlidir ki,kadrların keyfiyyəti və rəqabətliyi, innovasiya əsaslı iqtisadiyyata keçid şəraitində isə xüsusilə STEM kadrları zəif nöqtə kimi ölkənin gələcəyini təhdid etməkdədir. Bu problemi aradan qaldırmaq üçün STEM istiqamətindəki siyasətləri beynəlxalq təcrübəyə əsaslanaraq 3 kateqoriyada qiymətləndirilməli və addımlar atılmalıdır[19]:

1. Effektiv və cəlbədicə STEM tədris planı və təlim metodu formalaşdırmaq
2. STEM sahəsindəki müəllimlərin təhsil və professional inkişafının artırılması
3. Cavan nəslin STEM karyerasına istiqamətləndirilməsi

## Nəticə

İnsan kapitalı ölkələr üzrə bərabərləşməyə doğru sürətlə addımladığı şəraitdə, dünya dövlətləri qlobal iqtisadi səmərəliliyin artırılması üçün bir çox işlər görməkdədir. Bu müstəvidə hətta, STEM sahəsində aparıcı qüvvənin kişilər olması və qadınların innovasiyada cüzi iştirakı məsələsi qlobal tədqiqat mövzusunə çevrilmişdir. Səmərəliliyin artırılması məqsədilə qadın faktorunu STEM-də artırmaq, daha doğrusu STEM kadrlarının tərkibində qadınların da aktiv-

ləşdirilməsi və payının artırılması üçün statistik analizlər, təhlillər aparılır və siyasətlər tətbiq edilir. Dünyada baş verən bu proseslər mühitində, dünya əmək bazarı strukturunda gedən dəyişiklikdən Azərbaycan Respublikası uzaq qala bilmədiyi kimi, bu faktora xüsusi əhəmiyyət verilməsi vacib məsələlərdəndir. Məhz bunun üçün, innovasiya əsaslı iqtisadiyyata keçidi sürətləndirmək, iqtisadi artımın davamlılığını təmin etmək, iqtisadiyyatın diversifikasiyalaşmasını maksimumlaşdırmaq və uzun müddətli iqtisadi inkişafa nail olmaq üçün STEM kadrların hazırlanması sahəsində daha böyük işlər görülməlidir.

**Qeyd:1** - *Qeyd edilən hesabatda[4], metodologiya baxımından "yüksək texnologiya işləri" hesablanarkən, bütün sektorlardakı STEM işləri ilə birlikdə yüksək texnologiyasektorundakı bütün işlər nəzərdə tutulmuşdur.*

#### **ƏDƏBİYYAT**

1. Griffith, R., S. Redding, J. Van Reenen. 2004. "Mapping the Two Faces of R&D: Productivity Growth in a Panel of OECD Industries." *Review of Economics and Statistics*, 86(4):883–95.
2. Avropa Komissiyası. "Europe 2020: a strategy for smart, sustainable and inclusive growth." Monoqrafiya {COM (2010) 2020} (2010).
3. Index, G. I. (2014). The Global Innovation Index 2014 The Human Factor In Innovation'. Online: <https://www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/GII-2014-v5.pdf>
4. Goos, M., Hathaway, L., Konings, J., & Vandeweyer, M. (2013). High-technology employment in the European Union(Monoqrafiya), University of Leuven
5. Caprile, M., Palmén, R., Sanz, P., Dente, G., (Fondazione Giacomo Brodolini, Italy), Encouraging STEM Studies for the Labour Market(policy paper), 2015. Online: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542199/IPOL\\_STU\(2015\)542199\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542199/IPOL_STU(2015)542199_EN.pdf)
6. Business Europe (2011): Plugging the Skills Gap – The clock is ticking (science, technology and maths). Business Europe, Brussels. Online: <http://www.busineurope.eu/Content/Default.asp?pageid=568&docid=28659>, p.3.
7. Confederation of British Industry. (2010). Ready to grow: business priorities for education and skills. Education and Skills Survey.
8. Panorama Highlight, E. S. (2013). STEM skills analytical highlight.
9. Bruland, K. 2003. 'Education'. The Oxford, Encyclopedia of Economic History, Volume,2, ed. J. Mokyr. New York: Oxford University, Press. 160–70.
10. Nelson, R., E. Phelps. 1966. 'Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth'. The American Economic Review 56 (1/2): 69–75
11. López Boo, F. 2009. Human Capital and Productivity. Monoqrafiya. Washington, DC: Inter-American Development Bank
12. Erdmann, V., & Schumann, T. (2010). European engineering report. Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.
13. 2015-2016-cı tədris ili üçün tələbə qəbulu və ümumi təhsil müəssisələri üzrə buraxılış imtahanlarının nəticələrinin elmi-statistik təhlili, TQDK, Abituriyent jurnalı, № 12, Dekabr 2015-ci il
14. ICEF Monitor, 2016. Online: <http://monitor.icef.com/2016/03/us-opt-rules-confirmed-foreign-stem-grads-can-now-stay-and-work-for-up-to-three-years/>
15. OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2013; OECD calculations based on OECD (2013), Education at a Glance: OECD Indicators
16. Marginson, S., Tytler, R., Freeman, B., & Roberts, K. (2013). STEM: country comparisons: international comparisons of science, technology, engineering and mathematics (STEM) education.
17. National Science Foundation, Science and Engineering Indicators 2013. SOURCE: OECD, Main Science and Technology Indicators (2013/14)
18. Google public data chart of WEF, Global Competitive Report(2005-2011)
19. Kearney, C. (2011): Efforts to Increase Students' Interests in Pursuing Science, Technology, Engineering and Mathematics Studies and Careers: National Measures Taken by 21 of European Schoolnet's Member Countries'. European Schoolnet, Brussels. Online: [http://www.fisme.science.uu.nl/publicaties/literatuur/2011\\_european\\_schoolnet.pdf](http://www.fisme.science.uu.nl/publicaties/literatuur/2011_european_schoolnet.pdf)



UOT:331.101.6;658.310.16

## ORGANIZATIONAL CYNICISM AND KNOWLEDGE SHARING: A THEORETICAL MODEL

**Alisardar MAMMADOV**

School of Business Administration, South China University of Technology  
Guangzhou, P.R. CHINA, 510641  
*alisardarm@hotmail.com*

**Ran AN**

School of International Education, South China University of Technology  
Guangzhou, P.R. CHINA, 510006  
*sieanran@scut.edu.cn*

### ABSTRACT

Despite the recognition that, organizational issues affect employees' knowledge-sharing attitudes, intentions and behaviors, there were not found any research on the relationship between organizational cynicism and knowledge sharing. This situation exposes a gap in the subject matter and has led us to the construction of the key research question: how the organizational cynicism associated with employees' knowledge sharing? Representing the first attempt, current study proposes a theoretical model that demonstrates the relationships between organizational cynicism dimensions and knowledge sharing attitude, intention and behavior.

**Keywords:** organizational cynicism; theory of reasoned action, knowledge sharing.

### MÜƏSSİSƏDAXİLİ SİNİZM VƏ BİLİKLƏRİN BÖLÜŞÜLMƏSİ: NƏZƏRİ MODEL

#### ABSTRACT

Müəssisədaxili amillərin işçilərin biliklərin bölüşülməsinə olan münasibətinə, onların bilik bölüşmə niyyətlərinə və davranışlarına təsir göstərməsinin elmi ictimaiyyətdə qəbul olunmasına baxmayaraq, müəssisədaxili sinizmlə biliklərin bölüşülməsi arasında əlaqələri tədqiq edən heç bir araşdırmaya rast gəlinmədi. Elmi ədəbiyyatda boşluğa səbəb olan bu vəziyyət bizi hazırkı məqalənin əsas tədqiqat sualına yönləndirdi: müəssisədaxili sinizmlə işçilərin biliklərinin bölüşülməsi arasında necə bir əlaqə var? Bu sahədə ilk cəhdi təmsil edən hazırkı məqalə müəssisədaxili sinizmin ölçülərinin işçilərin biliklərin bölüşülməsinə olan münasibəti, onların bilik bölüşmə niyyətləri və davranışları arasında olan əlaqələri nümayiş etdirən nəzəri model təklif edir.

**Açar sözlər:** müəssisədaxili sinizm; əsaslandırılmış hərəkət nəzəriyyəsi, biliklərin bölüşülməsi.

#### РЕЗЮМЕ

Несмотря на признание того, что организационные проблемы влияют на отношения, намерения и поведение сотрудников в области обмена знаниями, не было найдено исследований о взаимосвязи между организационным цинизмом и обменом знаниями. Эта ситуация раскрывает пробел в предмете и привела нас к построению ключевого исследовательского вопроса: как организационный цинизм связан с обменом знаниями сотрудников? Представляя первую попытку, текущее исследование предлагает теоретическую модель, которая демонстрирует отношения между аспектами организационного цинизма и отношением, намерениями и поведением к обмену знаниями.

**Ключевые слова:** организационный цинизм; обмен знаниями; теория обоснованного действия.

## 1. Introduction

Today knowledge constitutes a source of competitive advantage, and it can be noted that the leaders of the new economy are organizations that have learned to effectively manage knowledge and to translate it into new products and services [1, p.3]. Successful knowledge mana-

gement depends on knowledge sharing. Since, knowledge sharing among employees, teams and groups allows organizations to exploit and capitalize on knowledge-based resources [2, p.5; 3, p.115]. Knowledge sharing increases the innovation speed and quality due to its positive influence on decision-making process [4, p.8900] and increased innovation speed in its turn helps organizations to make a quick response to changing market requirements and gain customers due to the first-mover advantage [5, p.4651].

Given the importance of knowledge sharing attracted researchers to study the factors that contribute to the development of knowledge sharing process within the organization. Organizations develop different mechanisms to get competitive advantage through effective knowledge sharing, which depends on the level of effort spent by employees [6, p.123] and their dedication and commitment [7, p. 460] toward their organizations.

However, if organizations only concern about the productivity and neglect human behavior, needs and emotions, then employees will inevitably feel insecure and develop negative attitudes and feelings towards their organizations, known as organizational cynicism [8, p.132]. Several studies have investigated different factors that influence knowledge sharing attitude, intention and behavior in an organizational context, research results showed that work environments and social climates play a significant role in shaping attitudes toward knowledge sharing in a working setting [9, p.409]. Thus, in the light of the arguments from previous studies, we believe that the relationship between organizational cynicism and knowledge sharing deserves a research. Therefore, this paper intends to propose a research that represents the first attempt to theoretically analyse the possible influence of organizational cynicism on knowledge sharing.

## 2. Literature review: definitions and research context

### 2.1. Knowledge sharing

Knowledge sharing has attracted much attention from researchers due to its countless benefits for organizations. Numbers of researchers have attempted to study the role of different factors in knowledge sharing. [10, p.20-21] divided those factors into three main groups: individual, organizational and technological. [11, p.993] investigated the effect of individual factors on knowledge sharing and came to conclusion that self-efficacy significantly and positively affects knowledge sharing. [12, p.49; 13, p.325] also proved that individual factors: enjoyment in helping others and knowledge self-efficacy significantly-positively influence the knowledge sharing process. [14, p.55] studied motivational factors that affect knowledge sharing among individuals and found that altruism has a direct, significant, and strong effect on online knowledge sharing behavior. Previous studies conducted by [15, p.165], [16, p. 363], [17, p.463] proved the role of trust as a factor influencing knowledge sharing [18, p.1231].

Group of researchers such as [19, p.120-122; 20, p.575] have studied the technological issues involved in knowledge sharing or knowledge transfer across units, organizations, or within inter-organization networks [3, p.116]. In the study of [13, p.325] it was found that ICT use positively influences knowledge collecting, however its influence on donating was not supported. According to [21, p.14417] although knowledge sharing knowledge sharing occurs within a social context, however knowledge management systems have become easier to use due to the support of technology. Despite the fact technology cannot replace human social interaction, which is necessary for knowledge, but technology is able to overcome the barriers of time and space in knowledge management activities [22, p.88].



According to [3, p.122] organizational attitudes have a significant influence on knowledge sharing and previous research found that organizational attitudes including job satisfaction and organizational commitment also have a positive impact on knowledge sharing. [23, p. 1518] empirically proved that commitment of members to the organization is helpful for knowledge sharing. The level of organizational commitment shapes employees' motivation to share knowledge [24, p.197], and higher level of organizational commitment increases the probability that employees will provide extra discretionary effort and share their knowledge within the organization [25, p. 682]. [21, p.14418] claimed that high level of bureaucracy has a negative effect on knowledge sharing. According to [26, p.215], employees' trust in management reduces their fear of losing unique value and it may facilitate knowledge sharing.

Knowledge sharing is vital to the development of competitive advantages of organizations, however organizations often face with difficulties to facilitate effective knowledge sharing practices among employees due to number of factors [27, p.20]. Since, "effective knowledge sharing cannot be forced or mandated" [28, p.101]. Previous studies by [29, p.17; 30. p.572] defined knowledge sharing as an intentional behavior influenced by the attitude of individuals toward it. [13, p.316]'s study emphasized the importance of employees' attitudes and behaviors for a willing and consistent knowledge sharing and number of studies had empirically and theoretically proved that knowledge sharing attitude, intention and behavior could be affected by different factors.

On the other hand, today cynicism as a negative attitude becomes more widespread almost in all organizations and brings many negative consequences with it [31, p.176]. Negative, cynical attitudes toward the organization in their turn, may be sufficient to motivate employees to withdraw effort from work, to reduce levels of performance, job satisfaction, and organizational commitment [32, p.190]. Interestingly, despite the recognition that, organizational issues affect employees' knowledge-sharing attitudes, intentions and behaviors, there were not found any research on the relationship between organizational cynicism and knowledge sharing. This situation exposes a gap in the subject matter and has led us to the construction of the key research question: how the organizational cynicism associated with employees' knowledge sharing? Therefore, in this paper, follow [29]'s model adopted from [33]'s Theory of Reasoned Action (TRA), we will investigate the influence of the dimensions of organizational cynicism on knowledge sharing attitude, intention and behavior. Based on the literature review and to the best of our knowledge it will be the first study that investigates the relationship among organizational cynicism dimensions and knowledge sharing attitude, intention and behavior.

## ***2.2. Organizational cynicism***

[34, p. 273] differentiated the general cynicism from the organizational cynicism: according to the author, general cynicism focuses on personal causes result from individual's own personality, while organizational cynicism emphasizes organizational factors causing cynical attitude in individual. In the research of [35, p.1395], cynicism defined as general or specific attitude characterized with anger, disappointment, as well as a tendency to distrust individuals, groups, ideologies, social skills or institutions [36, p.50]. Organizational cynicism had been conceptualized as an attitude and defined as "a negative attitude toward one's employing organization, comprising three dimensions: a belief that the organization lacks integrity; negative affect toward the organization; and tendencies to disparaging and critical behaviors toward the organization that are consistent with these beliefs and affect" [37, p.345]. The cognitive dimension of organizational cynicism is the belief that organization lacks integrity. The affective dimension of

organizational cynicism encompasses the emotional and sentimental reactions, such as disrespect, anger, distress, and shame to the organization. The behavioral dimension of organizational cynicism refers to negative tendencies toward to their employing organizations, which might be seen in various forms; such as making pessimistic predictions about the future course of action in the organization, expressing critical statements about organization, exhibiting negative nonverbal behaviors [38, p.132]. [39, p. 1096]'s study stated that it is possible to observe one or more of above-mentioned three dimensions in the individuals who possess the attitude of organizational cynicism, thus it can be said that employees may experience any of these cognitive, affective or behavioral cynicism dimensions [40, p.137].

### *2.3. Knowledge Sharing: From the Theory of Reasoned Action perspective*

Theory of Reasoned Action [41] have been used by number of researchers to study knowledge-sharing behavior (e.g., [28; 29; 42]) and conducted empirical studies have proved its usefulness [30, p.573]. According to TRA, a person's decision to take part in a specified behavior is determined by his/her behavioral intention to perform the behavior and intention in its turn is jointly determined by the person's attitude and subjective norm concerning the behavior [28, p. 90]. [33, p.188] defined the subjective norm construct as a perceived social pressure for example "my boss/colleagues think that I should share my knowledge with other organizational members" to perform or not perform a behavior. In their study, [29, p.17] assumed that the knowledge sharing behavior is motivated and executed mainly at the individual level, therefore the authors did not take into consideration other factors such as subjective norm that only indirectly influence behavior. Following [29], in our study we also will focus on the idea that knowledge sharing behavior is determined by the intention to behave and intention to behave is determined by the attitudes to share knowledge.

In this paper to fill the gap in the existing literature, we attempted to identify the nature of the relationship between the three dimensions of the organizational cynicism and the following predictors of knowledge sharing process: knowledge sharing attitude, intention and behavior. In the light of the strong arguments from previous studies, we firmly believe that organizational cynicism may have a significant effect on knowledge sharing, therefore providing a new theoretical model for this relationship had been set as an aim of current study.

## **3. Development of propositions**

### *3.1. Organizational cynicism and knowledge sharing attitude*

Knowledge sharing attitude is the degree of one's positive feelings about sharing one's knowledge [28, p.91]. According to [42, p.53] the behavioral dimension of organizational cynicism leads employees to negative tendencies and negative and frequently critical attitudes towards to their organizations. In this dimension employees show negative attitudes, have pessimistic predictions and a tendency to belittling the organization [37, p.345-346]. [43, p. 3417] claimed that more positive perceived consequences of behavior lead to the more favorable the attitude towards performing the behavior. Attitude in its turn refers to the degree to which a person has a favorable or unfavorable evaluation or appraisal of the behavior [33, p.188]. [44, p.32] defined attitude as a person's favorable or unfavorable expressions toward behavior and emphasized the positive influence of attitude towards knowledge sharing on both knowledge sharing intention and behavior. [45] stated that an organizational cynicism arises when employees believe that organization has different problems and their efforts are useless for the

solution of those problems. In this manner, according to [37, p.345], behavioral dimension of organizational cynicism is a stage that employees show a tendency to make a pessimistic forecasting about events in the organization. On the other hand, [46, p.475]'s study showed that employees' knowledge-sharing attitudes will improve when they realize that knowledge sharing contributes to their organizations successful operation. [47, p.79] conducted a research on knowledge sharing behavior in the product development team and the authors claimed that if an individual recognizes knowledge sharing would bring benefits to the product development team, and his attitude towards knowledge sharing maybe positive.

Thus, based on above-mentioned arguments, this study expects that behavioral dimension of organizational cynicism will negatively influence the knowledge sharing attitude of employees and it leads us to propose the following proposition (P):

**P1:** *Behavioral dimension of organizational cynicism negatively affects employees' knowledge sharing attitude.*

### **3.2. Organizational cynicism and knowledge sharing intention**

[48, p.118] defined organizational trust as an employees' feeling of confidence and support in their employer, faith in corporate goal attainment and organizational leaders, and belief that organizational actions will bring them benefits. [49, p.2750] defined this kind of belief: so-called organizational trust as one of the main determinants of knowledge sharing, claimed that it positively affects intentions to share knowledge. [33, p 181] described intentions as a motivational factors that influence a behavior; "they are indications of how hard people are willing to try".

[28, p.108] defined knowledge sharing intention as a "degree to which one believes that one will engage in knowledge sharing act". According to [50, p.34], knowledge sharing intention refers to the extent to which employees are willing to share own knowledge and skills with their coworkers and supervisor within an organization.

[51, p.477] claimed that trust in the leader is positively associated with information exchange. [26] found that employees' trust in management leads to higher levels of cooperation and individuals are more willing to share knowledge. "When employees share knowledge, they must trust that the management will recognize and reward them" [26, p.208].

[38, p.131] defined organizational cynicism as an outcome of an employees' belief that organization is not honest enough. According to [37, p.345], the cognitive dimension of organizational cynicism is the employee belief that organization is lacking in honesty and fairness, also defined as a denial of the sincerity of the organization [52, p.82]. Thus, based on the above-given arguments, we propose our next proposition (P) as:

**P2:** *Cognitive dimension of organizational cynicism negatively affects employees' knowledge sharing intention.*

### **3.3. Organizational cynicism and knowledge sharing behavior**

[53, p. 68] defined knowledge sharing behavior as a "set of individual behaviors involving sharing one's work-related knowledge and expertise with other members within one's organization, which can contribute to the ultimate effectiveness of the organization". [33, p. 188; 29, p.17-18] defined knowledge sharing behavior as the degree to which an employee actually shares knowledge with other organizational members and according to [54, p.342], knowledge sharing behavior provides a link between the employees and the organization by moving knowledge,

which will be a competitive value for the organization [43, p.3416]. On their recent study [55, p. 11-12] claimed that when the members have strong emotional attachments to the goals and values of the organization, which could be linked to individuals' willingness to commit extra effort to their work, and it also could be related to knowledge sharing. The authors also cited the work of [56, p.119] who found that employees' higher organizational commitment positively influences their willingness to donate and receive knowledge.

[57, p.5] claimed that employees with the strong emotional attachment to their organization are likely to share their knowledge with others when they know that their knowledge will be beneficial to their organization. On the other hand, [58, p.1490] described cynicism as the negative feeling or attitude of employees towards to their employer organization. [36, p.57] defined organizational cynicism as a problem worthwhile to be investigated, since it could negatively affect employees' satisfaction and commitment. According to [59, p.565] employees' commitment in its turn, could be understood as their willingness to exert extra effort to increase the productivity of organization [42, p.54]. [42, p. 53] also claimed that cynical employees can influence the success of organization and can hinder the organization from reaching its goals. [60, p.56-57] empirically proved that relationship between emotional (affective) dimension of organizational cynicism and person's dedications for extraordinary effort to benefit the organization is significant and negative.

Based on the above-given arguments, we propose our last proposition (P) as:

**P3:** *Emotional (affective) dimension of organizational cynicism negatively affects employees' knowledge sharing behavior.*

#### 4. Conclusion

A necessity of knowledge sharing for the sustainable competitive advantage of organizations, and dependence of knowledge sharing on the willingness, positive attitude of organizational members to share knowledge, had been investigated and supported by number of researchers. On the other hand, increasing complexity of work life, keenness of competition as well as the imperperness of management methods create anxiety and tension for employees, which negatively affects the commitment dedication and attitudes of employees towards their organizations.

Review of the existing literatures in both knowledge sharing, and organizational cynicism showed that, the relationship between above mentioned domains have not been studied from an appropriate theoretical or empirical basis. This paper has proposed theoretical arguments that organizational cynicism dimensions are likely to have a significant impact on knowledge sharing attitude, intention and behavior. We firmly believe that the propositions of the current study can constitute a basis for the development of future researches as well as contribute to the field of management with specific relevance for managers, and organizations.

#### ACKNOWLEDGEMENTS

*This research was supported by the Guangdong Public Diplomacy and Intercultural Communication Research Center.*

#### REFERENCES

1. Ichijo, K , Nonaka, I. *Knowledge Creation and Management - New Challenges for Managers*. New York: Oxford University Press Inc., p. 3, 2007
2. Davenport, T. H., Prusak, L. *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston, MA: Harvard Business School Press p.5, 1998 <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>
3. Wang, Sheng. Noe, Raymond A. *Knowledge sharing: A review and directions for future research*, Human Resource Management Review, Vol. 20, p.115-131, 2010

4. Wang, Z. N. and Wang, N. X. *Knowledge sharing, innovation and firm performance*, Expert Systems with Applications, Vol.39, No.10, p.8899–8908, 2012
5. Wang, Z.N, Sharma, N.P, Cao, J.W. *From knowledge sharing to firm performance: A predictive model comparison*, Journal of Business Research, Vol.69, p. 4650-4658, 2016
6. Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., Wei, K. -K. *Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation*, MIS Quarterly, Vol.29, No.1, p. 113-143, 2005
7. Lin, C. -P. *To share or not to share: Modeling knowledge sharing using exchange ideology as a moderator*, Personnel Review, Vol.36, No.3, p. 457-475, 2007<sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>
8. Işık, Ö.G. *Organizational Cynicism: A Study Among Advertising Agencies*, Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi Vol.,22, p.130-151, 2014
9. Liu, F.C., Cheng, K.L., Chao, M., Hsu-Min Tseng, H.M. *Team Innovation Climate and Knowledge Sharing among Healthcare Managers: Mediating Effects of Altruistic Intentions*, Chang Gung Med J, Vol.35, No.5, p. 408-419, 2012
10. Riege, A. *Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider*, Journal of Knowledge Management, Vol.9, No.3, p. 18-35, 2005
11. Liu, N., Liu, M-S. *Human resource practices and individual knowledge-sharing behavior – an empirical study for Taiwanese R&D professionals*, The International Journal of Human Resource Management, Vol.22, No. 4, p.981-997,2011
12. Wasko, M.M. and Faraj, S. *Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practices*, MIS Quarterly, Vol.29, No.1, p.35-57, 2005
13. Lin, H. -F. *Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study*, International Journal of Manpower, Vol.28, No.3/4, p.315-332, 2007<sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>
14. Ma, W.W., Chan, A. *Knowledge sharing and social media: Altruism, perceived online attachment motivation, and perceived online relationship commitment*, Computers in Human Behavior, Vol.39, p. 51-58, 2014
15. Hsu, M. H., Ju, T.L., Yen, C. H. and Chang, C. M. *Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations*, International Journal of Human-Computer Studies, Vol. 65, No.2, p. 153-169, 2007
16. Hau, Y.S., Kim, B., Lee, H. and Kim, Y.G. *The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions*, International Journal of Information Management, Vol.33, No. 2, p. 356-366, 2013
17. Chow, W.S. and Chan, L.S. *Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing*, Information & Management, Vol.45, No. 7, p.458-465, 2008
18. Razmerita,L., Kirchner,K. and Nielsen, P. *What Factors Influence Knowledge Sharing in Organizations? : A Social Dilemma Perspective of Social Media Communication*, Journal of Knowledge Management, Vol. 20, No .6, p.1225-1246, 2016
19. Alavi, M. and Leidner, D.E. *Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations And Research Issues*, Mis Quarterly, Vol.25, No.1, p.107-136, 2001
20. Argote, L., McEvily, B., and Reagans, R. *Managing knowledge in organizations: An integrative framework and review of emerging themes*, Management Science, Vol.49, No.4, p.571-582, 2003
21. Hong, D., Suh, E., and Koo, C. *Developing strategies for overcoming barriers to knowledge sharing based on conversational knowledge management: A case study of a financial company*, Expert Systems with Applications, Vol.38, p. 14417- 14427, 2011
22. Chua, A. *Knowledge Management System Architecture: A Bridge between KM Consultants and Technologists*, International Journal of Information Management, Vol. 24, p.87-98, 2004
23. Lin, W. B. *The effect of knowledge sharing model*, Expert Systems with Applications, Vol.34, No.2, p.1508-1521, 2008
24. Hislop, D. *Linking human resource management and knowledge management via commitment: a review and research agenda*, Employee Relations, Vol.25, No.2, p.182-202, 2003
25. Pee, L. G. and Lee, J. *Intrinsically Motivating Employees' Online Knowledge Sharing: Understanding the Effects of Job Design*, International Journal of Information Management, Vol.35, No. 6, p.679-690, 2015
26. Renzl, Birgit. *Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation*, Omega, Vol.36, p.206-220, 2008
27. Wang, W.-T. and Hou, Y.-P. *Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective*, Information and Organization, Vol.25, No.1, p.1-26, 2015

28. Bock, G. -W., Zmud, R. W., Kim, Y. -G. and Lee, J. -N. *Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate*, MIS Quarterly, Vol.29, No.1, p.87-111, 2005
29. Bock, G. W., Kim, Y. G. *Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing*, Information Resources Management Journal, Vol.15, No.2, p.14-21, 2002
30. Gagne, M. *A model of knowledge-sharing motivation*, Human Resource Management, Vol.48, No.4, p.571- 589, 2009
31. Akın, U. *The relationship between organizational cynicism and trust in schools: A research on teachers*, Education and Science, Vol. 40, No.181, p.175-189, 2015
32. Chiaburu, D.S., Peng, A.C., Oh, I.S., Banks, G.C., Lomeli, L.C. *Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis*, Journal of Vocational Behavior, Vol.83, No. 2, p.181-197, 2013
33. Ajzen, I. *The theory of planned behavior*, Organizational Behaviour and Human Decision Processes, Vol.50, p. 179-211, 1991
34. Abraham, Rebecca. *Organizational Cynicism: Bases and Consequences*, Genetic, Social and General Psychology Monographs, Vol.126, No.3, p.269-292, 2000
35. Andersson, Lynee M. *Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework*, Human Relations, Vol. 49, No.11, p.1395-1418, 1996
36. Shaharruddin, S., Ahmad, F., Musa, M.M. *Cynicism in Organizations: Does Organizational Justice Matter?* International Journal of Research in Business Studies and Management, Vol.3, No.2, p.49-60, 2016
37. Dean, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. *Organizational Cynicism*, Academy of Management Review, Vol. 23, No.2, p.341-352, 1998
38. Nafei, W.A., Kaifi, B.A. *The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt*, European Journal of Business and Management, Vol.5, No.12, p.131-147, 2013
39. Sagir, T. and Oguz, E. *Developing of organizational cynicism scala for teachers*, International Journal of Human Sciences, Vol.9, No.2, p.1094-1106, 2012
40. Balikciohlu, S., Altay, H. *Determining the relationship between the attitudes of organizational cynicism and commitment of the employees in hospitality businesses*, AIBU Journal of Social Sciences, Vol.14, No.2, p.133-157, 2014
41. Ajzen, I. and Fishbein, M. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1980
42. Cabrera, E. F., and Cabrera, A. *Fostering knowledge sharing through people management practices*, International Journal of Human Resource Management, Vol.16, p.720-735, 2005
43. Nordin, N.A., Daud, N., Osman, W.U.K.M. *Knowledge Sharing Behaviour among Academic Staff at a Public Higher Education Institution in Malaysia*, International Journal of Educational and Pedagogical Sciences, Vol.6, No.12, p. 3415-3420, 2012
44. Hassan, M., Aksel, I., Nawaz, M.S., & Shaukat, S. *Knowledge Sharing Behavior of Business Teachers of Pakistani Universities: An Empirical Testing of Theory of Planned Behavior*. European Scientific Journal, Vol.12, No.13, p.29-40, 2016
45. McClough, Anita C. *Cynicism and the Quality of an Individual's Contribution to an Organizational Diagnostic Survey*, Organization Development Journal, Vol.16, No.2, p.31-42, 1998
46. Chen, W.J., Cheng, Y. H. *Factors affecting the knowledge sharing attitude of hotel service personnel*, International Journal of Hospitality Management, Vol.31, p.468- 476, 2012
47. Zhang, H.P., Shen, Y., Zhang, H.F., Li, W. and Ma, L. *An Empirical Study on the relationships between social capital, rational cognition and knowledge sharing in product development team: the role of collective value*, International Conference on Economics, Business and Marketing Management, Vol.29, p.78-82, 2012
48. Paliszkievicz, J., Koohang, A. *Organizational trust as a foundation for knowledge sharing and its influence on organizational performance*, Online Journal of Applied Knowledge Management, Vol.1, No.2, p.116-127, 2013
49. Tsai, M. and Cheng, N. *Understanding knowledge sharing between IT professionals--An integration of social cognitive and social exchange theory*, Behaviour & Information Technology, Vol.31, No.11, p.1069-1080, 2012
50. Olapegba, P.O., Balogun, A. G. and Idemudia, E.S. *Examining the Influence Personality Factors on Knowledge Sharing Intention among Employees of Two Selected Banks*, Journal of Psychology, Vol.4, No.1, p.33-38, 2013
51. Lee, P., Gillespie, N., Mann, L., and Wearing, A. *Leadership and trust: Their effect on knowledge sharing and team performance*, Management Learning, Vol.41, No.4, p.473-491, 2010



52. Işık, Ö.G. *A Research on the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Cynicism*, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Vol.40, p.77-97, 2015
53. Yi, J. *A measure of knowledge sharing behavior: scale development and validation*, Knowledge Management Research & Practice, Vol. 7, No.1,, p.65-81, 2010
54. Ipe, M. *Knowledge sharing in organization: A conceptual framework*, Human Resource Development Review, Vol.2, p.337-359, 2003
55. Buvik, M. P., Tvedt, S. D. *The Influence of Project Commitment and Team Commitment on the Relationship between Trust and Knowledge Sharing in Project Teams*, Project Management Journal, Vol.48, No.2, p.5-21, 2017
56. Van den Hooff, B. and De Leeuw van Weenen, F. *Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing*, Knowledge and Process Management, Vol.11, p.13-24, 2004
57. Chiu, Chou-Kang., Hsu, Pi-Shan. and Wei, Luan-Ying. *Proposing Chinese Knowledge Sharing Using Guanxi and Organizational Commitment as Critical Mediators*, The Journal of International Management Studies, Vol.2, No.1, p. 65-74, 2007
58. Mansoor, H.S., Shah, F.T. *Involving and Evaluating Employees Enhances Cynicism in Small and Medium Enterprises in Pakistan*, World Applied Sciences Journal, Vol.26. No.11, p.1488-1495, 2013
59. Jernigan, I., Beggs, J., and Kohut, G. *Dimensions of Work Satisfaction as Predictor of Commitment Type*, Journal of Managerial Psychology, Vol.17, No.7, p.546-579, 2002
60. Yaşar, O., Özdemir, A. *The relationship of organizational cynicism, burnout, and organizational commitment: A study on middle school teachers*, Eurasian Business & Economics Journal, Vol.6, p.50-61, 2016

UOT: 331.4;331.103;658.53

## İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDEN STRATEJİK İŞ ORTAKLIĞINA GEÇİŞİN İŞLETMELER İÇİN ÖNEMİ VE ROLÜ

**Xəqani BƏŞİROV**

Bakü Mühendislik Üniversitesi

Bakü / AZERBAIJAN

*xbashirov@beu.edu.az*

### ÖZET

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş, iletişim ve bilgi işleme teknolojisindeki gelişmeler, uluslararası rekabet ve uluslararası ticarete liberalleşme hareketleri, insan haklarındaki gelişmeler yeni bir yönetim düşüncesini ve organizasyon yapılandırılmasını ortaya koymuştur. Bu gelişmeler, insan kaynakları yönetimini ön plana çıkarmış, yeni çalışma şekillerini ve örgüt yapılarını, yeni insan kaynakları stratejilerini ve uygulamalarını zorunlu kılmıştır. Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçilmiş ve daha sonraları insan kaynakları politika ve uygulamalarının örgütün stratejik amaçlarıyla bütünleştirilmesi ihtiyacı da stratejik insan kaynakları yönetimini gündeme getirmiştir. Bu araştırmada stratejik insan kaynakları yönetimi kapsamında insan kaynakları yönetiminden stratejik iş ortaklığına geçişin işletmeler için önemi ve rolünden bahsedilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynaklarının Stratejik Yönetimi, Stratejik İş Ortağı.

### İNSAN RESURLARI İDARƏÇİLİYİNDƏN STRATEJİ BİZNES TƏRƏFDAŞLIĞINA KEÇİDİN MÜƏSSİSƏLƏR ÜÇÜN ƏHƏMİYYƏTİ VƏ ROLU

#### XÜLASƏ

Sənaye cəmiyyətindən informasiya cəmiyyətinə keçid, informasiya-kommunikasiya texnologiyalarında baş verən dəyişikliklər, beynəlxalq rəqabət və beynəlxalq ticarətdə liberallaşma hərəkatları, insan hüquq və azadlıqlarının genişlənməsi yeni bir idarəetmə fəlsəfəsini meydana gətirmişdir. Bu dəyişikliklər insan resurslarının idarə edilməsini ön plana çıxarmış, yeni iş üsullarını və təşkilati-hüquqi formaları, yeni insan resursları strategiyalarını və fəaliyyətlərini zəruri hala gətirmişdir. Nəticədə heyətin idarə edilməsindən insan resurslarının idarə edilməsinə keçilmiş, sonralar insan resursları siyasət və fəaliyyətlərinin təşkilatın strateji məqsədlərilə bütövləşdirilməsi ehtiyacı da insan resurslarının strateji idarə edilməsi yanaşmasını gündəmə gətirmişdir. Bu araşdırmada insan resurslarının strateji idarə edilməsi çərçivəsində insan resursları idarəçiliyindən strateji biznes tərəfdaşlığına keçidin müəssisələr üçün əhəmiyyəti və rolundan bəhs edilmişdir.

**Açar sözlər:** insan resursları, insan resurslarının idarə edilməsi, insan resurslarının strateji idarə edilməsi, strateji biznes tərəfdaşı.

### THE IMPORTANCE AND THE ROLE OF TRANSFORMATION FROM HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO STRATEGIC BUSINESS PARTNER FOR ENTERPRISE

#### ABSTRACT

The transition from industrial society to information society, developments in communication and information processing technology, international competition and liberalization movements in international trade, developments in human rights revealed a new management mentality and organizational structure. These developments necessitated the management of human resources, new forms of work and organizational structures, new human resources strategies and practices. The need to integrate human resources policies and practices into strategic objectives has also brought strategic human resources management to the agenda. In this research, the importance and role of human resource management for strategic business partnership is mentioned within the scope of strategic human resources management.

**Key words:** Human Resource, Human Resource Management, Strategic Human Resource Management, Strategic Business Partner.



## **Giriş**

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş (bilgiye dayalı ekonomik sistemler, anında transfer olabilen enformasyona dayalı süper sembolik para, bilgi organizasyonları, artan bilgi çalışanları, yüksek teknolojiye dayalı bilgisayar sistemleri, profesyonel bir meslek olarak ortaya çıkan ve bilgiye dayalı yönetim, yaşayarak öğrenme, kendini geliştirme vb.), teknolojik gelişmeler, artan rekabet şartları, işletmenin toplum içindeki niteliğinin değişmesi, küreselleşme, ekonomik yapılarıdaki dönüşümler, işgörenlerin beklentilerindeki değişimler insanın giderek daha çok düşünce ve bilgi gerektiren işlerde çalışması gereksinimini yaratmış ve fiziksel güce dayalı işleri önemli ölçüde azaltmıştır. O yüzden bahsettiğimiz gelişmeler, endüstri ilişkileri, personel yönetimi, iş psikolojisi vb. gibi insana yönelik tekil yaklaşımların gerekli olduğunu, ancak yalnızca bunların yetersiz olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda bu etkenler sonucu işletmeler, kaynaklarını değişime uydurmak zorunda kalmışlardır. Bilginin insan tarafından yaratılması, insan kaynağının geliştirilebilir ve kapasitesinin artırılabilir olması da onun, diğer işletme kaynaklarının aksine, bir maliyet unsuru olmaktan çok, bir yatırım unsuru olarak ele alınmasına neden olmuştur. Bunun beraberinde getirdiği en büyük değişiklik de insana olan ilginin giderek artmasıdır. Bu değişiklikler kapsamında insan, üretim sürecinin bir parçası olmaktan çok, üretim ve hizmet sürecini belirleyen, yönlendiren ve koordine eden bir güç olarak önem kazanmış, organizasyonlarda insanın rolü değişmiş, insan işletmenin en önemli kilit kaynağı olarak kabul görmeye başlamıştır. İnsan Kaynakları Yönetimi 1980'li yıllarda bu ihtiyaçları karşılamak üzere yeni bir yaklaşım, farklı bir bakış açısı olarak ortaya çıkmıştır.

İnsan kaynakları yönetimi, örgütlerin sahip olduğu çalışanları kilit kaynak olarak görmekte, bu kaynağın yönetimini özellikle geniş bir bakış açısı ve insanı merkez alarak bir bütünlük içinde ele almaktadır. Bilgi toplumunun gerektirdiği değişim ve dönüşümler insan yoluyla gerçekleştirilebildiğine göre insan unsuru giderek önemini arttırmıştır. İnsan yalnız duygusal, sosyal, zihinsel, bedensel yönleri ve içinde yer aldığı insan ilişkileri sistemi içinde bir bütün olarak ele alındığı zaman bu dönüşümü gerçekleştirecek konuma sahip olur. İşte İKY, yönetim bilimine bunu getirmiştir.

### **1. İşletmelerde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Onun Temel Özellikleri**

İKY'nin tanımı çeşitli yazarlar tarafından farklı yapılmaktadır. Bazıları, insan kaynakları yönetimini insana odaklanmış, işgören ilişkilerini yönetsel bir yapı içinde ele alan, kurum kültürüne uygun personel politikalarını geliştiren ve bu yönüyle kurum yönetiminde kilit bir işlev görevini yerine getiren, hiç alışık olmadığımız ve tamamen yeni yaklaşımlardan, ilkelerden çok, kurumdaki tüm çalışanlar arasındaki ilişkilerin nasıl gerçekleştiğini anlamaya ve bunların nasıl olması gerektiğini belirlemeye çalışan, işgören yönetimini ele alan stratejik bir yaklaşım olarak tanımlamışlardır[1,say.13-14]. Bazılarına göre İKY, bir örgütte yer alan tüm çalışanların örgütü amaçlarına ulaştıracak şekilde, etkili ve verimli bir şekilde güdülenmesi ve faaliyete geçirilmesi süreci olarak değerlendirilmektedir[2,say.6]. Bazılarına göre ise İKY, firmanın hedefleri doğrultusunda insan gücünün verimli kullanılması, işgören beklentilerinin karşılanması ve gelişmelerinin sağlanmasıdır [3,say.3-4]. Bir diğer tanım ise şöyledir: "İKY, firmanın insan kaynakları ihtiyaçlarının değerlendirildiği, İK ihtiyaçlarının giderildiği, işe alınan personelden en iyi verimin alınabilmesi için gerekli teşvik ve çalışma ortamının sağlandığı bir süreç olup, diğer işletme fonksiyonları olan üretim, pazarlama ve finans gibi örgüt amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunan bir işletme fonksiyonudur." [4,say.5]

Bu tanımların sayısı daha da çoğaltılabilir, ama kanımızca İKY'nin en kapsamlı tanımı, "herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı

olacak şekilde, yasalara da uyularak, etken yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümüdür” şeklinde yapılan tanımlamadır [5,say.3]. Görüldüğü gibi burada insan kaynakları yönetimi tektarafli olarak yalnız insan veya yalnız örgüt açısından değil, hem örgüt, hem birey, hem de çevre (devlet, toplum, rakipler vb.) açısından ele alınarak değerlendirilmiş, yasal uyuma özellikle vurgu yapılarak insan kaynaklarının etkin yönetilmesi anlatılmıştır. Eğer insan kaynakları yönetiminde insan unsurunu yalnız örgüt açısından ele alırsak, o zaman İKY'nin personel yönetiminden bir farkı olmaz. Tam tersi, insan açısından ele alırsak, o zaman kâr amaçlı örgütlerin bir diğer amacı olan kâr elde etmeyi ihmal etmiş oluruz. Eğer insanı örgüt ve birey açısından değerlendirir, ama çevreyi unutursak, o zaman da sosyal sorumluluk vb. Gibi unsurları kaçırmış oluruz. Bu yüzden İKY sürecinde insan unsurunun örgüt, birey ve çevre açısından bir bütün olarak ele alınmasının daha doğru bir görüş olduğuna inanıyoruz. Ayrıca İKY'yi tanımlarken yasal faktörleri gözden kaçırmamak gerekir, çünkü bir örgüt faaliyeti olarak İKY, çıkarılan ilgili yasalardan, kanun hükmünde kararnemelerden, Bakanlar Kurulu kararlarından, yayınlanan genelgelerden önemli ölçüde etkilenmektedir.

Son olarak İKY'yi, herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda bir işletme veya örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalara da uyularak etkili ve verimli bir şekilde kullanılması süreci olarak tanımlayabiliriz.

İKY'nin temel özelliklerini aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz [6,say.3-15]:

- Farklı özelliklere sahip birey ve gruplardan oluşan bir çeşitlilik vardır.
- Stratejik bir özellik taşır.
- Kendini adamışlık yaklaşımını benimsemiştir.
- Çalışanları “İnsan Sermayesi” olarak görür.
- Çalışanlar aynı değer ve çıkarları paylaşan bir felsefeye sahiptir.
- Çalışan ilişkilerinde kollektif olmaktan çok bireyseldir.
- Bir yönetim faaliyeti olup, birim yöneticilerinin sorumluluğunu öngörür.
- Örgüt değerlerini temel alır.

## **2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Amacı, İşletmeler Açısından Önemi ve Rolü**

Küreselleşme, uluslararasılaşma, teknolojik gelişmeler, artan rekabet ortamında ve insan haklarının son derece önem kazandığı günümüzde işletmelerin amaçlarını gerçekleştirebilmesi, belirlenmiş hedeflere ulaşması, etkili ve verimli bir şekilde faaliyetlerini gerçekleştirerek uzun dönemde yaşamlarını sürdürebilmeleri, faaliyet gösterdikleri pazarlarda rakipleri üzerinde üstünlük elde etmeleri ve ortalama kâr üzerinden getiri sağlamaları, büyük oranda sahip oldukları insan kaynaklarına yapacakları yatırıma ve onların rahat çalışabilmesi, tatmin olmaları, sahip oldukları bilgi, beceri ve potansiyellerini işlerine yansıtabilmeleri için oluşturacakları çalışma ortamına, onları nasıl kullandıklarına çok bağlıdır. Çünkü insan kaynakları, başarının vazgeçilmez ve ön sıralarında yer alan temel unsurdur. Bu yüzden İKY, insan kaynaklarının işletme hedefleri doğrultusunda en iyi bir şekilde yönetilmesi, geliştirilmesi ve motive edilmesine çalışmaktadır.

En basit şekliyle, İKY'nin temel amacı örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmaktır[7, say.223-241]. Daha net bir şekilde söyleyecek olursak, insan kaynakları yönetiminin iki temel amacı vardır[8, say. 35]: Verimliliği artırmak ve iş yaşamının niteliğini yükseltmekle işletmeye rekabet üstünlüğü sağlamak. İnsan kaynakları yönetimi, işgücü ile ilgili çeşitli kriterleri kullanarak gerek verimlilik gerekse iş yaşamının niteliği üzerinde olumlu gelişmelerin

elde edilmesini sağlar. Burada hem çalışanların kendi aralarında, hem de işgörenlerle işverenler arasında arzulanmış ilişkilere oluşturulmasına olanak sağlamak ve fiziksel kaynakların tersine, insan kaynakları kalıplarını/davranışlarını etkilemekle maksimum bireysel gelişme sağlamak hedeflenmektedir. Bir organizasyonda yetkin ve bu organizasyonda çalışmaya istekli iş gücünün varlığını sağlamak açısından İKY'nin spesifik amaçlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

1. İnsan kapitali: cari ve stratejik hedefleri gerçekleştirmek için örgütün doğru zamanda, doğru yerde, gereken sayıda ve nitelikte insan kaynakları ihtiyaçlarını belirlemek ve örgütü bu kaynaklarla temin etmek.
2. İşgücü verimliliğini yükseltmek ve hedeflenen performans standartlarına ulaşmak: etkili iş dizaynı çalışmalarının yapılması, gereken oryantasyon, eğitim ve geliştirme faaliyetlerini gerçekleştirmekle insan kaynaklarının maksimum gelişmesine olanak sağlamak ve diğer tüm örgütsel kaynakların çalışanlar tarafından etkin ve verimli bir şekilde kullanımına nail olmak.
3. Olumlu bir örgüt ikliminin oluşturulması ve iş yaşamının kalitesinin yükseltilmesi: çalışanları becerilerini tam olarak kullanmaya ve geliştirmeye teşvik eden, işgücünün bilgi ve becerilerini etkili bir şekilde istihdam eden bir örgüt iklimi oluşturmak. Çeşitli sosyal etkinlikler oluşturmak ve hizmetler sunmakla insana saygıyı artırmak. İnsan kaynaklarının psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesi için programlar geliştirmek, onların işten duydukları tatmini maksimallaştırmaya çalışmak, iş yaşamının kalitesini yükseltmek, işgörenlerin kendilerini gerçekleştirmelerine olanak sağlamak ve bunun devamlılığını temin etmek, insan kaynaklarının motivasyonunu sağlamakla işgücünün verimli çalışmasına nail olmak.
4. Bütün işgörelere İK politikalarını tanıtmak, çalışanlar arasında örgüt kültürünün yayılmasını, etik politika, kaide ve kurallara uygun davranışların gerçekleştirilmesini temin etmek.
5. İK'nın ekonomik ve bireysel ihtiyaçlarının belirlenmesi ve onların karşılanması için çeşitli maddi ve maddi olmayan ödüller sunmak.
6. Sürekli yapılan etkili iş analizleri sonucu belirlenen bireysel görev ve sorumlulukların insan kaynakları arasında paylaşılması, bireysel performans hedeflerinin belirlenmesi ve zamanında işgörelere ötürülmesinin sağlanması yoluyla etkili bir performans yönetimi sisteminin oluşturulması, etkili bir cift yönlü ilişkinin sağlanması yoluyla performans sonuçlarıyla ilgili çalışanlara geri bildirim verilmesi, performans değerlendirme sonuçlarının kariyer yönetiminde göz önünde bulundurulmasıyla insan kaynaklarının motivasyonunu yükseltmek.
7. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ve sağlanmasına çalışmak.
8. Uyumlu bir işçi-işveren ilişkilerinin oluşturulması ve sağlanmasını temin etmek.
9. İş yerinde örgütün insan kaynaklarıyla ilgili yasal gereklerin yerine getirmesini sağlamak.

İKY'nin yukarıda bahsettiğimiz amaçlarını dört başlık altında toplayabiliriz [9, say. 6]:

1. **Toplumsal amaçlar:** Bu tür amaçların yerine getirilmesi, işletmenin sosyal sorumluluk gereği içinde bulunduğu toplumun ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması ve bununla da bu tür toplum taleplerinin örgüt üzerinde negatif etkisinin minimize edilmesine olanak sağlar. Toplum yararına kendi kaynaklarını kullanmada örgütsel başarısızlık, işletme faaliyetlerini etik bir şekilde kısıtlayabilir.

2. **Örgütsel amaçlar:** Bu tür amaçlar, örgütsel verimliliğin elde edilmesi ve rakabet üstünlüğünün sağlanmasında İKY'nin rolünü tanımlamaktadır. Tabii ki, İKY bağımsız olarak tek başına bunu yerine getiremez. Burada kastedilen İKY'nin işletmenin temel amaçlarının gerçekleştirilmesinde kendi alanıyla ilgili konularda önemli katkıda bulunmasıdır.
3. **Fonksiyonel amaçlar:** Bu amaçlar, örgüt ihtiyaçlarına uygun bir seviyede İK bölümünün katkıda bulunmasını sağlar. İK temini örgüt talepleri doğrultusunda yapılmalıdır. Bölümün örgüte gösterdiği hizmetler örgüt için çok pahalıya mal olmamalıdır.
4. **Bireysel amaçlar:** Bu tür amaçlar, çalışanlara bireysel hedeflerine ulaşmada yardımcı olur ve bu vesileyle bireyin örgüte katkısını sağlar. Çalışanların bireysel amaçları ise onların motivasyonu ve iş tatmini yoluyla sağlanabilir. Aksi takdirde, çalışanların performansı ve memnuniyeti azalır, işgücü devir oranı yükselir.

### 3. İnsan Kaynaklarının İş Ortağı Olarak İşletmeler İçin Stratejik Önemi ve Rolü

Günümüzün rekabet koşullarında gerek mal, gerekse hizmet sunan işletmeler, gittikçe uzmanlaşmaya ve kurumsallaşmaya yönelmektedirler. Aynı zamanda işletmeler bir taraftan şiddetli rekabet ortamında yaşamlarını sürdürmek, diğer taraftan da, büyümeye veya faaliyette buldukları alanlarda gelişmeye çalışırlar. İşte işletmelerin hem şiddetli rekabet ortamında yaşamlarını sürdürebilmelerini, hem de büyüme veya faaliyette buldukları alanlarda gelişmelerinin gerçekleştirilmesini sağlayacak stratejilerin hazırlanması ve uygulanması; globalleşme, teknoloji, işlerin yapısındaki değişim, bilgi yönetimi vb. eğilimler, insan odaklılık, katılma, grup esasına, düşünce ve davranış sistemine dayalı yeni üretim ve yönetim tekniklerinin yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanması, işletmelerin finansal sermayeleri yanında insan sermayesi ile daha fazla rekabet gücü kazandığının farkına varılması işletmelerin insan faktörüne daha farklı açılardan bakmalarını zorunlu hale getirmektedir. Bunlarla birlikte hızlı değişen iş ve rekabet koşulları, uyumlu, bilgisini yenileyen ve değişimi kabul eden çalışanların işletmeye kazandırılmasını gerekli kılmaktadır. Çünkü artık tek bir kişi, tek bir lider herşeyi yönetmemekte, değişen koşullarla tek başına baş edememekte ve her konuda yeteri kadar bilgiye sahip olamamaktadır. Bu durumda, çalışanların konularında teknik bilgi sahibi olmalarının yanında, stratejik yönetim biçimini benimsemiş; fırsat, üstünlük, tehdit ve zayıflıkları diğer çevresel unsurlar içinde kavrayabilen, analitik düşünce yapısına sahip, değişimi ve dolayısıyla bilgi kazanımı ve paylaşımını sürekli olarak yapabilecek özelliklere sahip olmaları gerekir. Dolayısıyla, işletmelerdeki insan kaynakları yönetiminin rolü ve statüsü değişmektedir. İnsan kaynakları yönetimi işe alma-işten çıkarma, bordro işlemlerini takip gibi operasyonel görevlerden uzaklaşarak işletmenin sonuçlarını etkileyen, aldığı kararların işletmede uygulanmasını sağlayan bir bölüm rolünü üstlenmektedir. Ayrıca İKY, üstlendiği bu yeni rolün sonucunda işletmenin stratejik ortağı durumuna gelme yolunda hızla ilerlemektedir. Ancak stratejik ortak olabilmek için İK stratejilerinin işletme stratejileriyle bütünleşmesi ve insan kaynaklarının işletme stratejilerinin oluşmasına katkı sağlaması gerekmektedir. Böylesine bir bilincin işletmede gelişmesi insan kaynaklarına bakış açısını da değiştirmeyi zorunlu kılmaktadır. İşletmelerin başarıları büyük oranda insan kaynaklarına yapacakları yatırım ve insan kaynaklarının çalışma koşullarını ne derecede onların isteklerini karşılayabilecek duruma getirebilmelerine bağlıdır. Konuyla ilgili işletmelerde insan kaynakları yönetiminin önemine vurgu yapan Jack Welch şöyle diyor: "İnsanları iyi yönetmek için, kurumun içindeki insan kaynakları güçlü ve önemli bir pozisyona yükseltilmelidir." [10, say. 553]

Gerçekten insan kaynaklarının en iyi şekilde kullanılması, tüm diğer faktörler üzerinde etkili olmakta, işletmeler açısından stratejik bir unsur olarak kendini göstermektedir. Basit bir şekil-

de söylenecek olursak, rekabet üstünlüğünün sırrı, insan kaynaklarında saklı kalmaktadır. Bu çerçevede klasik personel yönetimi ve endüstri ilişkilerinden önemli derecede farklılaşan, insan kaynağını en iyi şekilde değerlendirmeye çalışan bir İKY anlayışı önem kazanmaktadır. İnsan, işletmeler için bir maliyet unsuru olarak değil, daha fazla önem verilmesi ve geliştirilmesi gereken bir kaynak olarak değerlendirilmelidir. İKY, örgütün stratejik amaçlarının gerçekleştirilmesinde ve bireysel işgören ihtiyaçlarının karşılanmasında insan kaynaklarının etkili ve verimli kullanılmasının gerçekleştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelerek beraberce sistematik bir şekilde iş birliği yapan gruplar var olduğu sürece, İKY de var olacaktır.

İnsan unsurunun hemen hemen her ortamın en önemli bileşeni olarak ortaya çıkması, çalışanların bireysel gelişme ihtiyaçlarının artması, hızlı bilgi artışının kişi, kurum ve toplum üzerinde gerektirdiği değişim ve dönüşüm ihtiyacı ve bu ihtiyacın giderilmesi noktasında "insan"ın anahtar rol oynaması, insan kaynaklarının belirli bir disiplin içinde ele alınmasını zorunlu hale getirmiştir [11, say. 20-21].

Yukarıda bahsettiklerimizi toparlayacak olursak, İKY'nin öneminin aşağıda belirtilen sorunlar nedeniyle her zamankinden çok daha arttığını görmekteyiz [12, say. 5-8]:

- **İşgücüyle ilgili maliyetler.** Teknoloji kullanımı ve otomasyon nedeniyle işgücü ihtiyacının nicel olarak azalması bu ihtiyacın daha yüksek nitelikli bir işgücü ile karşılanmasını gerektirmektedir. Başka sözle, az sayıda, ama yüksek nitelikli ve pahalı bir işgücü ihtiyacı oluşmaktadır. Yüksek nitelikli işgücünün satın alınması, bu tür işgücü için yapılan ücret ve diğer ödemelerin yükselmesine neden olur. Bu da işletme maliyetleri içerisinde işgücü ile ilgili maliyetlerin artmasını beraberinde getirir. Bu yüzden İK, işletmeler için giderek daha pahalıya mali olan bir kaynak haline gelmektedir. Bu yüzden işletmelerde insanı bir kaynak olarak ele alan, ona değer veren ve stratejik bir ortak olarak kabul edip etkili bir şekilde kullanmaya çalışan işletmeler, işgücü devir oranının ve devamsızlık oranının düşürülmesi, iş kazalarının neden olduğu kayıpların ve hatalı üretimin azaltılması, ürün niteliğinin ve işyeri ortamında moral ve motivasyonun yükseltilmesi, nihayet işgören işveren çatışmasının azaltılması yoluyla işletmenin işgücüyle ilgili maliyetlerinde önemli ölçüde başarı elde etmektedirler.
- **Verimlilik:** Burada insan kaynakları yönetimi açısından verimlilik dendiği zaman, işgücü saatine isabet eden üretim miktarı olarak tanımlanan işgücü verimliliği kastedilmektedir. İşgücü verimliliğinin yükseltilmesi bir önceki başlıkta bahsettiğimiz işgücü ile ilgili maliyetlerin düşürülmesi açısından elde edilmek istenen sonuçlara ulaşmada hayati önem taşımaktadır.
- **Değişimler:** Değişimler dediğimiz zaman her alanda, özellikle toplumsal, kültürel, yasal, eğitimsel ve teknolojik alanlarda yaşamı etkileyen her türlü değişimler kastedilmektedir. Değişimler toplum yapısını değiştirmekte, bu da insanların değer yargılarını, beklentilerini, inançlarını etkilemektedir. İnsanların eğitim seviyesi, bilgi düzeyi yükselmekte, farklı kültürler yakınlaşmakta ve birbirini etkilemektedir. Geçmişte azla yetinen, otoriteyi sorgusuz kabul eden çalışanların yerine daha bilgili, azla yetinmeyen, gerektiğinde sorgulayan, ihtiyaç ve beklentileri farklı, kendine zaman ayırmayı, iş ve sosyal yaşam arasında denge kurmayı önemseyen bir yeni nesil işgücü gelmektedir. Bahs edilen bu değişimler aynı zamanda insan kaynakları yönetimi ve uygulamalarını da etkilemektedir.
- **İşgücündeki olumsuz belirtiler:** Bir önceki başlıkta bahsettiğimiz değişimler insan kaynaklarını da etkilediğini ve onların tutum ve davranışlarında çeşitli değişikliklere neden

olmaktadırlar. İşgücü devri, devamsızlık, düşük motivasyon ve verimlilik, işlerin sıkıcılığı, yabancılaşma, tatminsizlik v.b. gibi tutum ve davranışların kökenlerini araştırmak ve bunlara çözüm üretmek İKY çalışmaları içerisinde ele alınmaktadır.

- **Küreselleşme:** Küreselleşmenin beraberinde getirdiği bir çok sorun vardır. Bunlar arasında genişleyen iletişim ağı, kültürel farklılıklardan kaynaklanan sorunlar, farklı değerler, ihtiyaçlar, beklentiler, ayrı ayrı ülkelerin birbirinden farklı yasaları, farklı yeteneklere olan ihtiyaç vb. sıralayabiliriz. Yerel bir ortamda çok başarılı olan bir çalışan, uluslararası görevlendirmede başarısızlığa uğrayabilir. Yine küresel ortamda farklı beceri ve yeteneklere sahip insan kaynaklarına diğer işletmelerin de ihtiyacı olduğu için bu tür çalışanları elde tutmak, motive etmek vs. klasik personel yönetimi yöntem ve uygulamalarıyla mümkün değildir. Bir kaç ülkede faaliyet gösteren küresel işletmede uygulanan performans yönetimi sistemi bir ülkede faaliyet gösteren işletmedekinden çok çok farklıdır. Bütün bu küreselleşme, uluslar arasılaşmanın beraberinde getirdiği sorunlar, İKY'yi her zamankinden çok daha önemli, üzerinde fazla durulması gereken bir örgüt faaliyetlerinden birine çevirmiştir.

İKY'nin ana amacının verimliliği arttırmak ve iş yaşamının niteliğini yükseltmekle örgüte rekabet üstünlüğü sağlamak olduğunu yukarıda belirtmiştik. Bir işletme insan kaynaklarını ve diğer kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanamıyorsa, sonuçlara ulaşamıyorsa ve planlama, organize etme, yürütme ve kontrol etme gibi yönetim işlevlerini gözardı ediyor ise, bu durumda başarılı bir yönetim sürecinin varlığından söz edilemez [13, say.24, 32-33]. Modernist stratejik yönetim düşüncesine göre rakiplerinin kendi üstünlüklerini ve verimliliklerini devamlı arttırmaları sonucu verimliliğini her geçen gün kaybeden ve rekabet üstünlüğü bulunmayan işletmeler piyasadan çekilmek durumundadırlar. Bu nedenle onlar, işletmelerin uzun dönemde yaşamlarını sürdürebilmek ve ortalama kâr üzerinde bir getiri elde etmeleri için rekabet üstünlüğü sağlamaları ve onu sürdürebilmeleri gerektiği tezini savunmaktadırlar [14]. Rekabet üstünlüğü ise yalnız rakip veya potansiyel rakiplerin aynı anda uygulayamadığı değer yaratan stratejilerin uygulanması sayesinde elde edilebilir. Rekabet üstünlüğünün sürdürülebilmesi de aynı zamanda işletmelerin değer yaratan stratejilerinin rakipler veya potansiyel rakipler tarafından aynı anda uygulanamayacağı ve diğer işletmeler tarafından taklit edilemeyeceği hallerde mümkündür [15, say. 102].

Kaynak yaklaşımı, işletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmeleri için sahip oldukları kaynakları (varlık ve yetenekleri) geliştirmelerini ve kullanmalarını önermektedir [16, say. 76-77]. Barney'e göre, firmalar kontrol ettikleri stratejik kaynaklara göre sektörde heterojen iseler, rekabet avantajı sözkonusudur. Bu kaynakların firmalar arasında mükemmel bir hareketliliği yoksa, heterojenlik devam eder ve uzun süreli olur. Sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmak, o nedenle firmanın kendi çevresinde rekabet ettiği kendine özgü kaynak ve yeteneklere dayanır. Bu kaynakların başlıcaları: deneyim, bilgi, yargı, risk alma eğilimi ve çalışanların firma ile ilgili farkındalıklarıdır. Bir örgütün kaynaklarının sürdürülebilir rekabet avantajı yaratabilmesi için onların değerli, nadir, ikame edilemeyecek ve taklit edilemeyen veya taklit edilmesi çok pahalıya malolan nitelikte olması gerekmektedir [17, say. 105-106]. Görüldüğü gibi insan kaynakları işletmeler için strateji bir nitelik taşır. Watson Wyatt Study, insan kaynaklarının stratejik önemini şöyle ifade etmektedir: "İnsan kaynakları her zamankinden daha önemli hale gelmiştir. Çünkü, rekabet üstünlüğünün tek sürdürülebilir kaynağı insandır."

İKY, işletmelerin sahip olduğu insan kaynakları potansiyelini verimli bir şekilde kullanılarak işletme stratejilerinin gerçekleştirilmesinde, onların uzun dönemde hayatta kalabilmelerinde

ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kazanmalarında kilit bir rol oynayabilir. Bu bakımdan ve bahsettiğimiz faktörler nedeniyle de İKY'nin önemi günümüzde her zamankinden çok daha artmıştır ve teknoloji imkanları ilerledikçe, küreselleşme derinleştikçe, rekabet daha da şiddetlendikçe bu önem kendini fazla gösterecektir.

İKY'nin bahsettiklerimizden dolayı artan önemiyle ilgili oynaması gereken rollerle bağlı çeşitli yazarlar tarafından öne sürülen farklı görüşler vardır. Bazılarına göre İKY işletmelerde a) İdari işler, b) Operasyonel faaliyetler ve c) Stratejik ortak rollerini [18, say. 26]; bazılarına göre a) İdari hizmet ve işlemler, b) İş ortağı ve c) Stratejik ortak rolünü oynamaktadır [19, say.165-169]. Bazılarına göre ise, a) Çalışan vekili, b) Danışman iş ortağı, c) Değişim ajanı rollerini oynamaktadır [20, say. 15]. Kanımızca, İKY'nin üstlendiği rollerle ilgili en kapsamlı görüşü Dave Ulrich ileri sürmektedir. Dave Ulrich, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü oluşturmak ve örgüte katkı sağlamak için İKY'nin işletmelerde dört kilit rol üstlendiğini belirtmektedir [21, say. 1-189]. Bunlar;

- 1. İdari Uzman Rolü:** İşletmenin İK altyapısının yönetimi. Çıktı, etkin ve optimal süreçlerdir.
  - Etkin ve verimli insan kaynakları süreçleri oluşturur ve eşsiz iş ihtiyaçlarına göre bunları sunar.
  - İnsanları ve insan kaynakları maliyetlerini yönetir.
  - İç ve dış müşteri odaklılık sağlar.
  - İnsan kaynakları ürün ve servislerinden kısa sürede kalite elde etmek için bilgi teknolojilerini uygular.
- 2. Çalışan Şampiyonu Rolü:** İşgören katkılarının yönetimi. Çıktı, motive edilmiş ve yetkili personeldir.
  - Stratejiler geliştirir ve insan sermayesinin gelişimine katkıda bulunacak eylemleri uygulamaya yardımcı olur.
  - İşgücü sözleşmelerinin yapılandırılmasına yardım eder.
  - Adil, etik ve eşit insani süreçleri ve uygulamaları sağlar.
  - Çalışanların sesi olur.
- 3. Değişim Ajanı Rolü:** Değişim ve dönüşüm yönetimi. Çıktı, etkili değişim ve dönüşüm sürecidir.
  - Örgüt kültürü içinde neyin etkili olup neyin olmayacağını bulur.
  - Örgüt içinde değişim yeteneğini kurumsallaştırır.
  - Hat yöneticilerine değişime öncülük etmeleri ve kolaylaştırmaları için yardım eder.
  - Örgütsel etkinlikte danışmanlık rolü oynar.
  - Yönetimde gelişimi arttırır.
- 4. Stratejik Ortak Rolü:** İK ve işletme stratejilerinin uyumlaştırılması veya hizalanması (aligning). Çıktı, stratejik yönlendirmede aktif rol almaktır.
  - İşletmeyle birlikte stratejiler bulur ve geliştirir.
  - İşletme ve çalışanlarla ilgili değişikliklerin çözümlenmesinde hat yöneticilerine yardımcı olur.
  - Yönetim ekibinin stratejik kararlar vermesine katkıda bulunur.
  - Teşvik sistemi düşüncesi, müşteri odaklılığı esas alır.
  - İşgücü yetiştirmeyi stratejik bir şekilde yönetir.

Tabii ki, deęişim yalnız insan kaynakları yönetimiyle sınırlandırılacak bir faaliyet deęildir. İKY bu deęişimin mimarı, kolaylaştırıcısı ve dizaynedicisi olarak görülebilir, ama hat yöneticileri bu deęişimin sahipleridir, onları bilfil gerçekleştiren kişilerdir. Hiçkimse deęişimin yalnız İK yöneticileri tarafından gerçekleştirilmesini söyleyemez. İşverenler İKY'nin, işletmenin performansına ve rekabet üstünlüğüne katkı sağlayan stratejik bir konuma gelmesini istemektedir. İnsan kaynakları işletmenin yapısına odaklanmaktan, işletmenin işine odaklanmaya kaymaktadır[22, say. 151-189]. Yani önceleri İK örgüt yapısıyla ilgilenmişse, şimdi işin kendisiyle ilgilenmelidir.

Yukarıda bahsettiğimiz rolleri gerçekleştirebilmek için İKY'nin bölüm olarak bazı görev ve sorumlulukları yerine getirmesi gerekir. Bunlar;

- Örgüt stratejilerinin oluşturulmasında aktif yer almak.
- İşletme stratejilerine bütünüyle uyum sağlayacak İK stratejilerini belirlemek ve geliştirmek. Bunun için gereken tüm araştırmaları yapmak ve bilgileri üst yönetime sunmak.
- Belirlenen strateji ve politikalara uygun program ve çalışmalar düzenlemek ve yürütmek, onların etkinliğini denetlemek ve değerlendirmek. İKY tarafından gerçekleştirilen program ve hizmetlerin yerine ulaşması için koordinasyon ve destek hizmetleri temin etmek, düzenlenen tüm program ve çalışmalar hakkında çalışanların tam bilgi sahibi olmalarını sağlamak.
- Çalışanların örgüt kültürünü benimsemelerini sağlamak ve onların örgütsel bağlılığını yükseltmek.
- Örgüt içi deęişim ajanı ve danışmanlık rolünü oynamak. Deęişimi başlatmak ve bu süreçte uzman ve kolaylaştırıcı konumunda yer almak. Örgüt içi ve dışındaki bireyler ve gruplarla İK fonksiyonları arasında açık iletişim sağlamak.
- Çeşitli örgüt takımlarının gelişmesine, aynı zamanda onların dięer takım ve bireylerle iş ilişkilerinin gelişmesine de kolaylık sağlamak.
- Örgütsel amaçların etkili ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi için iş ve işgörenleri denemek ve ilişkilendirmek (to try and relate).
- Çalışanlara tüm ülke genelinde ve onun bir parçası olarak çalıştıkları işletmede örgütün faaliyet alanıyla ilgili deęişiklik ve sorunlar hakkında sürekli eğitim vermek.
- İKY bölümü olarak işletme ve onun faaliyetiyle bağlı bütün incelik ve karmaşıklıklardan haberdar olmak, çalışanları küçük broşürler, video ve seminerler aracılığıyla işletmenin bilançosu, satış programları, planlarının çeşitlendirilmesi, hisse senetlerindeki gelişmeler, dalgalanmalar, işgücü devri ve örgütle bağlı dięer detaylar hakkında bilgilendirme.
- Genel olarak gelişmiş bireysel ve örgütsel performansın belirlenmesi, geliştirilmesi ve test olunması için araştırmalar yapmak ve İK bölümünün müdahalesinin etkisini değerlendirmek.
- İnsan kaynaklarıyla ilgili yenilikleri izlemek ve gerektiğinde uygulamak. İKY alanındaki sorunları teşhis etmek ve onlara uygun çözüm bulmak.

Hiç kuşkusuz İKY'nin etkin yönetimi, üst yönetim ve İK bölümü kadar dięer yöneticilere de bağlıdır. Çünkü insan kaynakları ile ilgili politika ve programları günlük çalışmalarında uygulayanlar hat yöneticileridir. Dolayısıyla, bu yöneticilerin işbirliği ve koordinasyon sağlanmasında önemli rolleri vardır [23, say. 14].



## **Sonuç ve Öneriler**

Teknolojik gelişmeler, rekabetin artması, insan haklarının daha büyük önem kazanması ve küreselleşmenin etkisi ile işletmelerde İK'nın ve İKY'nin önemi artmıştır. İK stratejileri ve politikalarının işletme stratejileri ile uyumlaştırılması, İKY faaliyetlerinin işletmenin amaç ve hedeflerine hizmet etmesi, insan kaynağının işletmeler için rekabet avantajı kaynağı olarak görülmesi zorunlu hale gelmiştir. Özellikle sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmede stratejik yönetimin işlevi ve önemi arttıkça işletmeler stratejik yönetim uygulamalarına geçmişlerdir. Bu bağlamda 1980'lerde İKY'ye stratejik açıdan daha dinamik bir nitelik kazandıran stratejik insan kaynakları yönetimi konusu gündeme gelmiştir.

Örgütler, çevrelerinde mevcut ve gelecekte ortaya çıkacak tehditleri aşarak ve fırsatları değerlendirerek rekabette üstünlük elde etmek için stratejiler geliştirmek zorundadırlar. Bunun için bir işletmenin uzun-dönemde varlığını devam ettirebilmek, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamak ve dolayısıyla uzun dönemde performansını sürekli iyileştirebilmek için eldeki üretim kaynaklarını etkili ve verimli şekilde kullanması gerekir. Modernist stratejik yönetim düşüncesi taraftarlarına göre organizasyonların uzun dönemde yaşamlarını sürdürebilmeleri açısından rekabet üstünlüğü elde etmek için uğraşmaları lazım. Bu dayalı değer yaratan stratejiler sayesinde elde edilebilir. Bu nedenle organizasyonun genel iş stratejisini desteklemek amacıyla İKY'nin de gerekli stratejileri geliştirmesi önemlidir. İyi tanımlanmış bir İK stratejisine sahip olmayan ya da İK ile bütünleştirilmemiş bir işletme stratejisiyle çalışan bir organizasyon er ya da geç rakipleri karşısında kaybetme riskini taşımaktadır. Dolayısıyla, "tam ortak" dışında belirtilen rollerin hiçbiri gerçek anlamda İKY yaklaşımını temsil edemez. Özetlemek gerekirse organizasyonların açıkça ve resmen belirlenmiş misyon ve vizyonları yoksa, bunları gerçekleştirmek amacıyla belirlenen stratejiler içinde İKY stratejileri yer almıyorsa ve İKY üst yönetiminde temsil edilmiyorsa bu tür organizasyonlardaki İK faaliyetleri ne isim verilirse verilsin klasik personal yönetimi yaklaşımının bir göstergesi olmaktan öteye gidemez.

İKY'nin tüm işlevleri, örgütün hedef ve amaçlarını gerçekleştirmek ve çevresel değişikliklere uyum açısından en iyi stratejileri oluşturmak zorundadır. Başka bir anlatımla yeni bir girişimin gerçekleşmesi için nasıl en uygun üretim, finans ve pazarlama stratejileri geliştiriliyorsa yine bu girişimin başarısı için gerekli olan İKY stratejilerinin de geliştirilmesi gerekir ve bu bağlamda İKY de artık bir emir-komuta işlevi olarak kabul edilmelidir.

Günümüzde işgücüyle ilgili maliyetlerin artması, verimlilik sorunu, sürekli meydana gelen değişimler, işgücündeki olumsuz belirtiler ve küreselleşme nedeniyle İKY'nin önemi her zamankinden çok daha artmıştır. İKY'nin bahsettiğimiz bu nedenlerden dolayı artan önemiyle ilgili sürdürülebilir rekabet üstünlüğü oluşturmak ve örgüte katkı sağlamak için oynaması gereken dört temel rolü vardır. Bunlar idari uzman, çalışan şampiyonu, değişim ajanı ve stratejik ortak rolüdür. İdari uzman rolü kapsamında İKY işletmenin İK altyapısını yönetir, etkin ve optimal süreçler oluşturur. Çalışan şampiyonu rolü kapsamında İKY işgören katkılarını yönetir ve motive edilmiş, yetkili personel oluşturur. Değişim ajanı rolü kapsamında değişim ve dönüşümü yönetir, etkili değişim ve dönüşüm süreci oluşturur. Stratejik ortak rolü kapsamında ise İKY, İK ve işletme stratejilerinin uyumlaştırılması veya hızlandırılmasını sağlar, stratejik yönlendirmede aktif rol üstlenir. Bu rollerin gerçekleştirilebilmesi için İKY'nin bazı görev ve sorumlulukları yerine getirmesi gerekir ki, onları yerine getirdiyi zaman İKY işletmeye sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kazandırır ve faaliyetinin devamlılığını sağlar. Bu yüzden insan kaynakları işletmeler için strateji bir nitelik taşır, onların yaşamlarını devam ettirebilmesi ve

ortalama kâr üzerinde bir getiri elde etmeleri için rekabet üstünlüğü sağlamaları ve onu sürdürebilmeleri açısından büyük önem arz etmektedir. İşletmeler insan kaynaklarının bu potansiyelinden yeterince faydalanmak için İKY yaklaşımını benimsemeli, işletmenin insan kaynaklarını stratejik ortak düzeğine yükseltmeli ve stratejik yönetim kapsamında insan kaynaklarından maksimum faydalanmalıdır.

#### KAYNAKÇA

1. İlhami Fındıkcı, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 7. Baskı, İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., 2009.
2. Serkan Bayraktaroğlu, **İnsan kaynakları Yönetimi**, 3. Baskı, İstanbul, Sakarya Yayıncılık, 2008.
3. Zeyyat Sabuncuoğlu, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 7. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2013.
4. Hüseyin Özgen, Azmi Yalçın, **İnsan kaynakları Yönetimi: Stratejik Bir Yaklaşım**, Çukurova/Adana, Nobel Kitabevi, 2010, s. 5.
5. Ömer Zeki Sadullah v.d., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2013.
6. Michael Armstrong, **Human Resource Management Practice**, 10<sup>th</sup> Edition, Kogan Page Ltd., 2006, pp. 3-15.
7. Scott, W. D., Clothier, R. C., Spriegel, W. R., "Evolution of Concept and Practice in Personnel Administration/ Human Resource Management (PA/HRM)", **Journal of Management**, Summer, 12, 1986, pp.223-241.
8. Randall S. Shuler, **Personel and Human Resource Management**, Minnesota, West Publishing Co., St. Paul, 1981, p. 35.
9. **Introduction to Human Resource Management**, p.6, (Çevrimiçi) <http://vmouonline.in/oldweb/studymaterial/BBA%2008.pdf>, 15 Ekim 2013.
10. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, **Örgütsel Davranış**, Çeviri Editörü: İnci Erdem, 14. Basımından, İstanbul, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. LTD. ŞTİ., No: 240, Şubat 2012, s. 553.
11. Hayri Ülgen, Kadri Mirze, **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, 5. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2010.
12. Michael E. Porter, **Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance**, New York, The Free Press, 1985.
13. Jay Barney, "Firm Resources and Sustained Advantage", **Journal of Management**, Vol 17, No: 1, 1991, p. 102.
14. Robert L. Mathis, John H. Jakson, **Human Resource Management**, 13<sup>th</sup> ed., USA, South-Western Cengage Learning, 2011, p. 26.
15. E. E. Lawler, "From Human Resource Management to Organizational Effectiveness", **Human Resource Management**, Vol. 44, 2005, pp. 165-69.
16. Mohd Zulkifli Mohd Saman, "The Changing Role & Functions of HR", HR Republic Summit 2011: Trends & Challenges Unfold, 19 October 2011, (Çevrimiçi) <http://www.slideshare.net/zulmohd1/changing-role-of-hr-v30>, 19 Ekim 2013.
17. Dave Ulrich, **Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results**, Boston, Massachusetts / USA, Harvard Bussiness School Press, 1997, pp. 1-189.

UOT: 338.48

## LƏNKƏRAN İQTİSADI RAYONUNDA QONAQLAMA BAZARININ MÜASİR VƏZİYYƏTİ

**Rüfət MƏMMƏDOV**

Bakı Mühəndislik Universiteti

Bakı / AZƏRBAYCAN

*rmammadov@beu.edu.az*

### XÜLASƏ

Bu məqalədə Lənkəran iqtisadi rayonunda turizm nöqtəyi-nəzərindən vacib olan və qonaqlama sahəsinin ayrılmaz tərkib hissəsi hesab edilən mehmanxana və mehmanxana müəssisələri tədqiq edilmişdir. Məqalənin elmi yeniliyi Lənkəran iqtisadi rayonunda fəaliyyət göstərən mehmanxana və mehmanxana müəssisələrinin bütün aspektlərinin incələnməsidir. Digər tərəfdən daxili turistlər ilə yanaşı Lənkəran iqtisadi rayonunda xarici turistlərin də qalma müddəti təhlil edilmişdir. Nəticə olaraq isə Lənkəran iqtisadi rayonunda mehmanxana və mehmanxana müəssisələrinin səmərəliliyinin artırılması üçün təkliflər verilmişdir.

**Açar sözlər:** Qonaqlama bazarı, mehmanxana və mehmanxana müəssisələri, Lənkəran iqtisadi rayonu.

### THE CURRENT SITUATION OF HOSPITALITY MARKET IN LANKARAN ECONOMIC REGION

#### ABSTRACT

In this article, hotels and hotel like enterprises in Lankaran economic region, that are important for tourism and hospitality industry, have been analyzed. The novelty of the article is the analyses of all aspects of hotels and hotel like enterprises in Lankaran economic region. On the other hand, duration of stay of incoming tourists' together with internal tourists' have been investigated. As a conclusion, proposals for increasing efficiency in hotels and hotel like enterprises in Lankaran economic region have been given.

**Key words:** Hospitality industry, hotels and hotel like enterprises, Lankaran economic region.

### LANKARAN EKONOMİK İLİNDE KONAKLAMA PAZARININ BUGÜNKÜ DURUMU

#### ÖZET

Bu makalede Lankaran ekonomik ilinde turizm açısından önemli olan ve konaklama sanayisinin ayrılmaz parçası düşünülen oteller araştırılmıştır. Makalenin ilmi yeniliyi Lankaran ekonomik ilinde faaliyet gösteren otellerin tüm yönlerinin incelenmesidir. Diğer yandan iç turistler ile birge yabancı turistlerin de Lankaran ekonomik ilinde faaliyet gösteren otellerde konaklama zamanları analiz edilmiştir. Sonuç olarak, Lankaran ekonomik ilinde yerleşen otellerin verimliliğinin artırılması için öneriler verilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Konaklama pazarı, oteller, Lankaran ekonomik ili.

### Giriş

Qeyd etmək lazımdır ki, elmi ədəbiyyatda turist axınına yön verən amillərin tədqiqi ilə əlaqədar kifayət qədər elmi mənbələr mövcuddur. Belə ki, turistin gəldiyi ölkədə əhalinin gəlir səviyyəsi, səyyahətə çəkilən xərclər, qiymətlər, valyuta məzənnəsi və turizm infrastrukturunu turist axınına yön verən əsas amillər hesab edilir [4; 840]. Digər tərəfdən K. Qan [7; 50] və E. İnskip [8; 120] də daxil olmaqla digər alimlər də ölkənin sahib olduğu infrastrukturunun destinasiyanın turist cəld ediciliyində əsas rol oynadığını qeyd etmişlər. İnfrastruktur turizm məqsədi üçün hazırlanmış istirahət paketinin ayrılmaz tərkib hissəsini təşkil edir. Misal olaraq onu qeyd etmək lazımdır ki, yol infrastrukturunu turistlərə destinasiya ölkəsində istədikləri bölgəni ziyarət etmə imkanı verdiyi kimi, hava nəqliyyatı infrastrukturunu da turistlərə rahat bir şəkildə vaxt qənaət edərək turizm destinasiyasına çatma imkanı verir [10; 90].

Digər alimlərdən S. Smitin fikirlərinə əsasən isə turizm infrastrukturunu ilə yanaşı xidmət infrastrukturunun turizm xidmətlərindən faydalanarkən müsbət təcrübələrin aşılmasında rolu böyükdür [11; 585]. Onun qeyd etdiyinə görə xidmət infrastrukturunu destinasiyanın fiziki imkanları çərçivəsində nəzərə alınmalıdır. Bu çərçivədə infrastruktur və texnologiyadan istifadə, inkişaf səviyyəsi, və onların çatışmazlığı turistlərin səyyahət təcrübələrinə təsir edən əsas amillər hesab edilir. Bu istiqamətdə elmi ədəbiyyatda digər alimlərin fikirləri də Smitin ortaya atdığı fikirləri dəstəkləyir. Turizm infrastrukturunun əhəmiyyəti ilə əlaqədar digər alimlərdən Krauç G. və Ritçi J.-in elmi əsərində turistin destinasiya haqqında fikirləri yalnız həmin destinasiyanı ziyarət edərkən infraqurudurdan istifadə səviyyəsinə görə dəyişdiyi göstərilmişdir [5; 130].

Müxtəlif alimlər turizm infrastrukturunun ayrılmaz bir parçası olan qonaqlama sahəsini regional turizm məhsulunun bir parçası olaraq qəbul edirlər [11; 290]. Bunlardan polşalı alim və tədqiqatçı Aleksandr Panasiukun fikirlərinə əsasən [3; 212] iqtisadiyyatın və cəmiyyətin səmərəli idarəedilməsi üçün vacib olan infrastruktur bəsit qurğulardan tutmuş, bina və mürəkkəb xidmət qurumlarından ibarətdir. Onun fikrinə əsasən turizm infrastrukturunu müxtəlif aspektlərdən ibarət olmalıdır. Bunlar;

- *Qonaqlama imkanları*
- *Yemək - içmək imkanları*
- *Tamamlayıcı xidmət imkanları*
- *Kommunikasiya imkanları*

Bu istiqamətdə turizm sahəsinin inkişafı qonaqlama bazarının inkişafından asılıdır. [2; 25]. Yuxarıda bir sıra alimlərin elmi əsərlərində də vurğulandığı kimi qonaqlama bazarında əsas infrastruktur mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələr təşkil edir. Turistlərin rahatlığı, mühafizəsi, əylənməsi və digər psixoloji amillər sırf mehmanxana müəssisələrinin işinin səmərəli təşkil edilməsindən asılıdır. Bu məqalədə Azərbaycan Respublikası üçün əhəmiyyət kəsb edən, qeyri-neft sektorunun inkişaf etdirilməsi məqsədi daşıyan və turizm marşrutlarına yön verən qonaqlama bazarı Lənkəran iqtisadi rayonu nəzərə alınaraq təhlil edilmişdir.

### **Lənkəran iqtisadi rayonunda qonaqlama sahəsinin inkişafı**

Qeyd edilənləri nəzərə alaraq Lənkəran iqtisadi rayonu üçün birbaşa turizm məqsədi daşıyan infrastrukturun tərkibi təhlil edilərək qiymətləndiriləcəkdir. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, Lənkəran iqtisadi rayonunda turizm infrastrukturunu yeni-yeni layihələr ilə daha da cəlbedici hala gəlmişdir. Qonaqlama infrastrukturunu Lənkəran iqtisadi rayonuna daxil olan 6 rayon üçün ayrılıqda təhlil edilərək ümumi mənzərə göstərilmişdir. Azərbaycan Respublikası Mədəniyyət və Turizm Nazirliyinin 2016-cı il üçün verdiyi məlumatlara əsasən Lənkəran iqtisadi rayonunda ümumilikdə 33 müxtəlif növ qonaqlama obyektini fəaliyyət göstərir ki, onlardan 17-si Masallı, 1-i Cəlilabad, 9-u Lənkəran, 4-ü Lerik və 2-si Astara rayonunun ərazisində yerləşir. Əfsuslar olsun ki, Yardımlı rayonu üzrə lisenziya alan heç bir qonaqlama obyektini mövcud deyil. Digər tərəfdən qonaqlama obyektlərin növlərinə baxdığımız zaman Cəlilabad rayonu ərazisində yerləşən "Qızıl Yamal" qonaq evi olaraq fəaliyyət göstərir. Mehmanxana tipli qonaqlama obyektini Masallı, Lənkəran və Astara rayonlarında cəmləmişdir. Müvafiq olaraq Masallı rayonunda 2 mehmanxana, Lənkəran rayonunda 9 qonaqlama obyektindən 7-si mehmanxana və Astara rayonunda mövcud olan 2 qonaqlama obyektini də mehmanxana tipli obyektlərdir. Lənkəran iqtisadi rayonunda lisenziya ilə fəaliyyət göstərən sanatoriyaların sayı

isə 1-dir və o da Masallı rayonunun ərazisinə düşür. Digər qonaqlama obyektləri isə istirahət mərkəzləridir ki, Lənkəran iqtisadi rayonu üzrə onların sayı 20-dir. Bu da onu göstərir ki, mehmanxana tipli qonaqlama obyektləri Lənkəran iqtisadi rayonunun iri şəhəri olan Lənkəranda cəmləşmişdir.

Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsinin verdiyi məlumata əsasən Lənkəran iqtisadi rayonunda mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrin sayı 2014-cü il üçün 75 və ümumi nömrələrin sayı isə 1196-dır.

**Cədvəl 1.** Lənkəran iqtisadi rayonunda qonaqlama sahəsinin dinamikası

Mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrin sayı, vahid	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nömrələrin sayı	728	837	840	947	1060	1095	1133	1125	1176	1196
Birdəfəlik tutum, yer	1556	1736	1831	2362	2692	2678	2796	2783	2884	3139
Yerləşdirilmiş şəxslərin sayı	32330	35056	36052	38395	32426	19968	25382	20399	17337	18088
Gecələmələrin sayı, adam-gecə	106571	93068	96387	102724	98316	49174	68378	76855	67637	64046

*Mənbə: Azərbaycan Statistika Komitəsi, Azərbaycan Regionları 2015 [1].*

Lənkəran iqtisadi rayonunun mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrində birdəfəlik tutuma diqqət etdiyimizdə isə iqtisadi rayona daxil olan 6 rayon üçün müxtəlif tutum müşahidə edilir. Ən çox tutumu olan mehmanxana və istirahət mərkəzləri Masallı, Lerik və Lənkəran rayonları ərazisinə düşür. Ən az tutuma sahib olan bölgə isə Yardımlıdır. Mehmanxana infrastrukturunun Masallı, Lerik və Lənkəran ərazisində inkişaf etməsinin əsas səbəbi nəqliyyat qovşağında olması və bu bölgələrin turizm potensialının daha əlverişli olmasıdır. Bunun əksinə Yardımlı rayonunda qonaqlama tutumunun az olması əsasən bu bölgədə mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrin olmaması, eyni zamanda turizm mövsümünün 1-2 ay davam etməsidir. Həmin bölgədə qış ayı sərt keçdiyi üçün və nəqliyyat sisteminin zəif inkişaf etməsi bu bölgənin qonaqlama infrastrukturuna ciddi şəkildə təsir etmişdir.

**Cədvəl 2.** Lənkəran iqtisadi rayonuna daxil olan rayonların qonaqlama tutumu

İqtisadi rayonlar	Birdəfəlik tutum									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Lənkəran iqtisadi rayonu o cümlədən	<b>1556</b>	<b>1736</b>	<b>1831</b>	<b>2362</b>	<b>2692</b>	<b>2678</b>	<b>2796</b>	<b>2783</b>	<b>2884</b>	<b>3139</b>
Astara	137	186	215	215	229	244	206	206	206	244
Lənkəran	343	367	396	411	411	411	518	740	735	750
Lerik	27	27	131	540	648	542	567	592	592	752
Yardımlı	26	26	26	39	30	30	30	30	30	30
Masallı	915	1022	923	987	1248	1325	1349	1089	1195	1237
Cəlilabad	108	108	140	140	126	126	126	126	126	126

*Qaynaq: Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsi, Turizm 2011, 2015 statistik məcmuəsi [1].*

Lənkəran iqtisadi rayonunda mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrin nömrələrin sayında nəzər saldıığımızda isə 2005-ci ilə nəzərən 2014-cü ildə nömrələrin sayında 164%-lik artım müşahidə edilir ki, bu da Lənkəran iqtisadi rayonunda istifadəyə verilmiş yeni mehmanxana və istirahət mərkəzlərinin hesabına mümkün olmuşdur. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, Lənkəran iqtisadi rayonuna daxil olan bütün rayonlarda nömrələrin sayında artım müşahidə edilir. Lakin yenə də Yardımlı rayonunda nömrələrin sayı digər rayonlara nəzərən az inkişaf etmişdir. Bu da həmin rayonda açılmış mehmanxananın olmaması və istirahət mərkəzlərinin sayının az olması ilə əlaqədardır.

**Cədvəl 3.** Lənkəran iqtisadi rayonuna daxil olan rayonların mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrdə nömrələrin sayı

İqtisadi rayonlar	Nömrələrin sayı									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Lənkəran iqtisadi rayonu o cümlədən	<b>728</b>	<b>837</b>	<b>840</b>	<b>947</b>	<b>1060</b>	<b>1095</b>	<b>1133</b>	<b>1125</b>	<b>1176</b>	<b>1196</b>
Astara	58	83	92	92	99	108	92	91	91	95
Lənkəran	184	192	213	226	211	211	253	335	333	342
Lerik	19	28	61	148	192	192	197	201	201	201
Yardımlı	10	10	10	17	21	21	21	21	21	21
Masallı	400	467	398	398	472	496	503	410	463	470
Cəlilabad	57	57	66	66	65	67	67	67	67	67

*Qaynaq: Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsi, Turizm 2011, 2015 statistik məcmuəsi [1].*

Bundan başqa Lənkəran iqtisadi rayonunda mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrdə "lüks" dərəcəli nömrələrin sayında baxdığımızda iqtisadi rayona daxil olan bütün mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrdə "lüks" dərəcəli nömrələrin mövcud olduğunu görmək olar. Belə ki, 2014-cü il üçün Lənkəran iqtisadi rayonunda belə tipli nömrələrin sayı 216-dır. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, "lüks" dərəcəli nömrələrin sayında Lənkəran iqtisadi rayonu sadəcə Bakı şəhəri (925) və Quba-Xaçmaz iqtisadi rayonundan (486) geri qalır. "Lüks" dərəcəli nömrələrlə rahatlıq və keyfiyyətə qarşı həssas olan, eyni zamanda kifayət qədər imkanlı turistlərlə yanaşı, daha az imkana malik lakin üstün xidmətə diqqət edən turistlər üçün nəzərdə tutulmuş "I" dərəcəli nömrələrin 2014-cü il üçün sayına diqqət etdiyimiz zaman isə Lənkəran iqtisadi rayonu sadəcə Dağlıq Şirvan (242), Şəki-Zaqatala (214), Naxçıvan (212) və Yuxarı Qarabağ (15) iqtisadi rayonlarından öndədir. Bu da onu göstərir ki, digər iqtisadi rayonlara nəzərən Lənkəran iqtisadi rayonunda mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrdə əsasən "Lüks" və "Turist" dərəcəli nömrələr üstünlük təşkil edir. Bundan başqa Astara və Cəlilabad rayonlarında "I" dərəcəli nömrələr demək olar ki, yoxdur.

Lənkəran iqtisadi rayonunda "turist" dərəcəli nömrələrin sayına diqqət etdiyimiz zaman isə 2014-cü il üçün sadəcə Bakı şəhəri (2597), Quba-Xaçmaz (2262) və Gəncə-Qazax (773) iqtisadi rayonlarından geri qaldığını müşahidə edə bilərik. Bu da onu göstərir ki, Lənkəran iqtisadi rayonu az gəlirli turistlərin istirahəti üçün qonaqlama infrastrukturunda yetərli qədər imkanlara sahibdir. Lakin onu da qeyd etmək lazımdır ki, Yardımlı rayonunda mövcud olan nömrələrin dərəcəsi "lüks" ya da "I" dərəcəlidir. Buna da səbəb həmin bölgədə mehmanxana müəssisəsinin olmaması və onun yerinə istirahət mərkəzinin fəaliyyət göstərməsidir.

Lənkəran iqtisadi rayonunda turizm infrastrukturunun müasir vəziyyətini qiymətləndirmək üçün həmin rayonda mövcud olan mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrdə müxtəlif dərəcəli otaqların sayını bilmək kifayət deyildir. Turizm infrastrukturunun qiymətləndirilməsində əsas meyarlardan biri də həmin mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrdə gecələmiş turistlərin sayıdır ki, bu da bizə həmin rayonu ziyarət edən turistlər haqqında dolğun məlumat verəcəkdir. Aşağıda verilmiş cədvələ diqqət etdiyimiz zaman görmək olar ki, Lənkəran iqtisadi rayonunda 2014-cü il üçün ümumi gecələmələrin sayı 64046-dır. Ötən illərə nəzər saldıığımızda isə aydın müşahidə etmək olar ki, 2014-cü ildə digər illərə nəzərən gecələmələrin sayında azalma mövcuddur. Sadəcə 2010-cu ildə Lənkəran iqtisadi rayonunda ümumi gecələmələrin sayı 49174 olmuşdur ki, 2005-2014-cü illər arasındakı periodlara nəzərən daha az olmuşdur. 2005-2014-cü illər arasında ən çox gecələmə 2005-ci ildə müşahidə edilir ki, bu rəqəm də 106571-dir. Əfsuslar olsun ki, mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrin

digər indikatorlarında artım müşahidə edilsə də gecələmələrin sayında azalma mövcuddur. Bu da özünü xidməti keyfiyyətin lazımı səviyyədə olmaması və iqtisadi rayonun sosial problemlərindən qaynaqlanmaqdadır. Habelə, Lənkəran iqtisadi rayonuna daxil olan rayonların ümumi gecələmə indikatoruna nəzər saldıığımızda isə ən çox gecələmənin Masallı rayonunda olduğunu rahatlıqla görə bilərik. Ən az isə Yardımlı rayonundan görünür. Buna səbəb isə mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrin əsas turist cəlb edən rayonda cəmləşməsi və inkişaf etməsidir. Yardımlı rayonu turizm infrastrukturu baxımından ən elverişsiz rayon hesab edilir.

**Cədvəl 4.** Lənkəran iqtisadi rayonunda mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrdə gecələmələrin sayı

İqtisadi rayonlar	Cəmi gecələmələrin sayı									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Lənkəran iqtisadi rayonu o cümlədən	<b>106571</b>	<b>93068</b>	<b>96387</b>	<b>102724</b>	<b>98316</b>	<b>49174</b>	<b>68378</b>	<b>76855</b>	<b>67637</b>	<b>64046</b>
Astara	2651	3383	2675	3276	2586	3425	2496	2051	1827	305
Lənkəran	4782	4457	6634	7995	7813	6641	11320	20808	18361	17255
Lerik	621	1341	2140	3146	2052	19902	19276	11612	5947	2639
Yardımlı	130	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Masallı	95543	81012	82012	85119	82756	17489	33530	40316	39927	42654
Cəlilabad	2844	2875	2926	3188	3109	1717	1756	2068	1575	1193

*Qaynaq: Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsi, Turizm 2011, 2015 statistik məcmuəsi [1].*

Bu istiqamətdə ümumi gecələmələr içərisində ölkə vətəndaşları üzrə paylanılması da Lənkəran iqtisadi rayonu turizm infrastrukturu baxımından əhəmiyyətliyədir. 2005-2014-cü illər arasında Lənkəran iqtisadi rayonunda mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrdə ölkə vətəndaşları üzrə gecələmələrin sayına diqqət etdiyimizdə yenə eyni mənzərəni müşahidə edə bilərik. Belə ki, göstərilmiş illər ərzində ölkə vətəndaşları üzrə ən çox gecələmə 2005-ci ildə 102246 gecələmə olmuşdur. 2005-ci ildən etibarən isə gecələmələrin sayında azalma müşahidə edilir. Buna da səbəb olaraq digər iqtisadi rayonlarda da turizmin inkişafı və Lənkəran iqtisadi rayonunda turizm müəssisələrin işində nöqsanları qeyd etmək olar. Tərkib rayonlar olaraq da ən çox gecələməyə malik Masallı rayondur ki, bu rayon təkə ölkə vətəndaşlarını deyil eyni zamanda xarici vətəndaşları da özünə cəlb edə bilmişdir.

Lakin xarici ölkə vətəndaşlarının 2005-2014-cü il üçün gecələmə meyarına nəzər saldıığımızda isə rəqəmlər digər iqtisadi rayonlara nəzərən heç də ürək açan deyil. Belə ki, 2014-cü ildə Lənkəran iqtisadi rayonunda mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrdə sadəcə 1465 xarici vətəndaş gecələmişdir. Burada da digər illərə nəzərən azalma müşahidə edilir. Digər tərəfdən isə tərkib rayonlara baxdıığımızda əks mənzərə ilə üzləşirik. Burada Lənkəran rayonu önə çıxmaqdadır. 2014-cü il üçün Lənkəran rayonunda 1269 xarici ölkə vətəndaşı gecələmişdir ki, bu 2014-cü il üçün Lənkəran iqtisadi rayonunda gecələmiş xarici ölkə vətəndaşlarının 86,6%-ni təşkil edir. Lakin Masallı rayonunda 2014-cü il üçün sadəcə 30 xarici ölkə vətəndaşı gecələmişdir. Bu da Lənkəran iqtisadi rayonunda gecələmiş xarici ölkə vətəndaşlarının 2,3%-ni təşkil edir. Təəssüf hissi ilə qeyd etmək lazımdır ki, Yardımlı rayonu bu istiqamət də digər rayonlardan geri qalır. Xarici ölkə vətəndaşlarının Lənkəran rayonunu seçməsində əsas səbəb isə nəqliyyat qovşağında yerləşməsi, beynəlxalq aeroporta yaxın olması və 5 ulduzlu otellərin burada cəmləşməsidir. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, hal-hazırda Lənkəran rayonunda AB Qala (4 ulduz), Luxe Lankaran Hotel (5 ulduz) və Palmlife Lenkeran Resort Hotel (5 ulduz) kimi iri mehmanxanalar fəaliyyət göstərir. Buna görə də Lənkəran rayonunda xarici ölkə vətəndaşlarının gecələmə sayısı digər rayonlara nəzərən müqayisə edilməz qədər çoxdur. Bu da

onu göstərir ki, mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrin göstərdikləri xidmət xarici ölkə vətəndaşlarına görə Lənkəranda daha keyfiyyətlidir.

Yerləşdirilmiş turistlərin sayına gəldikdə isə 2014-cü il üçün Lənkəran iqtisadi rayonu üzrə mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrdə 18088 nəfər turist yerləşdirilmişdir. Bu turistlərdən 17324 nəfəri ölkə vətəndaşları, 764 nəfəri isə xarici ölkə vətəndaşları təşkil edir. Lakin təəssüf hissi ilə qeyd etmək lazımdır ki, 2009-cu ildən etibarən Lənkəran iqtisadi rayonunda turist sayında azalma müşahidə edilir. Belə ki, 2008-ci ilə nəzərən 2009-cu ildə Lənkəran iqtisadi rayonunu 32426 nəfər turist ziyarət etmişdir. Bu da 2008-ci ilə nəzərən 16% azalma deməkdir. 2014-ci ili ötən il ilə müqayisə etdikdə isə 4%-ik artım müşahidə edilir. Digər tərəfdən turist sayında azalma xarici ölkə vətəndaşlarında da müşahidə edilir. Belə ki, xarici ölkə vətəndaşları sayının ən yüksək olduğu il 2008-dir. 2009-cu ildən etibarən isə xarici turistlərin sayında ciddi şəkildə azalma mövcuddur. 2014-cü ildə Lənkəran iqtisadi rayonunu 764 xarici turist ziyarət etmişdir. Bu da xarici turist sayının yüksək olduğu 2008-ci ilə nəzərən 75% azalma mövcuddur. Yuxarıda da qeyd edildiyi kimi xarici ölkə vətəndaşlarının cəmləşdiyi əsas rayon Lənkərandır. Amma təəssüf hissi ilə qeyd etmək lazımdır ki, Lerik və Yardımlı rayonlarında mehmanxana və mehmanxana infrastrukturunu inkişaf etmədiyinə görə xarici ölkə turistləri əsasən Lənkəran, Masallı, Astara və Cəlilabad rayonlarına üstünlük vermişlər. Digər səbəb isə bu rayonların nəqliyyat qovşağından kənarında yerləşməsi və turizm mövsümünün yalnız yayda açılmasıdır.

**Cədvəl 5.** Lənkəran iqtisadi rayonunda mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrdə yerləşdirilmiş turistlərin sayı

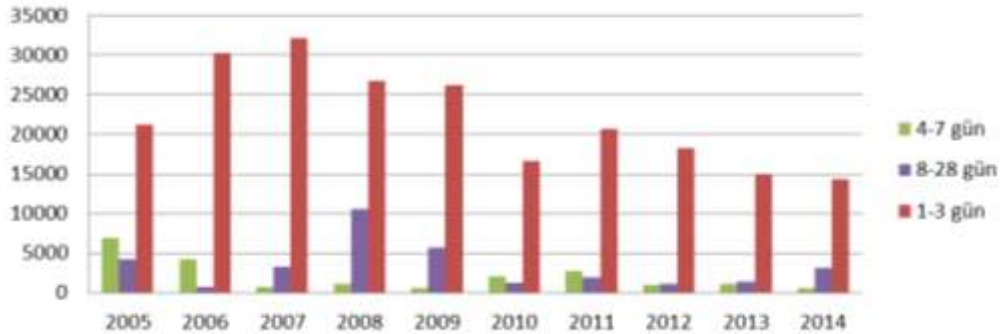
İqtisadi rayonlar	Yerləşdirilmiş turistlərin sayı									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Lənkəran iqtisadi rayonu o cümlədən</b>	<b>32330</b>	<b>35056</b>	<b>36052</b>	<b>38395</b>	<b>32426</b>	<b>19968</b>	<b>25382</b>	<b>20399</b>	<b>17337</b>	<b>18088</b>
yerli turistlər	30249	33343	33403	35378	30608	18006	23494	19157	16232	17324
xarici turistlər	2081	1713	2649	3017	1818	1962	1888	1242	1105	764
<b>Astara o cümlədən</b>	<b>1766</b>	<b>2786</b>	<b>1726</b>	<b>2249</b>	<b>2223</b>	<b>3059</b>	<b>2496</b>	<b>2051</b>	<b>1827</b>	<b>305</b>
yerli turistlər	871	1984	933	1321	1030	1629	1651	1642	1409	235
xarici turistlər	895	802	793	928	1193	1430	845	409	418	70
<b>Lənkəran o cümlədən</b>	<b>3557</b>	<b>2846</b>	<b>3705</b>	<b>4246</b>	<b>4306</b>	<b>3936</b>	<b>6082</b>	<b>7202</b>	<b>7431</b>	<b>8803</b>
yerli turistlər	2907	2249	3177	3538	3538	3575	5678	6633	6842	8201
xarici turistlər	650	597	528	708	611	361	404	569	589	602
<b>Lerik o cümlədən</b>	<b>616</b>	<b>568</b>	<b>624</b>	<b>636</b>	<b>592</b>	<b>5065</b>	<b>5043</b>	<b>3547</b>	<b>1831</b>	<b>831</b>
yerli turistlər	512	420	553	561	592	5065	5043	3547	1831	831
xarici turistlər	104	148	71	75	-	-	-	-	-	-
<b>Yardımlı o cümlədən</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
yerli turistlər	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-
xarici turistlər	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Masallı o cümlədən</b>	<b>25033</b>	<b>27532</b>	<b>28645</b>	<b>29789</b>	<b>23959</b>	<b>7260</b>	<b>11021</b>	<b>6742</b>	<b>5517</b>	<b>7586</b>
yerli turistlər	24742	27512	27533	28662	23959	7146	10469	6552	5481	7556
xarici turistlər	291	20	1112	1127	-	114	552	190	36	30
<b>Cəlilabad o cümlədən</b>	<b>1308</b>	<b>1324</b>	<b>1352</b>	<b>1475</b>	<b>1346</b>	<b>648</b>	<b>740</b>	<b>857</b>	<b>731</b>	<b>563</b>
yerli turistlər	1167	1178	1207	1296	1332	591	653	783	669	501
xarici turistlər	141	146	145	179	14	57	87	74	62	62

Cədvəl Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsinin məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.



Digər tərəfdən turistlərin günlər üzrə Lənkəran iqtisadi rayonunda yerləşdirilməsinə nəzər saldıqda müşahidə edə bilərik ki, bu iqtisadi rayonda turistlərin yerləşdirilməsi müddət olaraq ən çoxu 1-3 gündür. Belə ki, 2014-cü ildə Lənkəran iqtisadi rayonunda 18088 nəfər turist yerləşdirilmişdir ki, onların da 79 %-i yəni 14282 nəfəri mehmanxana və mehmanxana müəssisələrində 1-3 günlük müddətinə yerləşdirilmişdir. Habelə, 17.5 %-i yəni 3167 nəfər turist 8-28 gün müddətinə Lənkəran iqtisadi rayonunda istirahət etmişdir. 3.5 %-i yəni 639 nəfər turist də 4-7 gün müddəti ərzində Lənkəran iqtisadi rayonunda istirahət etmişdir.

**Qrafik.** Lənkəran iqtisadi rayonunda turistlərin günlər üzrə yerləşdirilməsi



*Qrafik Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsinin məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.*

Bu istiqamətdə Lənkəran iqtisadi rayonuna daxil olan rayonlara nəzər saldıqımızda 1-3 günlük müddətinə yerləşdirilmiş turistlərin çoxluq təşkil etdiyi rayon 2014-cü il üçün Lənkəran (8378 nəfər) və Masallı (4439 nəfər) rayonlarıdır. Belə ki, 2014-cü il üçün Lənkəran iqtisadi rayonunda yerləşdirilmiş turistlərin 95 %-i və Masallı rayonuna yerləşdirilmiş turistlərin 58.5 %-i 1-3 günlük müddətinə mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrdə istirahət etmişdirlər. Habelə, 4-7 gün müddətinə yerləşdirilmiş turistlər əsasən Lənkəran və Lerik rayonlarında çoxluq təşkil edir. Bu istiqamətdə 2014-cü il üçün 4-7 günlük istirahət edən turistlər Lənkəran rayonunda ümumi turistlərin 4.7 %-ni, Lerik rayonunda isə 24.4 %-ni təşkil edir. Maraqlı fakt ondan ibarətdir ki, 2014-cü il üçün Masallı rayonunda istirahət edən turistlərin 41.4 %-i yəni 3147 nəfəri istirahət müddətini 8-28 gün olaraq seçmişlər.

## Nəticə və təkliflər

Yuxarıda qeyd edilənləri ümumiləşdirsək qeyd etmək lazımdır ki, turizm sektorunun dinamik inkişafı üçün qonaqlama sahəsinin inkişafı əhəmiyyətlidir. Digər tərəfdən Lənkəran iqtisadi rayonunda turizm əsasən mövsümü xarakter daşıyır. Qış turizmi əsasən Lerik və Yardımlı rayonu üçün spesifik olduğuna görə bu rayonlarda turizm infrastrukturunu inkişaf etdirilməlidir. Digər tərəfdən qış turizminin inkişaf etdirilməsi üçün cəlbedici amillər diqqətlə nəzərdən keçirilməli və özəl sektor tərəfindən investisiya yatırılmalıdır.

Bundan başqa Lənkəran iqtisadi rayonuna təkcə qış turizmi ilə deyil eyni zamanda digər turizm cəlb ediciləri ilə turist cəlb edilməlidir. Buna görə də infrastruktur baxımından mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrin sayı artırılmalı, təkcə 4 və 5 ulduzlu otellər deyil 2 və 3 ulduzlu otellərdə inşa edilməlidir. Çünki, Lənkəran iqtisadi rayonu üçün spesifik olan turist tipləri əsasən daxili turistlərdir ki, onların da gəlir səviyyəsi və mehmanxana və mehmanxana tipli müəssisələrin xərcləri təhlil edilərək müvafiq qiymətləndirmə tətbiq edilməlidir.

Lənkəran iqtisadi rayonund turistlərin gecələmə günlərinin sayına diqqət edilərsə, əsasən 1-3 günlük gecələmələrin üstünlük təşkil etdiyi rahatlıqla müşahidə edilir. Başqa cür ifadə edilər-

sə, Lənkəran iqtisadi rayonunu ziyarət edən turistlər burada 3 gündən artıq qalmır. Bu baxımdan bura gələn turistlərin gecələmə sayını artırmaq üçün animasiya və əyləncə fəaliyyətləri artırılmalıdır. Göstərilən animasiya və əyləncə fəaliyyətləri bura gələn turistləri bir az daha artıq qalmağa təşviq edəcəkdir.

Son olaraq isə, yuxarıda da qeyd edildiyi kimi turizm bu iqtisadi rayon üçün mövsümü xarakter daşıyır. Buna təsir edən əsas amillərdən biri nəqliyyat sisteminin dağlıq rayonlarda tez-tez zərər görməsidir. Buna görə də Lerik və Yardımlı rayonlarında nəqliyyat sistemi üçün əhəmiyyət daşıya yolların yenidən bərkdilməsi və yenidən qurulması vacibdir.

#### ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Azərbaycan Statistika Komitəsinin rəsmi statistik məcmuəsi, Turizm - 2015
2. Abdullah Karaman və digərləri, Otel İşletmeciliği, Konya, ss. 406, 2016
3. Aleksandr Panasiuk, Tourism Infrastructure as a Determinant of Regional Development, *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1 (8). 212–215, Poland, Warsaw, 2007.
4. Christian Lim, Review of international tourism demand models, *Annals of Tourism research*, 1997, 24, (4): 835-849
5. Crouch G.I. And Ritchie, J.R.B. The competitive destination: a sustainability perspective. *Tourism Management*. ps.500, 2000
6. Gunn, C.A, Eds. *Tourism planning (second edition)*. New York: Taylor & Francis. ss.350. 2010
7. Inskeep, E. *Tourism Planning: an integrated and Sustainable Development approach*. New York, Van Nostrand Reinhold, ss.467, 2012.
8. Kozak, Nazmi, *Turizm Pazarlaması*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2.25
9. Seetanah B, Juwaheer T D, Lamport M J and others, Does Infrastructure Matter In Tourism Development?, *University Of Mauritius Research Journal*, Volume 17 – 89-108, 2011.
10. Smith, S. L. J. The tourism product. *annals of tourism Research*. 21(3): 582-595. 1994.
11. Yang Yang, Kevin K.F. Wong və Tongkun Wang, "How do hotels choose their location? Evidence from hotels in Beijing", *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 25/1, 2013

UOT:336;336.11

## FAMA-FRENCH 3 FACTOR MODEL: ADVANTAGES AND LIMITATIONS

**Hazi EYNALOV**

Baku Engineering University  
Baku / AZERBAIJAN  
*heyналov@beu.edu.az*

**Samir ORUJOV**

CERGE-EI  
Prague / CZECH REPUBLIC  
*samirfrom160@gmail.com*

### ABSTRACT

Explanation of average returns on stocks has been a focus of many studies since the beginning of the last century. Capital asset pricing model used to be the central tool for pricing various assets for a long time. However, the established comovements of average returns with factors other than market return per se could not be explained by the latter and the unexplained part was simply called anomalies (Fama and French 1996). The first and most successful attempt to challenge the conventional CAPM model was made by Fama and French(1996). Therefore, this paper seeks to replicate the Fama French three factor model, contrasts its capability with mainstream CAPM, and then tries to explain the documented limitations of the model by relying on two main arguments: Structural breaks peculiar to almost all types of financial time series data were disregarded; Dynamic lag structure of the return series' were undermined. To the best of my knowledge, this is the first study applying Andrews structural break test to the Fama French 3-factor model.

The study reveals the presence of statistically significant structural breaks within almost all of the 25 portfolios return series'. Moreover, the examination of autocorrelation (ACF) and partial autocorrelation (PACF) of order 36 of the return series sheds a significant light on the lag structure of the data which in fact was undermined by the authors.

Irrespective of minor limitations detected the model keeps its novelty and still popular for its intuitive approach and interesting methodology which is based on the imposition of a structure on the data and eyeball analysis rather than the conventional model and test strategy.

**Keywords:** Fama and French, structural breaks.

### Capital Asset Pricing Model Limitations as a Motivation for Fama and French 3 -Factor Model: Market Return Is Not Enough

Asset Pricing has been a central question in the finance literature since the beginning of the last century. However, the most successful attempt to model and explain the variations in average returns on assets was made by Sharpe(1964) and Lintner(1965). The key intuition behind the Capital Asset Pricing Model (hereinafter referred to as CAPM) is that the investors who are holders of risky assets and thus risk bearers, should be compensated in two ways: 1) time cost of holding assets; 2) risk associated with particular assets or portfolios ("Capital Asset Pricing Model (CAPM)" 2017).

The best way to quantify approximately the time cost is to find an asset which has almost zero risks. Fortunately, Treasury bill rate can be a good proxy for rather theoretical risk-free rate concept. The second cost the investors should be compensated for according to CAPM is the

risk that the latter bear while holding assets price of which are volatile. The natural idea is to take market rate of return minus risk-free rate as a proxy of the risk premium because the market return is the weighted average of rate of returns on individual assets. According to my understanding the idea behind subtraction of risk-free rate is that market rate of return per se comprises both risk and time value of holding market portfolio. To disentangle pure risk value, the time value of asset holding should be eliminated by subtraction. By the same token, any asset located on the mean- variance efficient frontier can be used as an empirical approximation of the market risk premium (Explanations of market risk premium and other concepts can be found in Campbell et al.(1996) and Cochrane(2005)). Thus, the regression equation for the rate of return on an individual asset  $i$  should look as follows according to CAPM:

$$Return_i = Risk\ Free\ Rate + \beta \times (Market\ Rate - Risk\ Free\ Rate) + \epsilon_i$$

In some interpretations, the equation above is normalized by subtracting the risk-free rate from both sides and the dependent and explanatory variables are called excess return and market excess return, respectively:

$$"Excess\ Return" = \alpha_i + \beta \times (Market\ Excess\ Return) + \epsilon_i$$

However, CAPM and as well as Fama and French 3-factor model aims to explain the variation in average returns, rather than in return on individual assets (UChicago Online 2017a). A simple way to move from returns to average returns model is to take expectation of both sides. Then the last equation reduces to the following form:

$$E("Excess\ Return_i") = \beta \times \lambda$$

As long as  $\alpha_i$  is a pricing error taking its expectation should result in zero given the model's legitimacy. The  $\beta$  term is referred to as risk loading or volatility factor. Moreover, the new term  $\lambda$  is referred to as market risk premium and can be approximated by the time series average of market returns (there are different ways of estimating  $\lambda$ 's which I will discuss briefly further). There is a vast literature on derivation and theoretical foundations of CAPM (Campbell et al. 1996; Cochrane 2005; UChicago Online 2017b).

As a logical flow, any model should be followed by some statistical test to identify its compliance with data. In this context, the pricing errors should be zero on average to confirm the model's reliability. Gibbons, Shanken, Ross (GRS) test is designed for this purpose (Gibbons, Ross, and Shanken 1989). One of the problems of CAPM arises when some special set of assets do not comply with this test. Moreover, the fit of the regression line is sometimes poor. This paves the way to challenge the conventional CAPM. Furthermore, finance literature sheds light on other factors which have a strong effect on the variation of the average excess returns. For example, the overreaction of stock markets to sudden news and the dynamics of long-term returns has been studied by Debondt and Thaler(1985). Another piece of research shows dynamic correlation across average returns which is not captured by the conventional CAPM (Jegadeesh and Titman 1993). In addition, some other variables such as market capitalization, book to market ratio, price-to-cash- flow ratio and price-earnings ratio are found to co-move with the returns on the assets (E.g. (Banz 1981), (Basu 1983), (Rosenberg, Reid, and Lanstein 1985), (Lakonishok, Shleifer, and Vishny 1994)). Such stock market phenomena are not usually explained by the conventional CAPM and thus, used to be called as stock market anomalies (Fama and French 1996).

The key idea of Fama and French(1996) is that the whole stock market variations can be well captured by three main factors: 1) excess market return as in CAPM; 2) the difference between

small and big sized assets; 3) the difference between high and low valued assets. The authors first give some theoretical explanations to show that the choice of the mentioned factors were not random and second they empirically demonstrate that most of those phenomena referred to as anomalies in CAPM context are not in fact anomalies within 3 factor model, except the short term return continuation issue documented by (1993).

In this paper, I would like to replicate some of the results of (1996) and then, relying on formal tests to explore whether the obtained coefficients of the model is time invariant. As long as this paper is considered to be seminal in finance literature which is built on the limitations of another seminal paper, it has been vastly applied in empirics and cited by other scholars. Therefore, there is not too much ground left for challenging it. However, to the best of my knowledge, the parameter stability aspect of this model has not been properly studied yet.<sup>1</sup> For example, one paper with an anonymous author tests the structural break in FF using Chow test for known break dates (bbannon89 17:19:06 UTC). Nonetheless, Chow break test has low power under some circumstances and is limited to the cases when the exact timing of the breaks is known (Hackl and Westlund 2013). The latter makes the test less applicable. Moreover, the second study I came across investigates the breaks in the volatility of returns rather than in the returns themselves (Beltratti and Morana 2005).

The significance of the current study is related to the attempt of explaining the limitation of Fama- French model which is the inability to capture the persistence in short term returns documented by (1993) and asserted by (1996). The effort of challenging FF is comprised in revealing whether structural breaks are present in the data and whether model lacks the dynamic lag structure.

The structure of the paper is as follows: in section 2 replication of some of the findings of FF model will be pursued. In section 3 block of parameter stability tests will be applied to the data to see the presence of structural breaks. Finally, the last section will conclude the findings.

### Fama and French Model Replicated: Statistically Insignificant Results versus Significant Theoretical Intuition

The paper replicated (hereinafter referred to as FF) has an interesting methodology to sort average returns on 25 pre-set portfolios. They sort them according to the value of market capitalization (ME) - shares outstanding multiplied by the number of shares – and according to the size of the book-to-market ratios (for further explanations of the notions see [www.investopedia.com](http://www.investopedia.com)). To put it shortly, the world of portfolios is summarized in the 5x5 matrix according to size and market capitalization.

Table 1 - Summary Statistics

	Low	2	3	4	High
Small	0.261366	0.702923	0.745710	0.940792	1.104891
2	0.379781	0.678087	0.900219	0.957978	1.074645
3	0.433497	0.743880	0.695383	0.886366	1.014208
4	0.454754	0.411421	0.661803	0.803224	0.913907
Big	0.323224	0.370574	0.370546	0.532104	0.647104

Source: (Fama and French 1996; "Kenneth R. French - Data Library" 2017)

The numbers in Table 1 is a bit different from but quite close to those presented in Table 1 of FF because there was a historical data cleanup as stated in (2017). However, I will not go into depth of it because what matters here is ranking and not the numbers so much. The intuition

behind this table is straightforward: as we move north-east no matter of the starting point the average returns are increasing. This, in turn, suggests that small sized stocks with high book-to-market ratios on average promises higher returns.

The second panel of Table 1 of FF shows coefficients of the 3-factor model. Alpha coefficients – pricing errors in this context are sufficiently close to zero with some exceptional cases. In turn, this suggests that the model does indeed price the assets well:

**Table 1 - Alpha Coefficients**

	Low	2	3	4	High
Small	-0.441024	-0.113667	-0.089989	0.070648	0.068748
2	-0.144332	-0.021517	0.152476	0.130630	0.058460
3	-0.021080	0.116106	-0.012594	0.124830	0.055482
4	0.132769	-0.134885	0.010633	0.054664	-0.006245
Big	0.192708	0.003177	-0.058193	-0.096221	-0.146265

Source: (Fama and French 1996; “Kenneth R. French - Data Library” 2017)

However, the precision of the pricing errors is not reasonable and thus, t-statistics are not sufficiently large to reject the null hypothesis:

**Table 1 - T-Statistics for Alpha Coefficients**

	Low	2	3	4	High
Small	-4.260803	-1.470369	-1.439325	1.152614	1.041418
2	-1.763205	-0.314391	2.437768	2.129761	0.881819
3	-0.288007	1.620746	-0.175727	1.912559	0.670757
4	1.812102	-1.663829	0.133280	0.690375	-0.063410
Big	2.896083	0.045575	-0.658011	-1.328615	-1.283876

Source: (Fama and French 1996; “Kenneth R. French - Data Library” 2017)

Moreover, an eyeball inspection reveals that average returns are not always positively correlated with betas. As we move east, for example, which means as the average returns increase beta coefficients are decreasing. This actually means that the conventional CAPM model fails if applied to these set of particular portfolios. Opposite to the CAPM, FF model implies that high average expected returns are not always associated with higher betas:

**Table 1 - Beta Coefficients**

	Low	2	3	4	High
Small	1.030046	0.967827	0.933765	0.888155	0.953114
2	1.096992	1.017078	0.961250	0.967866	1.068940
3	1.101605	1.027192	0.970501	0.966837	1.065062
4	1.064120	1.075746	1.046453	1.032267	1.150277
Big	0.952081	1.024247	0.967370	1.004347	1.031153

Source: (Fama and French 1996; “Kenneth R. French - Data Library” 2017)

**Table 1 - T-Statistics for Beta Coefficients**

	Low	2	3	4	High
Small	40.07310	50.41460	60.14154	58.34997	58.13992
2	53.96468	59.84301	61.88633	63.54357	64.92911
3	60.60874	57.74038	54.52894	59.65065	51.85109
4	58.48484	53.43443	52.82052	52.49800	47.03299
Big	57.61712	59.16300	44.04726	55.84471	36.44781

Source: (Fama and French 1996; “Kenneth R. French - Data Library” 2017)

Furthermore, the coefficients of smb variable which is referred to as *s* in FF show a clear increasing pattern as we move from big to small expected return portfolios. However, when we move from low to high expected return portfolios this pattern is not so clear though in general, we notice an increase in *s*. Surprisingly, t-statistics of smb coefficients are increasing in the same direction as expected returns. This implies that FF measures small and high expected return portfolios with a higher precision:

**Table 1 - SMB Coefficients**

	Low	2	3	4	High
Small	1.426448	1.286414	1.152897	1.114010	1.200729
2	1.010915	0.925094	0.834509	0.705020	0.849873
3	0.707127	0.616507	0.539081	0.453753	0.638352
4	0.300527	0.265013	0.238588	0.205554	0.356457
Big	-0.196599	-0.204216	-0.275153	-0.184056	-0.036120

Source: (Fama and French 1996; "Kenneth R. French - Data Library" 2017)

**Table 1 - T-Statistics for SMB Coefficients**

	Low	2	3	4	High
Small	37.95891	45.83536	50.79130	50.06134	50.09981
2	34.01592	37.23118	36.74948	31.66062	35.31034
3	26.61141	23.70433	20.71795	19.14887	21.25712
4	11.29791	9.004082	8.237443	7.150523	9.969407
Big	-8.138070	-8.068587	-8.569621	-7.000187	-0.873291

Source: (Fama and French 1996; "Kenneth R. French - Data Library" 2017)

Probably, the most interesting part of FF is related to the coefficient of hml which is referred to as *h*. This coefficient is increasing in value exactly in the same pattern as average returns do. Basically, *h* coefficient is the only one being positively correlated with average returns for moves from the bottom to up and from the left to right. Interestingly, the t-statistics values are almost following the same pattern as the *h* coefficients themselves:

**Table 1 - HML Coefficients**

	Low	2	3	4	High
Small	-0.287693	0.096909	0.249164	0.387221	0.631023
2	-0.476891	0.021676	0.229468	0.472024	0.697000
3	-0.445563	0.046078	0.315169	0.484557	0.705859
4	-0.448889	0.041394	0.307696	0.548478	0.717758
Big	-0.456268	-0.010368	0.214671	0.552675	0.791590

Source: (Fama and French 1996; "Kenneth R. French - Data Library" 2017)

**Table 1 - T-Statistics for HML Coefficients**

	Low	2	3	4	High
Small	-6.913849	3.118296	9.913277	15.71467	23.77769
2	-14.49173	0.787849	9.125883	19.14323	26.15253
3	-15.14303	1.599993	10.93879	18.46720	21.22734
4	-15.24004	1.270124	9.593989	17.23078	18.12897
Big	-17.05661	-0.369938	6.038024	18.98291	17.28396

Source: (Fama and French 1996; "Kenneth R. French - Data Library" 2017)

Moreover, all R-squares from time series regressions are more than 81% which is quite high and which in turn means that at least 81% of the variation in returns are captured by the mo-

del. It is noteworthy that high R-squares do not imply goodness of fit of FF model. The main idea of FF and CAPM is to explain the variation in average return, not in returns per se. To do that, both models rely on modeling individual returns using times series regression in the first stage. Cochrane(2017b) calls the first stage regressions covariance modeling as long as they are devised to capture the covariation between individual returns and factors across time. The second stage, which is the model for the mean in the interpretation of Cochrane(2017b), relies on the averaging of the returns and factors. At this point, I have to remark the fact that the second stage of these models can be implemented in different ways: 1) Fama-Macbeth; 2) Time-Series Regression ; 3) Cross-sectional regression (See (Campbell et al. 1996; Cochrane 2005). Nevertheless, I will not go into depth of these methodologies because they are out of the scope of the paper.

Table 1 - R-Squares

	Low	2	3	4	High
Small	0.938011	0.954782	0.964706	0.962277	0.961576
2	0.955792	0.957821	0.957284	0.953584	0.957053
3	0.957857	0.944346	0.931860	0.937548	0.924961
4	0.945707	0.920621	0.912137	0.906644	0.892680
Big	0.934579	0.921516	0.853442	0.901208	0.805929

Source: (Fama and French 1996; "Kenneth R. French - Data Library" 2017)

The closer look at FF paper reveals that the R-squares depicted in Table 1 belongs to time series regressions (the first stage), not to the second stage modeling. As long as FF and CAPM's focus is average returns (the whole two-step procedure) rather than individual returns it is not correct to judge the goodness-of-fit of FF model based on the R-squares from the first stage. A logical idea here is to look for the second stage R-squares, however, that does not provide enough information about the model quality either, as Cochrane(2017a) stipulates.

In addition, as with all other models, the next stage is always to explore the statistical relevance of the model. As it was already mentioned in the CAPM context the method to test such kind of asset pricing models is to test the hypotheses that all alphas are jointly zero. Such a test and its statistical properties are derived theoretically (Gibbons, Ross, and Shanken 1989). Interestingly, the null hypothesis is rejected for FF model which means that the underlying assumptions of the model are not supported by the data (Fama and French 1996).

Intuitively, the pricing errors which are alphas in our case should be close to zero for the model to hold. We can see that alphas are quite close to zero in magnitude though with a few exceptions. However, t-tests of alpha parameters show very low t-statistics values which mean that those pricing errors are not well-measured (UChicago Online 2017b). Now let us take a look at the magnitude of beta coefficients. We can see that almost all of them are sufficiently close to 1. Moreover, all t-statistics of betas are statistically significant. However, almost no variation in the risk loading or volatility does not let us infer anything useful about comovement patterns of betas and average excess returns. Actually, the latter is against to the theoretical predictions and useless for the real-life applications of the model (UChicago Online 2017b).



### Challenging Fama and French: Structural Breaks and Lag Structure Forgotten

As it was previously mentioned, the FF model is very popular in finance and it has been cited, criticized, extended and asserted hundreds of times. Therefore, few points if any are left for challenging the model. Testing the stability of model coefficients using a set of coefficient stability tests seems to be a good starting point. Thus, hereinafter I will apply stability tests to reveal the consistency of the coefficients over time that were usually statistically insignificant. In doing so, I am relying on the fact that stock market is quite dynamic and volatile. Taking 366 data points and fitting a simple regression line and trying to explain the volatile market by such a parsimonious model does not seem convincing in the first place. The reason is the data generating process itself may be subject to changes. Moreover, the dynamic feature of the market is not considered either in conventional CAPM or FF because they do not include any lagged variables. The latter seems one possible explanation of why FF failed in explaining the momentum phenomenon in short-term returns.

Below I will examine and interpret Andrews test output for the small and low portfolio. The rest of the test outputs follow the same logic and an interested reader is directed to the respective Appendix of this paper:

Quandt-Andrews unknown breakpoint test Null Hypothesis: No breakpoints within 15% trimmed data Varying regressors: All equation variables Equation Sample: 1963M07 1993M12 Test Sample: 1968M02 1989M06 Number of breaks compared: 257

Statistic	Value	Prob.
Maximum LR F-statistic (1980M12)		
Maximum Wald F-statistic		
Exp LR F-statistic	2.320942	0.0009
Exp Wald F-statistic	11.23515	0.0001
Ave LR F-statistic	4.220961	0.0001
Ave Wald F-statistic	16.88384	0.0001

*Note: probabilities calculated using Hansen's (1997) method*

The null hypothesis of this test is having no breaks within 15% trimmed data. As we can see the hypothesis is rejected implying the presence of the break because the p-values obtained for different flavors of the test are very close to zero. The novelty of this test is that there is no need to know the exact timing of the break rather the test is checking all possible points within 15% trimmed data against the unique break point. This test can be seen as a battery of Chow tests run over the whole test sample (Andrews 1993).

Moreover, the autocorrelation and partial autocorrelation examination of 36 leads and lags of the series of returns on 25 portfolios discloses a significant lag structure. Again, I provide an example of small and low return portfolio series and the investigation of autocorrelation structure of other portfolios can be found in the related Appendix of this Article:

Date: 09/03/17 Time: 01:56 Sample: 1963M07 1993M12

Included observations: 366

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob	
.**	.**	1	0.233	0.233	20.105	0.000
. .	. .	2	0.032	-0.024	20.478	0.000
. .	. .	3	0.003	0.001	20.482	0.000
. .	. .	4	0.005	0.005	20.492	0.000
. .	. .	5	0.007	0.004	20.508	0.001
. .	. .	6	-0.004	-0.007	20.514	0.002
. .	. .	7	-0.007	-0.005	20.532	0.005
* .	* .	8	-0.114	-0.117	25.404	0.001
. .	. .	9	0.014	0.073	25.478	0.002
. .	. .	10	0.035	0.017	25.939	0.004
. *	. *	11	0.093	0.086	29.226	0.002
. *	. .	12	0.083	0.046	31.866	0.001
. .	* .	13	-0.042	-0.078	32.555	0.002
* .	* .	14	-0.124	-0.108	38.456	0.000
. .	. *	15	0.028	0.092	38.760	0.001
. .	. .	16	0.017	-0.028	38.867	0.001
. .	. .	17	0.037	0.056	39.404	0.002
. .	. .	18	-0.022	-0.043	39.596	0.002
* .	* .	19	-0.098	-0.078	43.313	0.001
. .	. .	20	-0.016	0.037	43.415	0.002
. .	* .	21	-0.043	-0.069	44.126	0.002
. .	. .	22	-0.005	-0.016	44.137	0.003
* .	. .	23	-0.068	-0.048	45.972	0.003
. .	. .	24	-0.033	-0.007	46.400	0.004
. .	. .	25	-0.036	0.011	46.902	0.005
. .	. .	26	0.055	0.073	48.110	0.005
. .	. .	27	0.019	-0.062	48.260	0.007
. .	. .	28	0.041	0.055	48.941	0.008
. .	. .	29	0.024	-0.001	49.171	0.011
. .	. .	30	-0.005	0.008	49.182	0.015
. .	. .	31	-0.059	-0.056	50.572	0.015
. .	. .	32	-0.002	0.017	50.573	0.020
. .	. .	33	0.014	-0.004	50.653	0.025
. .	. *	34	0.057	0.112	51.991	0.025
. .	. .	35	0.050	-0.005	52.994	0.026
. .	. *	36	0.059	0.075	54.413	0.025

A close inspection may disclose that autocorrelation and partial autocorrelations of the small and low portfolio return are jointly statistically significant at lags 1, 8, 11, 14 and 19. The asterisks in front of lags and in the columns of ACF or PACF imply statistical significance of the ACF or PACF of the respective order.

### Concluding Remarks: Imperfect Model Is Not Necessarily Useless

FF model has several limitations identified by Fama and French(1996) themselves and many other authors. However, the novelty FF is it builds on the failures of a long lived conventional CAPM model and tries to explain the phenomena referred to as “anomalies” in the context of the latter. Another strong side of the paper is reflected in the relieving finance literature from the “fetters” of statistics as correctly noted by Cochrane (“1.2 The Fama/French Model – You Tube” 2017). Interestingly, the statistical tests performed on the model mostly failed to confirm

its compatibility from a statistical point of view. Nevertheless, the depiction of data in a systematic way and theoretically reasonable magnitude and a sign of the obtained coefficients and parameters leaves the statistics behind the scene (“1.2 The Fama/French Model – YouTube” 2017). Basically, FF paper has refused to follow the traditional “modeling plus testing” strategy, rather it has penetrated the financial data and imposed a structure on it which in turn, has revealed interesting patterns and comovements in the stock returns (“1.3 Using the 3-Factor Model - YouTube” 2017). I believe it is one of the best papers with the poorest statistical results.

Considering the revolutionary character of FF I tried to replicate some of the findings of the latter. Furthermore, I did my best to challenge the famous and well-defended paper<sup>2</sup> from two aspects:

- 1) I argue that the parameters obtained from the FF regressions are not stable over time. Andrews tests on all 25 regressions of FF reveal that most of them do have a structural break;
- 2) Special care should have been taken about the lag structure of the returns and factors. However, all variables are contemporaneous in FF, and a simple ACF and PACF examination of data over 36 lags shows a rich dynamic structure present in it which was not considered by FF at all.

To conclude, this paper focused on the replication of FF paper and tried to challenge the latter on the grounds of disregarding the structural breaks and dynamic lag structure issues, most of the time peculiar to financial time series'. In turn, I suspect these two undermined problems being as a major reason for the failure of the model in the explanation of short term returns persistence phenomenon documented by Jegadeesh and Titman(1993)

Ultimately, this paper may pave the way for further investigation of structural stability aspects of FF model and its extensions, and may be useful in eliminating the limitations of the latter.

## REFERENCE

(Chicago Manual of Style 16<sup>th</sup> edition (author-date))

“1.2 The Fama/French Model - YouTube.” 2017. Accessed September 2.

[https://www.youtube.com/watch?v=2x\\_6MGN6eaM&t=31s&index=2&list=PLAXSVuGaw0KxVUym8IRkObSbUPEFaSbPt](https://www.youtube.com/watch?v=2x_6MGN6eaM&t=31s&index=2&list=PLAXSVuGaw0KxVUym8IRkObSbUPEFaSbPt).

“1.3 Using the 3-Factor Model - YouTube.” 2017. Accessed September 3.

<https://www.youtube.com/watch?v=SpCUEBGdC4&list=PLAXSVuGaw0KxVUym8IRkObSbUPEFaSbPt&index=3&t=97s>.

Andrews, Donald W. K. 1993. “Tests for Parameter Instability and Structural Change with Unknown Change Point.” *Econometrica* 61 (4): 821–56.

Banz, RW. 1981. “THE RELATIONSHIP BETWEEN RETURN AND MARKET VALUE OF COMMON-STOCKS.” *Journal of Financial Economics* 9 (1): 3–18. doi:10.1016/0304-405X(81)90018-0.

Basu, S. 1983. “THE RELATIONSHIP BETWEEN EARNINGS YIELD, MARKET VALUE AND RETURN FOR NYSE COMMON-STOCKS - FURTHER EVIDENCE.” *Journal of Financial Economics* 12 (1): 129–56. doi:10.1016/0304-405X(83)90031-4.

bbannon89. 17:19:06 UTC. “Fama-French Model.”

<https://www.slideshare.net/bannon89/famafrench-model>.

Beltratti, Andrea, and Claudio Morana. 2005. “Structural Breaks and Common Factors in the Volatility of the Fama-French Factor Portfolios.” 23–2005. ICER Working Papers. ICER

- International Centre for Economic Research. <https://ideas.repec.org/p/icr/wpicer/23-2005.html>.

- Campbell, John Y., Andrew W. Lo, A. Craig MacKinlay, and Andrew Y. Lo. 1996. *The Econometrics of Financial Markets*. 2nd ed. edition. Princeton, N.J: Princeton University Press.
- “Capital Asset Pricing Model (CAPM).” 2017. Accessed August 31.  
<http://www.investopedia.com/terms/c/capm.asp>.
- Cochrane, John H. 2005. *Asset Pricing*. Revised edition. Princeton, N.J: Princeton University Press.
- Cochrane, John.H. 2017. “Problem Set 4.”  
[https://faculty.chicagobooth.edu/john.cochrane/teaching/35150\\_advanced\\_investments/ps\\_4.pdf](https://faculty.chicagobooth.edu/john.cochrane/teaching/35150_advanced_investments/ps_4.pdf).
- DEBONDT, WFM, and R. THALER. 1985. “DOES THE STOCK-MARKET OVERREACT.”  
*Journal of Finance* 40 (3): 793–805.
- Fama, Eugene F., and Kenneth R. French. 1996. “Multifactor Explanations of Asset Pricing Anomalies.” *The Journal of Finance* 51 (1): 55–84. doi:10.2307/2329302.
- Gibbons, MR, SA Ross, and J. Shanken. 1989. “A TEST OF THE EFFICIENCY OF A GIVEN PORTFOLIO.”  
*Econometrica* 57 (5): 1121–52. doi:10.2307/1913625.
- Hackl, Peter, and Anders H. Westlund. 2013. *Economic Structural Change: Analysis and Forecasting*. Springer Science & Business Media.
- Jegadeesh, N., and S Titman. 1993. “RETURNS TO BUYING WINNERS AND SELLING LOSERS - IMPLICATIONS FOR STOCK-MARKET EFFICIENCY.” *Journal of Finance* 48 (1): 65–91. doi:10.2307/2328882.
- “Kenneth R. French - Data Library.” 2017. Accessed September 1.  
[http://mba.tuck.dartmouth.edu/pages/faculty/ken.french/data\\_library.html](http://mba.tuck.dartmouth.edu/pages/faculty/ken.french/data_library.html).
- Lakonishok, J, A Shleifer, and RW Vishny. 1994. “CONTRARIAN INVESTMENT, EXTRAPOLATION, AND RISK.” *JOURNAL OF FINANCE* 49 (5): 1541–78. doi:10.2307/2329262.
- LINTNER, JOHN. 1965. “The Valuation of Risk Assets and the Selection of Risky Investments in Stock Portfolios and Capital Budgets.” *The Review of Economics and Statistics* 47 (1): 13–37. doi:10.2307/1924119.
- Rosenberg, B, K Reid, and R Lanstein. 1985. “PERSUASIVE EVIDENCE OF MARKET INEFFICIENCY.” *JOURNAL OF PORTFOLIO MANAGEMENT* 11 (3): 9–16. doi:10.3905/jpm.1985.409007.
- Sharpe, William F. 1964. “Capital Asset Prices: A Theory of Market Equilibrium Under Conditions of Risk\*.” *The Journal of Finance* 19 (3): 425–42. doi:10.1111/j.1540- 6261.1964.tb02865.x.
- UChicago Online. 2017a. 1.1 *The Fama/French 3-Factor Model*. Accessed September 1.  
<https://www.youtube.com/watch?v=N3TDfykju44&list=PLAXSVuGaw0KxVUym8IRkObSbUPEFaSbPt>.
- — —. 2017b. 1.1 *The Fama/French 3-Factor Model*. Accessed September 1.  
<https://www.youtube.com/watch?v=N3TDfykju44&list=PLAXSVuGaw0KxVUym8IRkObSbUPEFaSbPt>.

UOT:330.567.2/.4;330.59;330.12

## ƏHALİ GƏLİRLƏRİ, İSTEHLAK VƏ HƏYAT SƏVİYYƏSİNİN QARŞILIQLI ƏLAQƏLİ TƏHLİLİ

**Aynurə MƏMMƏDOVA**

Əmək və Sosial problemlər üzrə elmi tədqiqat tədris mərkəzi

Bakı / AZƏRBAYCAN

*mammadova.aynura@hotmail.com*

### XÜLASƏ

Tədqiqat zamanı əhali gəlirlərinin istehlakın həcminə və həyat səviyyəsinə təsiri araşdırılmış və məsələyə sistemli yanaşılaraq təhlil edilmişdir.

Gəlirlərin istehlakın həcminə və dolayısı yolla həyat səviyyəsinə təsirinə dair tədqiqat işlərində istiqamətverici mənbə kimi istifadə oluna bilmə ehtimalı tədqiqatın praktik əhəmiyyətindən xəbər verir. Tədqiqatın nəticələrinə görə həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi bir başa olmasa da gəlirlərin artırılması ilə əlaqəlidir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsinə təsir edən amilkimi gəliri göstərmək olar. Əhalinin həyat səviyyəsi real gəlirlərin miqdarından asılıdır. Real gəlirlərin miqdarı artdıqca əhalinin tələbi artır və istehlak məhsulları ilə tələbatlarına uyğun olaraq təmin olunurlar.

Məqalədə gəlirlərin artırılması və düzgün bölüşdürülməsi elmi cəhətdən daha geniş və dərinlən araşdırılmasının zəruriliyi vurğulanmışdır.

Əhali gəlirlərinin istehlaka və həyat səviyyəsinə təsiri istiqamətləri əsaslandırılmışdır.

**Açar sözlər:** əhali gəlirləri, istehlak, həyat səviyyəsi, real gəlirlər, milli gəlir, təkrar bölgü.

### ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ ВЗАИМОСВЯЗАННОГО АНАЛИЗ

#### РЕЗЮМЕ

Во время исследования влияние доходов населения на потребление и уровень жизни изучалось и систематически анализировалось. Изучение влияния доходов на уровень потребления и уровня жизни может быть полезным в исследованиях

По результатам исследования повышение уровня жизни связано с увеличением доходов. В рыночной экономике можно показать доход населения, что влияет на повышение уровня жизни населения. Уровень жизни населения зависит от объема реальных доходов. Уровень жизни населения зависит от объема реальных доходов.

Было оправдано влияние доходов населения на потребление и уровень жизни.

**Ключевые слова:** потребительские доходы населения, уровень жизни, реальные доходы, национальный доход, повторные разделы.

### INTERCONNECTION ANALYSIS OF POPULATION INCOME, CONSUMPTION AND LIFE STANDARDS

#### ABSTRACT

In market economy, income can be used as the factor influencing the life style increase of the population. The life style of the population depends on the volume of real income. As the real income increases the population's demand also increases, the demand is met with proper amount of consumer goods. During the research the impact of population's income on consumption volume and life style has been analyzed and the issue has been systematically investigated.

The probability use of this issue as a resource increases the practical site of this research. According to the results of the research life style increase is indirectly related to increase in income.

In the article the need for broad investigation of income increase and correct distribution has been stated. The impact directions of population's income on consumption and life style has been founded.

**Keywords:** population income, consumption, life standards, real income, national income, redistribution.

## 1. Giriş

Müəssir şəraitdə gəlir həyat səviyyəsinin əsas təminatçılarından biri kimi çıxış edir. Gəlirin artımı tələbin artımına, o da öz növbəsində uyğun olaraq istehlakın artımına təsir göstərir. Gəlirlərin bölgüsü və təkrar bölgüsü səmərəli təşkil olunduqda iqtisadi inkişafa zəmin yaradır. Bu da öz növbəsində gələcək dövrlərdə əlavə dəyərin yaradılmasına təsir göstərir. Əlavə dəyərin yaradılması həyat səviyyəsini yüksəldir belə ki, əlavə dəyər istehsal prosesində yaranır və istehsalda da işçi qüvvəsi istehsal amili kimi çıxış edir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsinə təsir edən amil kimi gəliri göstərmək olar. Əhalinin həyat səviyyəsi real gəlirlərin miqdarından asılıdır. Real gəlirlərin miqdarı artdıqca əhalinin tələbi artır və istehlak məhsulları ilə tələbatlarına uyğun olaraq təmin olunurlar.

İstehlakın artımı isə iqtisadiyyatın inkişafı, inflyasiyanın aşağı düşməsi, ÜDM-un artması ilə nəticələnir. İnflyasiya səviyyəsinin aşağı düşməsi ÜDM-un artması öz növbəsində məşğulluğun artmasına zəmin yaradır. İqtisadiyyatda məşğulluğun səviyyəsinin yüksəlməsi həyat səviyyəsinin yüksəlməsi ilə eynilik təşkil edir.

Əhali gəlirləri, iqtisadiyyatda bölgü və yenidən bölgü vasitəsilə hər bir şəxsin əldə etdiyi və bunun nəticəsində xərclədiyi pul vəsaitlərinin cəmi ilə ölçülür. Gəlirlərin təkrar bölgüsü, büdcə gəlirlərinin bölgüsünün səmərəli təşkilinin əsasında iqtisadi artım təmin edilmiş olur. Bu da iqtisadiyyatda canlanmanın və pik fazasının yaranmasına gətirib çıxarır.

## 2. Əhali gəlirləri, istehlak və həyat səviyyəsinin qarşılıqlı əlaqəli təhlili

Əhali gəlirləri, müəyyən olunmuş zaman müddətində müxtəlif mənbələrdən daxil olan pul və natural formada alınan vəsaitlərin cəmidir. İqtisadi tarixə nəzər salsaq görərik ki, gəlir əldə etmək daim insanların əsas maraq obyektidir [1, 34].

Ümumiyyətlə hər bir fərd öz gəlirini yaratmaq üçün mütləq şəkildə fiziki və zehni əməyini sərf etməlidir. İnsan üçün ilkin gəlirin formalaşması buradan başlayır.

Əhali gəlirləri, iqtisadiyyatda bölgü və yenidən bölgü vasitəsilə hər bir şəxsin əldə etdiyi və bunun nəticəsində xərclədiyi pul vəsaitlərinin cəmi ilə ölçülür. Belə ki, bu gəlirləri dövlət və firma gəlirləri təşkil edir. Yəni, dövlət vergilərdən, rüsumlardan, dövlətə məxsus mülkün əmlakın satılmasından, icarəyə verilməsindən yaranan gəlirlərini, firmalar isə istehsal etdikləri mal və xidmətlərin satışından əldə etdikləri gəlirlərini xərc olaraq yenidən bölüşdürərək müxtəlif formalarda əhaliyə qaytarır. Bu ödəmələr də əhali gəlirlərinə çevrilir.

Əhalinin gəlirləri müxtəlif mənbələrdən təmin oluna bilər. Bir qrup gəlirlər pensiya, maddi yardım yəni, transfer ödəmələr şəklində alınır. Digər gəlirləri insanlar gördükləri işin müqabilində əmək haqqı şəklində alırlar. Bunlardan başqa ev təsərrüfatlarının öz aktivlərinin artırılması hesabına əldə etdikləri gəlirləri də vardır ki, bunlar sahibkarlıq fəaliyyətindən əldə olunan gəlirlərdir. Bu tip gəlirlər əhalinin sahib olduğu torpağın, daşınmaz əmlakın icarəyə verilməsindən, banka yatırılmış depozitlərdən, qiymətli kağızlardan alınan dividend gəlirlərindən ibarətdir.

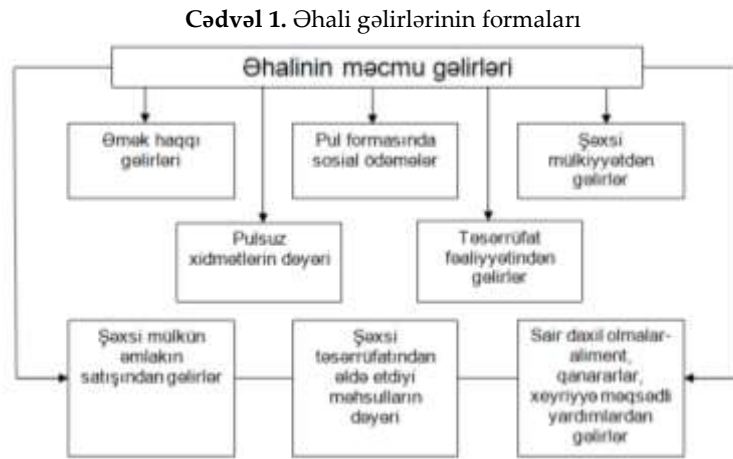
İqtisadiyyatda bir qrup gəlirlər də mövcuddur ki, bunlara sair gəlirlər deyilir. Sair gəlirlər kateqoriyasına hədiyyələr, götürülmüş borclar, kreditlər və s. aiddir.

Gəlirlərin mahiyyəti onların funksiyalarında daha aydın əks olunur. Bu funksiyalar aşağıdakılardan ibarətdir.

1. Təkrar istehsal funksiyası. Bu funksiya əhali gəlirlərinin istehsaldakı rolunu göstərir. Belə ki, gəlirlər istehlaka yönəldilərək təkrar istehsala təkan verir.
2. Mövqə funksiyası. Hər bir ev təsərrüfatının gəlirinin həcmi onun istehlaka olan mövqeyinə birbaşa təsir edir.
3. Stimullaşdırıcı funksiya. Bu funksiya digər funksiyalarla müqayisədə daha geniş mənə ifadə edir. Ev təsərrüfatının bu günkü gəliri növbəti dəfələrdə əldə edəcəyi gəlirlər üçün stimulyar yaradır. Müəssisə üçün də ev təsərrüfatının gəliri onun gələcək istehsalını stimullaşdırır.
4. Rifahın yüksəldilməsi funksiyası. Gəlirin əldə olunmasının əsas məqsədi rifahın təmin olunması, sonrakı etaplarda isə rifahın yaxşılaşdırılmasına yönəldilmişdir.

Əhali gəlirlərinin təhlili zamanı, məcmu gəlirlər, sərəncamda qalan gəlirlər, nominal və real gəlirlər anlayışlarından istifadə olunur.

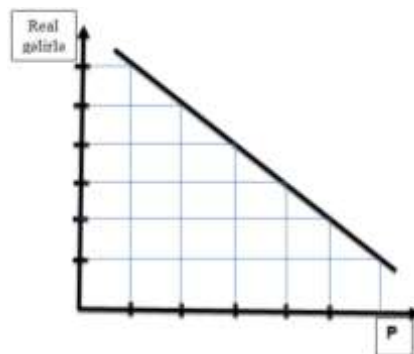
Məcmu gəlirlər ev təsərrüfatının müxtəlif mənbələrdən əldə etdiyi gəlirlərin cəmidir. Aşağıdakı cədvəldə məcmu gəlirlərin strukturunu verilmişdir.



**Mənbə:** Xarici ədəbiyyat (И.М.Алиев, Н.А.Горелов «Политика доходов и заработной платы») əsasən müəllif tərəfindən hazırlanmışdır.

Nominal gəlirlər vergilərin ödənilməsinə qədər hesablanmış gəlirlər hesab olunur. Nominal gəlirlərdən vergilər və digər məcburi ödənişlər çıxıldıqdan sonra geridə qalan hissə sərəncamda qalan gəlirlər adlanır. Real gəlirlər dedikdə isə əhaliyə, istehlakçının alabiləcəyi son hədd məhsulların həcmi nəzərdə tutulur. Real gəlirlər son hədd istehlak məhsullarının qiyməti ilə tərs mütənəsbdir. Bu aşağıdakı qrafikdə öz əksini tapmışdır [3, 224].

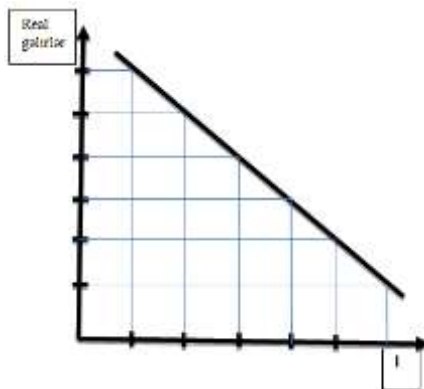
**Qrafik 1.** Real gəlirlərlə istehlak arasındakı əks təlaqqi qrafiki



Mənbə: Müəllif tərəfindən hazırlanmışdır

Belə ki, son hədd məhsulların qiyməti nə qədər artarsa real gəlirin dəyəri o qədər azalar. Ümumiyyətlə real gəlirlərlə nominal gəlirlər arasındakı fərq inflyasiyanın təsirindən yaranır. Bunu inflyasiyanın pula etdiyi təsiri izah edərək aydınlaşdırmaq olar. Belə ki, inflyasiya bazarda qiymətlərin bahalaşması ilə müşahidə olunur. Baş vermiş iqtisadi proses məhsulların reallaşmasını zəiflədir. Bu isə tələbin, istehlakın azalmasından xəbər verir. Deməli, deyilənlərdən belə qənaətə gəlmək olar ki, inflyasiya ilə real gəlirlər arasında tərs müttənəsib asılılıq müvcuddur [4,156].

Qrafik 2. Real gəlirlərlə inflyasiya arasındakı asılılıq qrafiki



Mənbə: Müəllif tərəfindən hazırlanmışdır

Əgər real gəlirlər əhəlinin ala biləcəyi istehlak məhsullarının cəmidirsə və inflyasiya istehlak məhsullarının qiymətinin artmasıdırsa eyni zaman müddətində bu iki göstərici bir birinə əks hərəkət edəcək. Yəni, inflyasiya artacaq buna əks olaraq da əhəlinin ala biləcəyi mal və xidmətlərin həcmi azalacaq.

Gəlirin əldə olunmasına ehtiyac, tələbatın formalaşmasından yaranır. Belə ki, tələbat gəlirin əldə olunmasına təkan verir. Gəlir istehlakın əsas təminatıdır. İstehlak malları və xidmətləri əhəlinin həyatlarının ayrılmaz tərkib hissəsidir. İstehlak mallarının və xidmətlərinin tərkibi müxtəlif insanlara görə fərqlidir. Bəzi insanların istehlakı əsas qida məhsulları, geyim və sığınacaq ehtiyaclarının ödənilməsi ilə məhdudlaşır. Digər qrup insanlarda istehlak daha yüksək standartlara cavab verən qida, geyim, ev, tibbi müayinə, istirahət, təhsil və s. bu kimi mal və xidmətlər deməkdir. Bu fərqi yaradan əsas amil insanların gəlirləridir. Əgər biz bu göstəriciləri makro səviyyədə təhlil etsək görərik ki, istehlakın kəmiyyətini müəyyən edən əsas amil milli gəlirdir. (MG) Yəni milli gəlir nə qədər çox olarsa istehlak yüksək, az olarsa istehlak aşağı olacaqdır. MG-lə istehlak arasındakı asılılığı istehlak funksiyası ifadə edir. İstehlak funksiyası şəxslərin malik olduqları gəlirlərin hər bir səviyyəsində planlaşdırılan istehlak xərclərinin səviyyəsini təyin edir. Sadə istehlak funksiyası düsturu aşağıdakı kimidir.

Düstur 1

$$C = C_a + bY_d$$

Burada C- istehlak,  $C_a$ -muxtər istehlak, b (MPC) -istehlaka son hədd meyillilik,  $Y_d$ -milli gəliri ifadə edir

Muxtər istehlak ilkin tələbat əmtəələrinə olan istehlak xərclərinin minimal həddidir. Muxtər istehlakın kəmiyyəti MG səviyyəsindən asılı deyil. Belə ki, gəlir səviyyəsindən asılı olmayaraq insanlar yeməli, haradasa yaşamaladırlar. Başqa sözlə əgər hər hansı ildə MG-in səviyyəsi çox aşağı olarsa, fərdlər yenə də onların yaşaması üçün zəruri olan minimum nemətlər dəstini is-



təhlak edirlər. Əgər istehlak kəmiyyəti MG-dən çoxdursa, bu o deməkdir ki, ev təsərrüfatları çatışmayan vəsaiti borc alır və ya əvvəl etdikləri yığımdan sərf edirlər.

İstehlak funksiyasının düsturunda göründüyü kimi, sərəncamda qalan MG istehlak həcmi üçün həlledicidir. Onun artması amil gəlirinin artması və ev təsərrüfatlarının istehlaka yönəldə biləcəyi vəsaitlərin çoxalması deməkdir. Başqa sözlə, milli gəlirin artması istehlakın artmasına səbəb olur. Əhalinin istehlakı onların həyat səviyyəsinin əsas ölçü meyarlarından biridir. Həyat səviyyəsi sosial-iqtisadi kateqoriya kimi əhalinin rifahını istehlak baxımından səciyyələndirir. Mürəkkəb kateqoriya olan həyat səviyyəsi bir çox amillərin təsiri altında formalaşır:

1. Ölkənin iqtisadi ehtiyatlarının (*həcmi*) kəmiyyəti və keyfiyyəti, onların inkişaf səviyyəsi;
2. Ölkədə adambaşına ÜMM-un istehsalı;
3. Adambaşına düşən pul gəlirləri;
4. Yaşayış dəyərinin indeksləşdirilməsi, yəni qiymətlərin dəyişməsinə müvafiq olaraq ümumi və aylıq gəlirin ona uyğun olaraq dəyişməsi;
5. Əmtəə və xidmətlərin həcmi və quruluşu;
6. Ölkədə xidmət sahələrinin inkişafı və səmərəli yerləşdirilməsi də həyat səviyyəsinin yaxşılaşdırılmasına əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir.

### 3. Nəticə

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsinə təsir edən amilkimi gəliri göstərmək olar. Əhalinin həyat səviyyəsi real gəlirlərin miqdarından asılıdır. Əhalinin gəlirlərə görə qruplara bölgüsü, hər birinin öz rəasional büdcəsi olan ailələr- aşağı, orta və yüksək gəlirləri olan ailələr qrupuna ayrılır. Buna uyğun olaraq, yəni əhalinin aşağı gəlirlər qrupunun xərclərinin miqdarının və quruluşunun təhlili əsasında yaşayış minimumu və yoxsulluq həddi hesablanır. Bu qruplaşmaya eynilə həyat səviyyəsinə də aid etmək olar. Belə ki, aşağı gəlirləri olan əhali qrupunun həyat səviyyəsi aşağı, daha yüksək gəlirləri olan əhali qrupunun həyat səviyyəsi uyğun olaraq yüksək olacaqdır.

#### ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Əliyev F., Əliyev T. (2011). "Ev təsərrüfatı gəlirlərinin formalaşması və ondan istifadənin sosial iqtisadi problemləri". Bakı: Elm və Təhsil, 276 s.
2. Quliyev F. "Millət və dövlət gəlirləri" Bakı: 2004 Nağıl evi, 194s.
3. Алиев И.М., Горелов Н.А. (2008). «Политика доходов и заработной платы» учебник Ростов-на-Дону: Феникс. стр. 533 (Gəlirlər və əmək haqqı siyasəti)
4. Marta Nussbaum Amartya Sen (2009) "The quality of life" Clarendon press. Oxford pages. 453 (Həyat səviyyəsi)
5. A.Masslow "Hierarchy of needs" CreateSpace Independent Publishing Platform, 2013 - Psychology - 102 pages (Ehtiyaclar iyerarxiyası)

UOT:330.567.2/.4;330.59;330.12

## İQTİSADI VOLATİLLİYİN HƏYAT SƏVİYYƏSİNƏ TƏSİRİ

Günəş NƏBİYEVƏ, Mətanət RİZAYEVƏ

AMEA İqtisadiyyat İnstitutu

Bakı / AZƏRBAYCAN

*gunashg@yahoo.com, metanet\_w@mail.ru*

### XÜLASƏ

Məqalədə müasir post-neft, devalvasiya, həmçinin diversifikasiya dövrlərində əhalinin pul gəlirlərində baş verən dəyişikliklər araşdırılmış və makroiqtisadi göstəricilərin başqa dövrlərə nəzərən dəyişmə meylləri göstərilmişdir. Müəyyən edilmişdir ki, neft gəlirlərinin dəyişməsindən asılı olaraq, illər üzrə ÜDM-in defilyatoru ilə istehlak qiymətlərinin indeksi arasında kəskin fərq meydana çıxır, yəni iqtisadiyyatda volatillik risklərin artmasına zəmin yaradır, eləcə də ölkə iqtisadiyyatında baş verən və nəzərə alınması zəruri olan iqtisadi hadisələrin əhalinin pul gəlirlərinə təsir səviyyəsi də böyükdür.

Eyni zamanda, məqalədə həyat səviyyəsini keyfiyyət baxımından xarakterizə etmək üçün əhalinin tələbatının ödənilmə səviyyəsi onların pul gəlirləri ilə pul xərcləri arasında qurulan balans vasitəsilə öyrənilmişdir.

**Açar sözlər:** post-neft, devalvasiya, diversifikasiya, əhali gəlirləri, məcmu tələb, ixtisasız peşə, balans metodu.

### ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ВОЛАТИЛЬНОСТИ НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

#### РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются изменения денежных доходов населения в ходе современных периодов пост-нефтяной, девальвационной и диверсификации и отражены тенденции изменения макроэкономических показателей в сравнении с другими периодами. Было установлено, что в зависимости от изменения нефтяных доходов существует резкая разница между дефлятором ВВП и индексом потребительских цен в течение многих лет, что приводит к увеличению рисков при волатильности в экономике, а также экономические события, происходящие в экономике страны и которые необходимо принимать во внимание, оказывают значительное влияние на доходы населения.

В то же время, чтобы охарактеризовать качество жизни, уровень удовлетворенности спроса населения был изучен через баланс, установленный между их денежными доходами и расходами.

**Ключевые слова:** пост-нефть, девальвация, диверсификация, доходы населения, совокупный спрос, неквалифицированный труд, метод баланса.

### THE IMPACT OF ECONOMIC VOLATILITY ON THE QUALITY OF LIFE OF THE POPULATION

#### ABSTRACT

The article examines the changes in the population's money income during the current periods of post-oil, devaluation and diversification, and reflects trends in the changes in macroeconomic indicators in comparison with other periods. It was found that, depending on the change in oil revenues, there is a sharp difference between the GDP deflator and the consumer price index for many years, which leads to an increase in risks associated with volatility in the economy, as well as economic events taking place in the country's economy and which need to be taken into account, have a significant impact on the income of the population.

At the same time, in order to characterize the quality of life, the level of satisfaction of the population's demand was studied through the balance established between their monetary incomes and expenditures.

**Key words:** post-oil, devaluation, diversification, incomes of the population, aggregate demand, unskilled labor, balance method.

## Giriş

Müasir bazar iqtisadiyyatı şəraitində dövlətin iqtisadi siyasətinin əsasını makroiqtisadi tənzimlənmə təşkil etməklə məqsəd işsizliyin, inflyasiyanın və böhranların qarşısını alaraq iqtisadi

inkişafın sabitliyini təmin etməkdən ibarətdir. Makro iqtisadi siyasətin tənzimlənməsi isə, öz növbəsində, məcmu tələblə məcmu təklif arasında tarazlığın təmin edilməsindən ibarətdir. Ölkə iqtisadiyyatında bu cür tarazlığın təminatında maliyyə axınının tənzimlənməsi mühüm rol oynayır. Ölkə üzrə həm daxili, həm də xaricə maliyyə axınının tənzimlənməsi pul və kapital bazarları vastəsi ilə həyata keçirilir.

Məlumdur ki, maliyyə axını ev təsərrüfatları, kommersiya şirkətləri, dövlət sektoru və maliyyə sektorları vastəsi ilə baş verir. İnkişaf etmiş ölkələrdə ev təsərrüfatları kapitalın 70-80%-ni öz vəsaitləri hesabına, qalan 30-20%-ni kredit resusları hesabına təmin edirlər [4]. Bu səbəbdən də ev təsərrüfatlarında maliyyə vəsaiti artıqlığı formalaşır ki, bu da digər üç institutun maliyyələşməsinə şərait yaradır. Belə ki, dövlət büdcəsi kəsiri, bank faizi stavkalarının qısamüddətli öhdəliklərinin örtülməsi, pul dövriyyəsi zamanı yaranmış defisitə bərpası və böyük investisiya layihələrinin maliyyələşməsi məqsədi ilə buraxılmış uzunmüddətli qiymətli kağızlarda yaranmış borcun bağlanması hesabına maliyyə resuslarının hərəkəti zamanı dövlətin maliyyə öhdəlikləri maliyyə aktivlərini üstələyir. Ev təsərrüfatlarının aktiv fəaliyyəti nəticəsində formalaşmış maliyyə aktivləri isə digər sektorların maliyyələşməsinə yönəldiyindən ev təsərrüfatları qarşısında bu sektorların öhdəliyi yaranır. Bu baxımdan, postneft dövründə ev təsərrüfatlarının inkişafına daha böyük diqqət yetirilməlidir.

**Post-neft dövründə makroiqtisadi göstəricilərin dəyişmə meyli.** İqtisadi və sosial siyasətin qeyd edilən konseptual əsaslarını nəzərə alaraq post-neft dövründə makroiqtisadi, o cümlədən ÜDM, orta aylıq əmək haqqı, istehlak qiymətləri indeksi və d. göstəricilərdə ardıcıl olaraq baş verən dəyişikliklərin əhalinin gəlirlərinə və yaşayış keyfiyyətinə təsirini faktiki statistik rəqəmlər əsasında müəyyənləşdirmək mümkündür (Cədvəl 1).

**Cədvəl 1.** Əsas makroiqtisadi göstəricilər [2].

	ÜDM		ÜDM-də neftin payı		ÜDM-də qeyri-neft sahələrinin payı		əhalinin nominal nominal pul gəlirləri		nominal orta aylıq əmək haqqı	
	mln. manat	orta illik artım,%	mln. manat	%	mln. manat	%	mln. manat	%	mln. manat	orta aylıq artım, %
<b>2005</b>	12522,5	26,5	6467,5	51,6	6055,0	48,4	7792,3	62,2	117,9	121,2
<b>2010</b>	42465,0	47,8	24022,3	56,6	18442,7	43,4	25605,6	60,3	356,6	108,3
<b>2014</b>	58977,8	102,8	25939,6	44,0	33038,2	56,0	39360,7	66,7	442,1	105,4
<b>2015</b>	54352,1	101,1	19851,2	36,5	34500,9	63,5	41738,6	76,8	462,0	104,5
<b>2016</b>	60393,9	96,9	24240,4	40,1	36153,5	59,9	45395,1	75,2	494,3	107,0

*Qeyd.* Cədvəl [2] əsasında tərtib edilmişdir.

Cədvəldən göründüyü kimi ÜDM-in tərkibində neft və qeyri-neft sektorlarının xüsusi cəkisi, müvafiq olaraq, 2005-ci ildə 51,6% və 48,4%, 2010-cu ildə 56,6% və 43,4% təşkil etdiyindən neft sektorunun payında artım mövcuddur. Post-neft dövrünün başlaması ilə əlaqədar olaraq 2014-cü ildən həmin göstəricilər, müvafiq şəkildə, 44,0% və 56%, 2015-ci ildə 36,5% və 63,5%, 2016-cı ildə isə 40,1% və 59,9% təşkil etdiyindən qeyri-neft sektorunun payında artım müşahidə olunur. Nəticədə ÜDM-in tərkibində neft və qeyri-neft sektorlarının orta illik payı 2010-cu illə müqayisədə 2014-cü ildə, uyğun olaraq, 2,0% və 19,8% artmış, 2014-cü illə müqayisədə 2015-ci ildə isə neft sektorunun payı 30% azalmış, qeyri-neft sektorunun payı 4,4% artmışdır.

Bununla yanaşı, 2010-cu ildə 2005-ci illə müqayisədə nominal ÜDM orta illik 47,8% artığı halda, əhalinin pul gəlirləri 45,7% artmışdır. Əslində, əhalinin pul gəlirləri likvidlik baxımından ÜDM-ə nisbətən daha intensiv olmalıdır ki, ölkə iqtisadiyyatında tarazlıq qoruna bilsin. Digər tərəfdən, həmin dövrdə ölkə üzrə orta aylıq nominal əmək haqqının artım tempi 40,5% təşkil edərək

ÜDM-in orta illik artım tempindən 7,3 faiz bəndi geri qalır. Halbuki, məşğul əhali ÜDM-in real yaradıcısıdır və yalnız yüksək avtomatlaşdırma tətbiq olunduqda, başqa sözlə, innovativ texnika məşğul əhalini əvəz etdiyi halda ÜDM-in artım sürəti əmək haqqının artım sürətini üstələyə bilər. Təəssüf ki, hazırda ölkə iqtisadiyyatında avtomatlaşdırma o səviyyədə deyildir.

Təhlil göstərir ki, 2010-cu ilə nisbətən 2014-cü ildə nominal ÜDM-in orta illik artımı 9,7% təşkil etməklə keçən dövrə nisbətən artım tempi aşağı düşdüyü halda, əksinə, əhalinin nominal pul gəlirləri orta illik 13,4% artmışdır. Ölkə üzrə orta aylıq əmək haqqı isə, bu dövrdə, cəmi 6% artaraq gəlirlərin artım tempindən 7,4 faiz bəndi geri qalır. Bu da əhalinin ümumi gəlirlərində artımın əmək gəlirləri deyil, digər gəlirlər hesabına baş verdiyini göstərir.

Qeyd etmək lazımdır ki, post-neft siyasətinə keçidlə əlaqədar, nominal dəyərdə ÜDM-in həcmində 2014-2015-ci illərdəki 7,8% və 2015-2016-cı illərdəki 11,1% azalmaya uyğun olaraq əhalinin nominal pul gəlirlərində, birinci dövrdə, 6,0%, orta aylıq əmək haqqında isə 4,5% azalma müşahidə olunsada, ikinci dövrdə, müvafiq şəkildə 8,8% və 7,0% artma müşahidə olunmuşdur ki, burada da devalvasiya prosesi öz rolunu oynayır.

Yuxarıda aparılan təhlilin nəticəsinə əsasən post-neft dövründə ölkə iqtisadiyyatında formalaşan makroiqtisadi göstəricilərin dəyişməsi ilə əhalinin pul gəlirlərində baş verən dəyişikləri əks etdirən aşağıdakı cədvəli tərtib edə bilərik (Cədvəl 2).

**Cədvəl 2.** Post neft dövründə baş verən makroiqtisadi göstəricilərin əvvəlki dövrə nisbətən dəyişməsi, mln.manat [1].

	2005	2010	2014	2015	2016
<b>1. ÜDM</b>	12522,5	42465,0	58977,8	54352,1	60393,9
- neft sektoru üzrə	6467,5	24022,7	25939,6	19851,2	24240,4
neft sektorunun ÜDM-də payı, %	51,6	56,6	44,0	36,5	40,1
- qeyri-neft sektoru üzrə	6055,0	18442,7	33038,2	34500,9	36153,5
qeyri-neft sektorunun ÜDM-də payı, %	48,4	43,4	56,0	63,5	59,9
ÜDM-in a) mütləq artımı	-	29942,5	16512,8	-4625,7	6041,8
b) nisbi artımı, %	-	2,4 d	138,9	92,2	111,1
c) orta illik artımı, %	-	47,8	9,7	-7,8	1,1
<b>2. Əhalinin pul gəlirləri</b>	7792,5	25605,6	39360,7	41738,6	45395,1
a) mütləq artım	-	17813,3	13755,1	2377,9	3656,5
b) nisbi artım, %	-	2,2 d	153,7	106,4	108,8
c) orta illik artım, %	-	45,7	1,5	1,1	1,1
<b>3. Orta aylıq əmək haqqı</b>	117,9	356,6	442,1	462,0	494,3
a) mütləq artım	-	238,7	85,5	19,9	32,3
b) nisbi artım, %	-	2,0 d	124,0	104,5	107,0
c) orta illik artım, %	-	40,5	31,0	4,5	7,0
<b>II. İstehlak qiymətləri indeksi, %</b>	9,6	5,7	1,4	4,0	12,4
<b>III. ÜDM-in defilyatoru, %</b>	116,1	111,3	98,6	91,1	114,7

*Qeyd.* Cədvəl [1] əsasında tərtib edilmişdir.

Cədvəl 2-yə əsaslanaraq belə söyləmək olar ki, ÜDM-də neft sektorunun payının 1% artması ÜDM-in 11,9%, əhalinin pul gəlirlərinin 10,4%, orta aylıq əmək haqqının isə 10,1% artmasına səbəb olur və əksinə, ÜDM-də neft sektorunun payının 1% azalması nəticəsində ÜDM 3,7%, əhalinin pul gəlirləri 3,5%, orta aylıq əmək haqqı isə 2,8% azalmağa meyillidir. Beləliklə, post-neft iqtisadiyyatında ÜDM-də neft sektorunun xüsusi çəkisinin artması və ya azalması nəticədə adı çəkilən digər makroiqtisadi göstəricilərin, o cümlədən əhalinin pul gəlirlərinin sürətlə dəyişməsinə, yəni iqtisadi volatillyin artmasına gətirir. Bu səbəbdən də ölkə iqtisadiyyatında neft qiymətlərinin və gəlirlərinin sürətli dəyişməsi böyük iqtisadi risklərin formalaşmasına zəmin yaradır.

Deyilənləri ümumiləşdirərək belə qənaətə gəlmək olar ki, ÜDM-də neft sektorunun xüsusi çəkisinin 1 vahid artıb-azalması əhalinin pul gəlirlərinin və orta aylıq əmək haqqının, müvafiq olaraq, 3 və 10 vahid dəyişməsinə səbəb olur. Yəni neftin qiyməti yüksəldikdə neft gəlirlərindən daxil olan böyük miqdarda pul vəsaitlərinin ölkə iqtisadiyyatında həzm edilə bilməməsi və ya əksinə, neft gəlirləri azaldıqda isə həmin miqdarda da ölkə iqtisadiyyatında pul vəsaitlərinin çatışmazlığı yaranır. Bu isə öz növbəsində, iqtisadiyyatın monitarlaşma səviyyəsini aşağı salır. Başqa sözlə, əhalinin pul gəlirlərinin səviyyəsi aşağı olduğundan makroiqtisadiyyatda pul-əmtəə münasibətlərinin tarazlığı pozulmaqla ölkə iqtisadiyyatının inkişaf tempində öz-özünə durğunluq (dayanıqlıq) prosesi baş verir.

Cədvəl 2-dən göründüyü kimi neft gəlirlərinin dəyişməsindən asılı olaraq, illər üzrə ÜDM-in defilyatoru ilə istehlak qiymətlərinin indeksi arasında kəskin fərq meydana çıxır, yəni iqtisadiyyatda volatillik risklərin artmasına zəmin yaradır.

**Devalvasiya prosesinin əhalinin pul gəlirlərinə təsir dərəcəsi.** Ölkə iqtisadiyyatında baş verən və nəzərə alınması zəruri olan digər iqtisadi hadisənin – devalvasiyanın da əhalinin pul gəlirlərinə təsir səviyyəsi böyükdür.

Cədvəl 3-dən göründüyü kimi ev təsərrüfatlarının adambaşına düşən gəlirləri 2005-2015-ci illərdə 144,2 manatdan 240,5 manata (66,8%) və ya 179,67 dollardan 234,8 dollara (30,7%) yüksəlməklə artım 96,3 manat və ya 55,1 dollar təşkil etmişdir. Devalvasiya nəticəsində manat ucuzlaşdıqca ev təsərrüfatlarının gəlirləri dollar hesabı ilə 36,1% azalmışdır. Odur ki, ölkə iqtisadiyyatında baş verən inflyasiyanı və devalvasiyanı nəzərə alaraq Laspeyres, Paşə və Fişer indekslərinin ümumiləşdirilmiş (unifikasiyalasdırılmış) və sadələşdirilmiş üsulundan istifadə edərək adambaşına düşən real gəlirlərin formalaşmasını nəzərdən keçirək.

2005-ci və 2015-ci illər üzrə inflyasiyanın səviyyəsini (1,096 və 1,0375), həmçinin məzənnəni (0,9459 və 1,0261) nəzərə alsaq real gəlirlər, müvafiq illərdə, 58,8 manat və ya 62,2 dollar və 231,8 manat və ya 225,9 dollar təşkil edər ki, bu halda fərq 173 manat və ya 163,7 dollara bərabər olduğundan ötən 10 il ərzində ev təsərrüfatlarının adambaşına düşən gəlirləri nominal dəyərdə manatla 3,9 dəfə, real dəyərdə manatla 2,9 dəfə, dollarla 2,6 dəfə artmışdır.

2010-cu və 2015-ci illər üzrə bu hesablamaları 2010-cu ilin inflyasiya səviyyəsini (1,057) və məzənnəni (0,8026) nəzərə alaraq aparsaq, onda həmin ildə real gəlirlər 136,4 manat və ya 169,9 dollar olmaqla, fərq 95,4 manat və ya 56,0 dollar təşkil edər. Deməli, araşdırılan 5 il ərzində ev təsərrüfatlarının hər nəfərə düşən gəlirləri nominal ifadədə manatla 66,8%, real dəyərdə manatla 69,9%, dollarla isə 33% artmışdır.

Eyni hesablamaları ev təsərrüfatlarının adambaşına düşən xərcləri üzrə də aparsaq, məlum olur ki, xərclər gəlirləri 2010-cu ildə 3,2 manat üstələdiyi halda, 2015-ci ildə 5,1 manat üstələmişdir.

Ev təsərrüfatlarında ayda adambaşına düşən aylıq pul gəlirlərinə cari transfertlərdən daxil olmalar nəzərə alınmasa, aylıq gəlirlərin səviyyəsi 2010-cu ildə 21,8 manat az olmaqla 122,4 manata, 2015-ci ildə isə 20,25 manat azalmaqla 202,5 manata bərabər olur. Sosial transfertlər 2010-cu ildə 21,8 manat, 2015-ci ildə 38,0 manat artsa da hər iki ildə onlar ümumi gəlirlərin 84,2%-ni təşkil etmişdir. Bu halda ev təsərrüfatlarının adambaşına düşən aylıq xərcləri gəlirləri 2010-cu ildə 25 manat, 2015-ci ildə 43,1 manat üstələyər. Deməli, cari transfertlər nəticəsində ələ baxımlılıq tendensiyası 42% artmışdır. Bu isə müasir bazar iqtisadiyyatı şəraitində ev təsərrüfatları üzrə siyasətin reallaşdırılmasında mövcud 2 yanaşmaya əsaslanan və həyata

keçirilən sosial və bazar münasibətləri mövqelərinin müqayisəsi zamanı müstəqil təsərrüfatçılığın hansı səviyyədə inkişaf etməsini əks etdirir. Belə ki, baxmayaraq ki, ölkəmizdə iqtisadiyyat bazar münasibətlərinə əsaslanır, ev təsərrüfatları üzrə sosial siyasətdə sosial münasibətlər bazar münasibətlərini üstələyir və nəticədə dövlət əhalinin minimal tələbatını təmin etməyə çalışır. Bununla da, bir tərəfdən, əhalidə “ələ baxımlılıq” psixologiyası formalaşır, digər tərəfdən, ölkədə iqtisadi fəallığın aşağı düşməsinə səbəb olur və əhali gəlirlərini artırmaqda maraqlı olmur. Beləliklə də əhalinin gəlirlərinin aşağı həddi ilə yanaşı, yuxarı həddi də tənzimlənmiş olur.

Cədvəl 3. Ev təsərrüfatlarının ayda adambaşına düşən gəlirləri, manat, [3].

	2005	2010	2015	2005-ci ilə nisbətən 2015-ci ildə xalis artım
<b>Gəlirlər - cəmi</b>	64,4	144,2	240,5	43,4%
<b>Məşğulluqdan gəlirlər</b>	19,4	50,0	78,7	85,4%
- xüsusi çəkisi, %	30,1%	34,7%	32,7%	-
<b>Özü məşğulluqdan</b>	15,1	36,3	63,9	94,9%
- xüsusi çəkisi, %	23,4%	25,1%	26,6%	-
<b>Kənd təsərrüfatından gəlirlər</b>	12,0	20,1	32,1	70%
- xüsusi çəkisi, %	18,6%	13,9%	13,3 %	-
<b>İcarədən gəlirlər</b>	0,9	1,3	1,7	36,7%
- xüsusi çəkisi, %	1,4%	0,9%	0,71%	-
<b>Əmlakdan gəlirlər</b>	0,2	0,3	0,5	60 %
- xüsusi çəkisi, %	0,31%	0,21%	0,71%	-
<b>Alınmış cari transfertlər</b>	7,5	21,8	38,0	104,1%
- xüsusi çəkisi, %	11,6%	15,1%	15,8%	-
<b>1. pensiyalar</b>	6,1	17,9	37,9	108,7%
- xüsusi çəkisi, %	9,5%	12,4%	13,5%	-
<b>2. müavinət və sosial yardımlar</b>	0,8	2,6	3,9	92,2%
- xüsusi çəkisi, %	1,2%	1,81%	1,62%	-
<b>3. naturada sosial transfertlər</b>	0,6	1,3	2,0	73,7%
- xüsusi çəkisi, %	0,9%	0,9%	0,83%	-
<b>Digər gəlirlər</b>	9,3	14,3	16,0	70,8%
- xüsusi çəkisi, %	14,6%	9,9%	10,8%	-
<b>1. digər ailələrdən alınan gəlirlər</b>	7,2	10,5	19,7	70,6%
- xüsusi çəkisi, %	11,2%	7,3%	8,2%	-
<b>2. ölkə xaricindən göndərilən pullar</b>	2,1	3,8	6,3	71,2%
- xüsusi çəkisi, %	3,3%	2,64%	2,62%	-

*Qeyd. Cədvəl [3] əsasında tərtib edilmişdir.*

Digər tərəfdən, qeyd etmək lazımdır ki, əhali gəlirləri 2016-cı ildə 2013-cü ilə nisbətən 120,1% artmışdırsa, 2014-cü ilə nisbətən 112,1% artmış (yəni artım sürəti 8 faiz bəndi aşağı düşmüş), 2015-ci ilə nisbətən isə 107,2% artmışdır (yəni artım sürəti 5 faiz bəndi aşağı düşmüşdür). Əs-lində bazar münasibətlərinə uyğun olaraq, xüsusən də devalvasiya prosesi özüməşğulluqdan və sahibkarlıq fəaliyyətindən gələn gəlirlərin daha sürətlə artmasına imkan yaratmalı idi. La-kin təhlildən aydın olur ki, bu növ gəlirlərin artım sürəti 2016-cı ildə 2014-cü və 2015-ci illərə nisbətən, uyğun olaraq, 11,8 və 4,7 faiz bəndi aşağı düşmüşdür. Bu mənada təsadüfi deyildir ki, dövlət sektorunda əmək haqqı şəklində maddədən gələn gəlirlərin artım sürəti qey-ri-dövlət sektorunda sahibkarlıq fəaliyyətindən və özüməşğulluqdan gələn gəlirlərin artım sürətini üstələyir (Diaqram 2).

Bunun səbəblərindən biri kimi əhalinin əsas gəlir mənbələri üzrə bölgüsündə özəl sektora nis-bətən dövlət sektorunda maddə ilə işləyənlərin sayının təqribən 3 dəfə çox olmasını da göstər-mək olar.

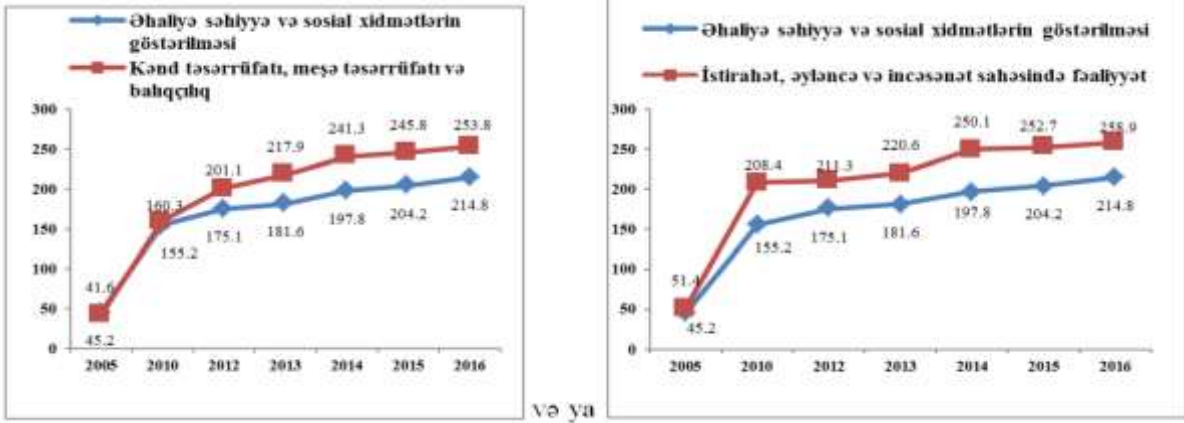
**Diaqram 1.** Muzdlu əmək və sahibkarlıq fəaliyyətlərindən gələn gəlirlər, [5]



*Qeyd.* Diaqram [5] əsasında tərtib edilmişdir.

Lakin gəlirlərin quruluşunun illər üzrə təhlili göstərir ki, 2010-cu ildən sonrakı dövrdə cəmi gəlirlərin tərkibində əmək haqqı şəklində muzdlu əmək fəaliyyətindən gələn gəlirlərin xüsusi çəkisi aşağı düşməyə başlamışdır. Sahibkarlıq fəaliyyəti və özüməşğulluqdan gələn gəlirlərin xüsusi çəkisində isə 2015-ci ildə durğunluq, 2016-cı ildə geriləmə müşahidə olunmuşdur. Bu cür geriləmənin səbəblərindən biri ali təhsilli gənclərin böyük əksəriyyətinin özünü əmək bazarında reallaşdırma bilməməsidir. Buna isə, öz növbəsində, təhsil müəssisələri ilə əmək bazarının qarşılıqlı təsirdə fəaliyyət göstərməməsi və təhsilin keyfiyyətinin aşağı olması da səbəb olur. Belə ki, təhsil müəssisələrinə tələbə qəbulu ballarının aşağı olması tələbə qəbulunu asanlaşdırır, nəticədə əksəriyyət ali təhsilli olur. Yəni tələbə qəbulu prosesi rəqabət qabiliyyəti xüsusiyyətini itirir. Nəticədə gələcəkdə ali təhsil tələb edən ixtisaslar üzrə iş yerlərində rəqabət qabiliyyətlilik aşağı düşür. Bu isə, öz növbəsində, belə müəssisələrdə əmək haqqlarının səviyyəsinin azalmasına gətirir ki, nəticədə ali təhsil tələb edən ixtisaslarla bu cür təhsil tələb etməyən ixtisaslar arasında fərq də azalır, ali təhsil tələb edən ixtisaslara münasibət dəyişir, ali təhsilə maraq azalır (Diaqram 2).

**Diaqram 2.** İxtisaslı və ixtisasız peşə sahələrində əmək haqqının müqayisəsi, [5].



*Qeyd.* Diaqram [5] əsasında tərtib edilmişdir.

İlk baxışda bu cür münasibət gələcəkdə ali təhsilli mütəxəssislərin çatışmazlığına gətirə bilər. Lakin məlumdur ki, müasir dövrdə təhsil alma prosesi öz formasına görə də dəyişir. Belə ki, təhsil keyfiyyət baxımından yüksəlməsə, yaxın gələcəkdə təhsil haqqı yerli təhsil müəssisələrinə deyil, distansion təhsil yolu ilə digər ölkələrə yönələr və ölkədən xaricə maliyyə axını üsullarından birinə çevrilə bilər.

## Nəticə

1. Ev təsərrüfatları kapitalının 70-80%-ni öz vəsaitləri hesabına, qalan 30-20%-ni kredit resursları hesabına təmin etdiyindən burada maliyyə vəsaiti artıqlığı formalaşır ki, bu da di-

- gər üç institutun - kommersiya şirkətlərinin, dövlət sektorunun və maliyyə sektorlarının maliyyə təminatına şərait yaradır;
2. Borcların bağlanması hesabına maliyyə resuslarının hərəkəti zamanı dövlətin maliyyə öhdəlikləri onun maliyyə aktivlərini üstələyir;
  3. əhalinin pul gəlirləri likvidlik baxımından ÜDM-ə nisbətən daha intensiv olduqda ölkə iqtisadiyyatında tarazılıq qorumaq mümkün olur;
  4. 2010-2014-cü illərdə əhalinin ümumi gəlirlərində artım əmək gəlirləri deyil, digər gəlirlər hesabına baş vermişdir;
  5. post-neft iqtisadiyyatında ÜDM-də neft sektorunun xüsusi çəkisinin artması və ya azalması nəticədə digər makroiqtisadi göstəricilərin, o cümlədən əhalinin pul gəlirlərinin sürətlə dəyişməsinə, yəni iqtisadi volatilliyin artmasına gətirir;
  6. ÜDM-də neft sektorunun xüsusi çəkisinin 1 vahid artıb-azalması əhalinin pul gəlirlərinin və orta aylıq əmək haqqının, müvafiq olaraq, 3 və 10 vahid dəyişməsinə səbəb olur;
  7. neftin qiyməti yüksəldikdə neft gəlirlərindən daxil olan böyük miqdarda pul vəsaitlərinin ölkə iqtisadiyyatında həzm edilə bilməməsi və ya əksinə, neft gəlirləri azaldıqda isə həmin miqdarda da ölkə iqtisadiyyatında pul vəsaitlərinin çatışmazlığı yaranır, bu isə öz növbəsində, iqtisadiyyatın monitarlaşma səviyyəsini aşağı salır;
  8. əhalinin pul gəlirlərinin səviyyəsi aşağı olduğundan makroiqtisadiyyatda pul-əmtəə münasibətlərinin tarazlığı pozulmaqla ölkə iqtisadiyyatının inkişaf tempində öz-özünə durğunluq (dayanıqlıq) prosesi baş verir;
  9. Odur ki, ölkə iqtisadiyyatında baş verən inflyasiyanı və devalvasiyanı nəzərə alaraq Laspeyres, Paaşe və Fişer indekslərinin ümumiləşdirilmiş (unifikasiyalaşdırılmış) və sadələşdirilmiş üsulundan istifadə edərək adambaşına düşən real gəlirləri müəyyən etmək mümkündür. Belə ki, devalvasiya nəticəsində manat ucuzlaşdıqca ev təsərrüfatlarının gəlirləri dollar hesabı ilə 36,1% azalmışdır;
  10. 2010-cu və 2015-ci illər ərzində ev təsərrüfatlarının hər nəfərə düşən gəlirləri nominal ifadədə manatla 66,8%, real dəyərdə manatla 69,9%, dollarla isə 33% artmışdır;
  11. Ev təsərrüfatlarında ayda adambaşına düşən aylıq pul gəlirlərinə cari transfertlərdən daxil olmalar nəzərə alınmasa, aylıq xərcləri gəlirləri 2010-cu ildə 25 manat, 2015-ci ildə 43,1 manat üstələyər. Deməli, cari transfertlər nəticəsində ələ baxımlılıq tendensiyası 42% artmışdır;
  12. ölkəmizdə iqtisadiyyat bazar münasibətlərinə əsaslanır, ev təsərrüfatları üzrə sosial siyasətdə sosial münasibətlər bazar münasibətlərini üstələyir və nəticədə dövlət əhalinin minimal tələbatını təmin etməyə çalışır. Bununla da, bir tərəfdən, əhalidə "ələ baxımlılıq" psixologiyası formalaşarsa, digər tərəfdən, ölkədə iqtisadi fəallığın aşağı düşməsinə səbəb olur və əhali öz gəlirlərini artırmaqda maraqlı olmur. Beləliklə də əhalinin gəlirlərinin aşağı həddi ilə yanaşı, yuxarı həddi də tənzimlənmiş olur;
  13. dövlət sektorunda əmək haqqı şəklində maddədən gələn gəlirlərin artım sürəti qeyri-dövlət sektorunda sahibkarlıq fəaliyyətindən və özüməşğulluqdan gələn gəlirlərin artım sürətini üstələyir.
  14. tələbə qəbulu prosesi rəqabət qabiliyyəti xüsusiyyətini tədricən itirir. Nəticədə gələcəkdə ali təhsil tələb edən ixtisaslar üzrə iş yerlərində rəqabət qabiliyyətlilik aşağı düşür. Bu isə, öz növbəsində, belə müəssisələrdə əmək haqqlarının səviyyəsinin azalmasına gətirir;



15. ali təhsil tələb edən ixtisaslarla bu cür təhsil tələb etməyən ixtisaslar arasında fərq azalır, ali təhsil tələb edən ixtisaslara münasibət dəyişir, ali təhsil almağa maraq azalır;
16. ölkəmizdə təhsil keyfiyyət baxımından yüksəlməsə, yaxın gələcəkdə təhsil haqqı yerli təhsil müəssisələrinə deyil, distansion təhsil yolu ilə digər ölkələrə yönəlməklə ölkədən xaricə maliyyə axını üsullarından birinə çevrilə bilər.

#### **ƏDƏBİYYAT**

1. Azərbaycan Respublikasının mərkəzi bankının illik hesabatları 2010 – 2015.
2. Azərbaycan Respublikasının mərkəzi bankının statistik bülleteni 2010 – 2015 .
3. Azərbaycan Respublikasının statistik göstəriciləri 2010-2015-ci illər.
4. Чернов А.Ю. Личные финансы. Доходы и расходы семейного бюджета. М., 2005, 176 стр.
5. Намятова Л.Е., Бучинская О.Н. Институциональная экономика. Екатеринбург: УМЦ-УПИ, 2015, 215 стр.
6. Quliyev C.B., Abdullayeva R.S., Rizayeva M.H., Allahverdiyeva A.U.: Rəqabət qabiliyyətli iqtisadiyyatda həyat səviyyəsi və onun keyfiyyətə yaxşılaşdırılmasının sosial-iqtisadi problemləri. Bakı, "AVROPA", 2014, 198 səh.
7. [www.statgov.az](http://www.statgov.az)

## INSTRUCTIONS FOR AUTHORS

1. "The Baku Engineering University Economics and Administration" accepts original unpublished articles and reviews in the research field of the author.
2. Articles are accepted in English.
3. File format should be compatible with **Microsoft Word** and must be sent to the electronic mail (**journal@beu.edu.az**) of the Journal. The submitted article should follow the following format:
  - Article title, author's name and surname
  - The name of workplace
  - Mail address
  - Abstract and key words
4. The title of the article should be in each of the three languages of the abstract and should be centred on the page and in bold capitals before each summary.
5. **The abstract** should be written in **9 point** type size, between **100** and **150** words. The abstract should be written in the language of the text and in two more languages given above. The abstracts of the article written in each of the three languages should correspond to one another. The keywords should be written in two more languages besides the language of the article and should be at least three words.
6. **UDC** and **PACS** index should be used in the article.
7. The article must consist of the followings:
  - Introduction
  - Research method and research
  - Discussion of research method and its results
  - In case the reference is in Russian it must be given in the Latin alphabet with the original language shown in brackets.
8. **Figures, pictures, graphics and tables** must be of publishing quality and inside the text. Figures, pictures and graphics should be captioned underneath, tables should be captioned above.
9. **References** should be given in square brackets in the text and listed according to the order inside the text at the end of the article. In order to cite the same reference twice or more, the appropriate pages should be given while keeping the numerical order. For example: [7, p.15].

Information about each of the given references should be full, clear and accurate. The bibliographic description of the reference should be cited according to its type (monograph, textbook, scientific research paper and etc.) While citing to scientific research articles, materials of symposiums, conferences and other popular scientific events, the name of the article, lecture or paper should be given.

### Samples:

- a) **Article:** Demukhamedova S.D., Aliyeva İ.N., Godjajev N.M.. *Spatial and electronic structure of monomerrik and dimeric conapeetes of carnosine üith zinc*, Journal of structural Chemistry, Vol.51, No.5, p.824-832, 2010
  - b) **Book:** Christie ohn Geankoplis. *Transport Processes and Separation Process Principles*. Fourth Edition, Prentice Hall, p.386-398, 2002
  - c) **Conference paper:** Sadychov F.S., Aydın C., Ahmedov A.İ.. Appligation of Information – Commu-nication Technologies in Science and education. II International Conference."Higher Twist Effects In Photon- Proton Collisions", *Baki, 01-03 Noyabr, 2007, ss 384-391*  
References should be in 9-point type size.
10. The margins sizes of the page: - Top 2.8 cm. bottom 2.8 cm. left 2.5 cm, right 2.5 cm. The article main text should be written in Palatino Linotype 11 point type size single-spaced. Paragraph spacing should be 6 point.
  11. The maximum number of pages for an article should not exceed 15 pages
  12. The decision to publish a given article is made through the following procedures:
    - The article is sent to at least to experts.
    - The article is sent back to the author to make amendments upon the recommendations of referees.
    - After author makes amendments upon the recommendations of referees the article can be sent for the publication by the Editorial Board of the journal.

## YAZI VƏ NƏŞR QAYDALARI

1. "Journal of Baku Engineering University-İqtisadiyyat və İdarəetmə"- əvvəllər nəşr olunmamış orijinal əsərləri və müəllifin tədqiqat sahəsi üzrə yazılmış icmal məqalələri qəbul edir.
  2. Məqalələr İngilis dilində qəbul edilir.
  3. Yazılar **Microsoft Word** yazı proqramında, (**journal@beu.edu.az**) ünvanına göndərməlidir. Göndərilən məqalələrdə aşağıdakılara nəzərə alınmalıdır:
    - Məqalənin başlığı, müəllifin adı, soyadı,
    - İş yeri,
    - Elektron ünvanı,
    - Xülasə və açar sözlər.
  4. **Məqalədə başlıq hər xülasədən əvvəl** ortada, qara və böyük hərflə xülasələrin yazıldığı hər üç dildə olmalıdır.
  5. **Xülasə** 100-150 söz aralığında olmaqla, 9 punto yazı tipi böyüklüyündə, məqalənin yazıldığı dildə və bundan əlavə yuxarıda göstərilən iki dildə olmalıdır. Məqalənin hər üç dildə yazılmış xülasəsi bir-birinin eyni olmalıdır. Açar sözlər uyğun xülasələrin sonunda onun yazıldığı dildə verilməklə ən azı üç sözdən ibarət olmalıdır.
  6. Məqalədə UOT və PACS kodları göstərməlidir.
  7. Məqalə aşağıdakılardan ibarət olmalıdır:
    - Giriş,
    - Tədqiqat metodu
    - Tədqiqat işinin müzakirəsi və onun nəticələri,
    - İstinad ədəbiyyatı rus dilində olduğu halda orijinal dili mötərzə içərisində göstərməklə yalnız Latın əlifbası ilə verilməlidir.
  8. **Şəkil, rəsm, grafik** və **cədvəllər** çapda düzgün, aydın çıxacaq vəziyyətdə və mətn içərisində olmalıdır. Şəkil, rəsm və grafiklərin yazıları onların altında yazılmalıdır. Cədvəllərdə başlıq cədvəlün üstündə yazılmalıdır.
  9. **Mənbələr** mətn içərisində kvadrat mötərizə daxilində göstərməklə məqalənin sonunda mətn daxilindəki sıra ilə düzəlməlidir. Eyni mənbəyə iki və daha çox istinad edildikdə əvvəlki sıra sayı saxlanmaqla müvafiq səhifələr göstərməlidir. Məsələn: [7,səh.15].

Ədəbiyyat siyahısında verilən hər bir istinad haqqında məlumat tam və dəqiq olmalıdır. İstinad olunan mənbənin biblioqrafik təsviri onun növündən (monoqrafiya, dərslik, elmi məqalə və s.) asılı olaraq verilməlidir. Elmi məqalələrə, simpozium, konfrans, və digər nüfuzlu elmi tədbirlərin materiallarına və ya tezislərinə istinad edərkən məqalənin, məruzənin və ya tezisnin adı göstərməlidir.
- Nümunələr:**
- a) **Məqalə:** Demukhamedova S.D., Aliyeva İ.N., Godjayev N.M.. *Spatial and electronic structure of monomeric and dimeric complexes of carnosine with zinc*, Journal of structural Chemistry, Vol.51, No.5, p.824-832, 2010
  - b) **Kitab:** Christie ohn Geankoplis. *Transport Processes and Separation Process Principles*. Fourth Edition, Prentice Hall, 2002
  - c) **Konfrans:** Sadychov F.S., Aydın C., Ahmedov A.İ.. Appligation of Information-Communication Technologies in Science and education. II International Conference. "Higher Twist Effects In Photon- Proton Collisions", Baki, 01-03 Noyabr, 2007, ss 384-391
- Mənbələr 9 punto yazı tipi böyüklüyündə olmalıdır.
10. **Səhifə ölçüləri:** üstədən 2.8 sm, altından 2.8 sm, soldan 2.5 sm və sağdan 2.5 sm olmalıdır. Mətn 11 punto yazı tipi böyüklüyündə, **Palatino Linotype** yazı tipi ilə və tək simvol aralığında yazılmalıdır. Paraqraflar arasında 6 punto yazı tipi aralığında məsafə olmalıdır.
  11. Orijinal tədqiqat əsərlərinin tam mətni bir qayda olaraq 15 səhifədən artıq olmamalıdır.
  12. Məqalənin nəşrə təqdimi aşağıdakı qaydada aparılır:
    - Hər məqalə ən azı iki ekspertə göndərilir.
    - Ekspertlərin tövsiyələrini nəzərə almaq üçün məqalə müəllifə göndərilir.
    - Məqalə, ekspertlərin tənqidi qeydləri müəllif tərəfindən nəzərə alındıqdan sonra Jurnalın Redaksiya Heyəti tərəfindən çapa təqdim oluna bilər.

## YAZIM KURALLARI

1. "Journal of Baku Engineering University- Ekonomi ve Yönetim" öncelikle yayımlanmamış orijinal çalışmalarını ve yazarın kendi araştırma alanını da yazılmış derleme makaleleri kabul etmektedir.
2. Makaleler İngilizce kabul edilir.
3. Makaleler Microsoft Word yazı programında, (**journal@beu.edu.az**) adresine gönderilmelidir. Gönderilen makalelerde şunlar dikkate alınmalıdır:
  - Makalenin başlığı, yazarın adı, soyadı,
  - İş yeri,
  - E-posta adresi,
  - Özet ve anahtar kelimeler.
4. **Özet** 100-150 kelime arasında olup 9 font büyüklüğünde, makalenin yazıldığı dilde ve yukarıda belirtilen iki dilde olmalıdır. Makalenin her üç dilde yazılmış özeti birbirinin aynı olmalıdır. Anahtar kelimeler uygun özeti sonunda onun yazıldığı dilde verilmekle en az üç sözcükten oluşmalıdır.
5. Makalede UOT ve PACS tipli kodlar gösterilmelidir.
6. Makale şunlardan oluşmalıdır:
  - Giriş,
  - Araştırma yöntemi
  - Araştırma
  - Tartışma ve sonuçlar,
  - İstinat Edebiyatı Rusça olduğu halde orijinal dili parantez içerisinde göstermekle yalnız Latin alfabesi ile verilmelidir.
7. **Şekil, Resim, Grafik ve Tablolar** baskıda düzgün çıkacak nitelikte ve metin içerisinde olmalıdır. Şekil, Resim ve grafiklerin yazıları onların alt kısmında yer almalıdır. Tablolarda ise başlık, tablonun üst kısmında bulunmalıdır.
8. **Kullanılan kaynaklar**, metin dâhilinde köşeli parantez içerisinde numaralandırılmalı, aynı sırayla metin sonunda gösterilmelidir. Aynı kaynaklara tekrar başvurulduğunda sıra muhafaza edilmelidir. Örneğin: [7, sch.15]. Referans verilen her bir kaynağın künyesi tam ve kesin olmalıdır. Referans gösterilen kaynağın türü de eserin türüne (monografi, derslik, ilmi makale vs.) uygun olarak verilmelidir. İlmî makalelere, sempozyum, ve konferanslara müracaat ederken makalenin, bildirisinin veya bildiri özetlerinin adı da gösterilmelidir.

### Örnekler:

- a) **Makale:** Demukhamedova S.D., Aliyeva İ.N., Godjajev N.M.. *Spatial and Electronic Structure of Monomeric and Dimeric Conapeetes of Carnosine Üith Zinc*, Journal of Structural Chemistry, Vol.51, No.5, p.824-832, 2010
- b) **Kıtap:** Christie ohn Geankoplis. *Transport Processes and Separation Process Principles*. Fourth Edition, Prentice Hall, p.386-398, 2002
- c) **Kongre:** Sadychov F.S., Aydın C., Ahmedov A.İ. Appligation of Information-Communication Technologies in Science and education. II International Conference. "*Higher Twist Effects In Photon- Proton Collisions*", Baki, 01-03 Noyabr, 2007, ss 384-391

Kaynakların büyüklüğü 9 punto olmalıdır.

9. **Sayfa ölçüleri**; üst: 2.8 cm, alt: 2.8 cm, sol: 2.5 cm, sağ: 2.5 cm şeklinde olmalıdır. Metin 11 punto büyüklükte **Palatino Linotype** fontu ile ve tek aralıkta yazılmalıdır. Paragraflar arasında 6 puntoluk yazı mesafesinde olmalıdır.
10. Orijinal araştırma eserlerinin tam metni 15 sayfadan fazla olmamalıdır.
11. Makaleler dergi editör kurulunun kararı ile yayımlanır. Editörler makaleyi düzeltme için yazara geri gönderilebilir.
12. Makalenin yayına sunuşu aşağıdaki şekilde yapılır:
  - Her makale en az iki uzmana gönderilir.
  - Uzmanların tavsiyelerini dikkate almak için makale yazara gönderilir.
  - Makale, uzmanların eleştirel notları yazar tarafından dikkate alındıktan sonra Derginin Yayın Kurulu tarafından yayına sunulabilir.
13. Azerbaycan dışından gönderilen ve yayımlanacak olan makaleler için, (derginin kendilerine gönderilmesi zamani posta karşılığı) 30 ABD Doları veya karşılığı TL, T.C. Ziraat Bankası/Üsküdar-İstanbul 0403 0050 5917 No'lu hesaba yatırılmalı ve makbuzu üniversitemize fakslenmelidir.

## ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

1. «Journal of Baku Engineering University» - Экономика и управление публикует оригинальные, научные статьи из области исследования автора и ранее не опубликованные.
2. Статьи принимаются на английском языке.
3. Рукописи должны быть набраны согласно программы **Microsoft Word** и отправлены на электронный адрес (**journal@beu.edu.az**). Отправляемые статьи должны учитывать следующие правила:
  - Название статьи, имя и фамилия авторов
  - Место работы
  - Электронный адрес
  - Аннотация и ключевые слова
4. **Заглавие статьи** пишется для каждой аннотации заглавными буквами, жирными буквами и располагается по центру. Заглавие и аннотации должны быть представлены на трех языках.
5. **Аннотация**, написанная на языке представленной статьи, должна содержать 100-150 слов, набранных шрифтом 9 punto. Кроме того, представляются аннотации на двух других выше указанных языках, перевод которых соответствует содержанию оригинала. Ключевые слова должны быть представлены после каждой аннотации на его языке и содержать не менее 3-х слов.
6. В статье должны быть указаны коды UOT и PACS.
7. Представленные статьи должны содержать:
  - Введение
  - Метод исследования
  - Обсуждение результатов исследования и выводов.
  - Если ссылаются на работу на русском языке, тогда оригинальный язык указывается в скобках, а ссылка дается только на латинском алфавите.
8. **Рисунки, картинки, графики и таблицы** должны быть четко выполнены и размещены внутри статьи. Подписи к рисункам размещаются под рисунком, картинкой или графиком. Название таблицы пишется над таблицей.
9. **Ссылки** на источники даются в тексте цифрой в квадратных скобках и располагаются в конце статьи в порядке цитирования в тексте. Если на один и тот же источник ссылаются два и более раз, необходимо указать соответствующую страницу, сохраняя порядковый номер цитирования. Например: [7, стр.15]. Библиографическое описание ссылаемой литературы должно быть проведено с учетом типа источника (монография, учебник, научная статья и др.). При ссылке на научную статью, материалы симпозиума, конференции или других значимых научных мероприятий должны быть указаны название статьи, доклада или тезиса.

### Например:

- a) **Статья:** Demukhamedova S.D., Aliyeva I.N., Godjayev N.M. *Spatial and electronic structure of monomeric and dimeric complexes of carnosine with zinc*, Journal of Structural Chemistry, Vol.51, No.5, p.824-832, 2010
- b) **Книга:** Christie on Geankoplis. *Transport Processes and Separation Process Principles*. Fourth Edition, Prentice Hall, 2002
- c) **Конференция:** Sadychov F.S, Fydin C, Ahmedov A.I. Application of Information-Communication Nechnologies in Science and education. II International Conference. "*Higher Twist Effects In Photon-Proton Collision*", Baki,01-03 Noyabr, 2007, ss.384-391

Список цитированной литературы набирается шрифтом 9 punto.

10. **Размеры страницы:** сверху 2.8 см, снизу 2.8 см, слева 2.5 и справа 2.5. Текст печатается шрифтом **Palatino Linotype**, размер шрифта 11 punto, интервал-одинарный. Параграфы должны быть разделены расстоянием, соответствующим интервалу 6 punto.
11. Полный объем оригинальной статьи, как правило, не должен превышать 15 страниц.
12. Представление статьи к печати производится в ниже указанном порядке:
  - Каждая статья посылается не менее двум экспертам.
  - Статья посылается автору для учета замечаний экспертов.
  - Статья, после того, как автор учел замечания экспертов, редакционной коллегией журнала может быть рекомендована к печати.