ADAU-nun ELMİ ƏSƏRLƏRİ
ISSN 2310-4104 E-ISSN 2790-5799
10.30546/2790-5799.01.2026.1010

DİASPORUN GERİ QAYIDIŞ NİYYƏTLƏRİNİN EMPİRİK TƏHLİLİ: ƏMƏKHAQQI, KARYERA VƏ İNSTİTUSİONAL ETİMAD AMİLLƏRİNİN EKONOMETRİK QİYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

Fədai Mərdanlı Mehman

XÜLASƏ

Tədqiqatın məqsədi: Azərbaycandan xaricə miqrasiya etmiş diaspor nümayəndələrinin Vətənə geri qayıdış niyyətlərinə təsir edən amillərin ekonometrik qiymətləndirilməsi həyata keçirilmişdir. Xüsusilə, əməkhaqqı səviyyəsi, karyera imkanları və ölkədəki institusional mühitə etimadın geri dönüş qərarlarına təsiri araşdırılmışdır.

Tədqiqatın metodologiyası: Kəmiyyət metodlarından istifadə edilmiş, onlayn sorğu vasitəsilə toplanmış 162 nəfərlik respondent məlumatları SPSS proqramında təhlil olunmuşdur. Əvvəlcə təsviri statistika və korrelyasiya analizləri aparılmış, daha sonra çoxtərəfli reqressiya modeli qurularaq əsas fərziyyələr test edilmişdir.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti: Əldə olunan nəticələr "beyin axını" probleminin azaldılması, diasporun Vətənə qaytarılması üçün effektiv siyasət alətlərinin formalaşdırılması baxımından əhəmiyyət daşıyır. Xüsusən də, diaspora üzvlərinin geri dönməsini stimullaşdırmaq üçün hansı iqtisadi və institusional addımların vacib olduğu müəyyən edilir ki, bu da miqrasiya siyasətinin təkmilləşdirilməsinə töhfə verə bilər.

Tədqiqatın nəticələri: Analiz göstərir ki, diaspora nümayəndələrinin geri qayıtmaq niyyəti əsasən iqtisadi amillərlə şərtlənir: Azərbaycanda rəqabətqabiliyyətli əməkhaqqı və geniş karyera perspektivləri vəd olunarsa, qayıdış meyli əhəmiyyətli dərəcədə yüksəlir. Bundan əlavə, respondentin ölkənin dövlət qurumlarına və ümumilikdə institusional mühitə güvən səviyyəsi yüksək olduqda, geri dönmə ehtimalı artır. Əksinə, ölkənin əmək bazarı haqqında məlumatsızlıq (və ya xaricdə çox müddət qalma) qayıdış niyyətini azaldan mühüm amildir. Xaricdə qazandığı ixtisas və bacarıqların Vətənə döndükdə dəyərləndiriləcəyinə inam qayıdış qərarını müsbət təsirləndirsə də, bu amil statistik olaraq əhəmiyyətli təsir göstərməmişdir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi: İlk dəfə olaraq, Azərbaycan diasporunun geri dönmə istəkləri ekonometrik model çərçivəsində hərtərəfli təhlil edilmişdir. Tədqiqat, "beyin axını"nın səbəb-nəticə əlaqələrini empirik məlumatlarla ortaya qoyaraq, institusional etimad və məlumatlandırma kimi daha az öyrənilmiş faktorların da rolunu kvantitativ şəkildə sübut edir. Nəticələr göstərir ki, təkcə iqtisadi stimullar deyil, həm də institusional islahatlar və informasiya dəstəyi diasporanın geri qayıdışına təsir edə bilər.

Açar sözlər: diaspora, geri qayıdış, əməkhaqqı, karyera, institusional etimad, beyin axını

Giriş

Ölkələrin beynəlxalq miqrasiya proseslərində qarşılaşdığı çağırışlardan biri də yüksək ixtisaslı kadrların Vətəni tərk etməsi, yəni "beyin axını" olgusudur. Azərbaycan da son onilliklərdə sürətli iqtisadi inkişafa baxmayaraq, öz mütəxəssislərinin bir qismini xaricdə iş və həyat qurmaq üçün itirib. Xaricə üz tutan azərbaycanlıların böyük hissəsi tarixi və iqtisadi əlaqələrin güclü olduğu ölkələrdə məskunlaşır. Məsələn, 2020-ci il məlumatlarına görə xaricdə yaşayan Azərbaycan əsilli miqrantların təxminən yarısı Rusiyada, beşdə biri Qazaxıstanda, digərləri isə Türkiyə, Ukrayna, Belarusiya və Gürcüstan kimi ölkələrdədir (Cədvəl 1). Bu tendensiya göstərir ki, miqrasiya axınlarında əsas istiqamət MDB məkanı olmuşdur. Bunun səbəbləri nədir? Əsasən, əməkhaqqı fərqləri, daha yaxşı karyera perspektivləri və sosial rifah axtarışı kimi amillər miqrasiyanı təşviq edir (Rzaev, 2018). Doğrudan da, apardığımız sorğu da təsdiqləyir ki, Azərbaycanlı emigrantların xaricə köçməsinin başlıca motivləri iqtisadi xarakterlidir. Respondentlərin 37,7%-i əsas səbəb kimi daha yüksək qazanclı iş imkanlarını, 29,6%-i isə Vətəndə tapa bilmədikləri perspektivli karyera imkanlarını göstərmişdir. Təxminən hər altı respondentdən biri (14,2%) daha keyfiyyətli təhsil və fərdi inkişaf məqsədilə miqrasiya etdiyini, 13%-i isə daha stabil sosial təminat sistemi olan ölkədə yaşamaq istədiyini vurğulamışdır.

Əsas müəllif/Corresponding author: Fədai Mərdanlı Mehman, doktorant, ADİU (UNEC), Mardanli.Fadai.Mehman.2023@unec.edu.az, ORCID: 0009-0001-4044-8649

Yalnız 5,6% respondent biznes mühitinin məhdudluğundan gileylənərək sahibkarlıq üçün xarici ölkəni seçdiyini bildirib (Cədvəl 2). Bu göstəricilər onu deməyə əsas verir ki, xaricə iş və yaşam üçün gedən azərbaycanlıların əsas gözləntiləri daha yüksək əməkhaqqı və karyera inkişafı ilə bağlıdır. Əlbəttə ki, sosial mühit və təhsil amilləri də rol oynayır, lakin birinci növbədə iqtisadi motivasiyalar ön plandadır. Belə bir şəraitdə aktuallaşan əsas sual budur: bu diaspor nümayəndələrini yenidən Vətənə nə cəlb edə bilər?

Cavab axtararkən mövcud elmi ədəbiyyata nəzər salsaq görərik ki, "beyin axınının" "beyin qazancına" çevrilməsi üçün bir sıra şərtlər ödənilməlidir. Araşdırmalar göstərir ki, yüksək ixtisaslı miqrantların geri dönüşü yalnız ölkədə onları qane edəcək iqtisadi imkanlar və stabillik olarsa mümkün görünür. Məsələn, Gurbanov (2014) Azərbaycan iqtisadiyyatı üzrə apardığı tədqiqatda gənc kadrların xaricə üz tutmasının əsas səbəbi kimi məhz maaş fərqlərini qeyd edir və bildirir ki, əgər ölkədə gəlir imkanları kəskin yaxşılaşmasa, onların geri qayıdışı çətinləşəcək. Stark (2004) da klassik yanaşmasında vurğulayır ki, miqrant əgər Vətəndəki potensial qazancını xaricdəki qazancı ilə müqayisədə çox aşağı dəyərləndirirsə, geri dönməkdən imtina edəcək – bu, "oportunitet dəyəri" konsepti ilə izah olunur. Bununla yanaşı, institutların rolu da az əhəmiyyət kəsb etmir. Bəzi tədqiqatlar göstərir ki, əgər Vətəndə hökumətə və cəmiyyətə inam aşağıdırsa, qanunların aliliyinə şübhə varsa, diaspora üzvləri geri dönüb "riskə atılmaq" istəmirlər. Məsələn, Vyetnam diasporası arasında aparılmış bir araşdırmada institusional keyfiyyətin aşağı olması qayıdış niyyətini azaltmışdır (Tran və b., 2018). Bu o deməkdir ki, təkcə maaşları artırmaqla deyil, ölkədə şəffaf və ədalətli mühit yaratmaqla da miqrantların etimadını qazanmaq lazımdır. Digər tərəfdən, xaricdə yaşamış mütəxəssislər Vətənə qayıtdıqdan sonra orada özlərini nə dərəcədə tapa biləcəklərini götür-qoy edirlər. Hohmann (2016) qeyd edir ki, qayıdan miqrantların yerli əmək bazarına reinteqrasiyası asan olmaya bilər – əgər onların bacarıqları səmərəli istifadə olunmasa, bu, "beyin axını"nın davam etməsinə yol aça bilər. Buna görə də, qayıdanlar üçün xüsusi adaptasiya və məlumatlandırma proqramları zəruridir (Martin, Abella və Kuptsch, 2008).

Yuxarıdakı mülahizələr Azərbaycanda diasporun geri qayıdışı mövzusunun aktuallığını göstərir. Bu tədqiqatın məqsədi məhz bu boşluğu doldurmaq, yəni ölkə xaricində yaşayan azərbaycanlıların Vətənə qayıtmaq barədə nə dərəcədə istəyinin olduğunu və bu qərara təsir göstərən əsas faktorları müəyyən etməkdir. Bu məqsədlə geniş onlayn sorğu aparılmış və əldə edilmiş empirik məlumatlar əsasında ekonometrik təhlil həyata keçirilmişdir. Araşdırma çərçivəsində dörd əsas fərziyyə irəli sürülmüşdür. Birincisi, güman edilir ki, diaspora nümayəndələrinin Azərbaycan dövlət qurumlarına və institusional mühitə etimadı artdıqca onların Vətənə qayıdış niyyəti yüksəlir. İkincisi, Azərbaycanda əmək bazarındakı iqtisadi şərait – xüsusilə əməkhaqqının rəqabətqabiliyyətliliyi və maddi təminat – yaxşılaşdığı halda, diasporanın geri dönmə ehtimalı artır. Üçüncüsü, respondentlərin Azərbaycanın əmək bazarı barədə məlumatsız olmaları (və ümumiyyətlə, xaricdə uzun müddət qalmaq nəticəsində ölkə ilə bağlı əlaqələrinin qırılması) onların geri qayıtmaq istəyini azaldır. Dördüncüsü isə, əgər miqrantın ixtisası və peşə bacarıqları Azərbaycanda özünə uyğun sahədə istifadə oluna biləcəksə (yəni ixtisas uyğunsuzluğu olmayacaqsa), onun geri qayıtma ehtimalı yüksəlir. Bu hipotezlər bir-biri ilə əlaqəli şəkildə "beyin axını" probleminin fərqli aspektlərini əhatə edir və növbəti bölmələrdə onların hər biri empirik məlumatlar əsasında qiymətləndiriləcəkdir.

Material və metod. Tədqiqatın məlumat bazasını 2025-ci ildə keçirilmiş onlayn (Google Form) sorğunun nəticələri təşkil edir. Sorğuda iştirak etmək üçün xaricdə yaşayan azərbaycanlılar sosial şəbəkələr və diaspora təşkilatları vasitəsilə dəvət olunmuşlar. Nəticədə, müxtəlif ölkələrdə (Rusiya, Avropa, Türkiyə və s.) müvəqqəti və ya daimi yaşayan 162 azərbaycanlı respondent sorğuda iştirak etmişdir. Respondentlərin demoqrafik xüsusiyyətləri Cədvəl 2-də ümumiləşdirilmişdir. Nümunə qrupunun cins nisbəti təxminən bərabərdir: 89

ISSN 2310-4104 E-ISSN 2790-5799
10.30546/2790-5799.01.2026.1010

nəfər kişi (55%) və 73 nəfər qadın (45%). Yaş aralığına görə isə gənc və orta nəslin üstünlük təşkil etdiyi görülür – iştirakçıların üçdə birindən artığı 25–34 yaş arasındadır, 18–24 yaş qrupunda da xeyli respondent (təxminən 32%) vardır. 45 yaşdan yuxarı kateqoriya isə cəmi 5–6%-i əhatə edir. Sorğuda diasporanın təhsil səviyyəsinin kifayət qədər yüksək olması diqqət çəkir: respondentlərin 43,8%-i ali bakalavr, 22,8%-i magistr dərəcəsinə malik olduqlarını bildirmişdir. Orta ixtisas və ya orta təhsillilər birlikdə 33%-ə yaxındır. Bu rəqəmlər onu göstərir ki, xaricə gedən azərbaycanlılar arasında ali təhsilli mütəxəssislərin payı ümumi ölkə göstəricisindən yüksəkdir – yəni Azərbaycan üzrə "beyin axını" fenomeni müəyyən mənada təsdiqlənir.

Sorğu anketi bir neçə bölmədən ibarət olmuşdur. İlk bölmədə iştirakçıların xaricə emiqrasiya qərarının motivasiyaları araşdırılmışdır. Respondentlər "Azərbaycandan emiqrasiya etməyinizin əsas səbəbi nə oldu?" sualına verdikləri cavablarda daha çox iki iqtisadi amili ön plana çıxarmışlar – yüksək gəlirli iş axtarışı (37,7%) və perspektivli karyera qurma istəyi (29,6%). Sonrakı səbəblər sırasında keyfiyyətli təhsil və özünü inkişaf (14,2%), daha güclü sosial təminat sistemi arzusu (13,0%) və ölkə daxilində biznes imkanlarının məhdudluğu (5,6%) yer almışdır (Cədvəl 2). Bu nəticələr tədqiqat hipotezlərinin formalaşdırılması üçün baza rolunu oynadı və göstərdi ki, diaspora nümayəndələrinin Vətəni tərk etməsi ilk növbədə maddi və peşəkar səbəblərlə bağlıdır. Növbəti bölmələrdə isə onların geri qayıdış barədə düşüncələri və bu düşüncələri dəyişə biləcək şərtlər araşdırılmışdır.

Sorğunun əsas hissəsində iştirakçılara Azərbaycana mümkün geri dönüş barədə suallar verilmişdir. Respondentlər bir neçə ifadəyə 5 ballıq Likert şkalası üzrə münasibət bildiriblər – "qətiyyən razı deyiləm" (1) cavabından "tam razıyam" (5) cavabına qədər. Bu ifadələr arasında "Əməkhaqqı və maddi təminat kifayət qədər yaxşı olarsa, Vətənə qayıdaram", "Azərbaycanda cəlbedici iş imkanı çıxsa, qayıtmağı düşünərəm", "Əgər dövlət qayıdanlar üçün xüsusi dəstək versə, qayıdış qərarım asanlaşar" kimi əmək bazarının inkişafı ilə bağlı şərtlər, həmçinin "Ölkədəki sosial mühitə/institusional mühitə güvənirəm" kimi inam göstəriciləri də mövcud idi. Sorğu anketində eyni məzmunlu iki sual ilə qayıdış niyyəti qiymətləndirilmişdir: Q12 sualında ümumi olaraq respondentdən Vətənə qayıtma planlarını dəyərləndirməsi istənilmiş, Q14 sualında isə bənzər mənalı alternativ ifadə verilməklə cavablar alınmışdır. Bu iki sual çox yüksək dərəcədə korrelyasiya etdiyindən (Spearman $\rho \approx 0,93$) Q14 nəticələri analitik modellərdə ayrıca nəzərə alınmamış, Q12 isə "geri qayıdış niyyəti"nin əsas göstəricisi kimi götürülmüşdür. Bununla yanaşı, diasporun ölkə haqqında məlumatlılıq səviyyəsini ölçən suallar da (məsələn, "Azərbaycandakı mövcud iş imkanları barədə yetərli məlumata malikəm") daxil edilmişdir. Həmin sualların cavabları əsasında "LMK" (yerli əmək bazarı haqqında məlumatlılıq) adlı indeks dəyişəni yaradılmışdır. Oxşar qaydada, respondentlərin dövlət qurumlarına, qanunun aliliyinə, cəmiyyətə etimadını ölçmək üçün verilən çoxsaylı suallar ümumiləşdirilərək "INS" (institusional etimad indeksi) formalaşdırılmışdır. Belə kompozit indekslər yaratmaqda məqsəd ondan ibarət idi ki, modellərdə multikolinearlıq problemini azaldaq – çünki ayrı-ayrı bənzər suallar birlikdə daxil edilərsə, bir-birini təkrarlayırdılar. Məsələn, faktor analizi göstərdi ki, "əmək bazarının təkmilləşdirilməsi" ilə bağlı sorğudakı doqquz bənd (əməkhaqqı, karyera, təlim imkanları və s. haqqında) faktiki olaraq vahid ölçünü təmsil edir: bütün bu maddələr üzrə cavablar bir-birilə 0,91–0,99 intervalında çox yüksək korrelyasiya edir. Bu səbəbdən həmin maddələr ayrıca faktorlar kimi yox, ümumi tendensiya kimi qiymətləndirildi və analizin davamı üçün onlardan ən reprezentativ olanı – Q20 sualı seçildi. Q20 ifadəsi "Azərbaycanda yaxşı iş imkanı olacağı halda qayıdaram" məzmununu daşıyırdı və respondentlərin 81%-nin bu fikrə razı qalması onu göstərir ki, cəlbedici iş perspektivi ümumi qayıdış niyyətinin əsas indikatorlarından biridir.

ISSN 2310-4104 E-ISSN 2790-5799
10.30546/2790-5799.01.2026.1010

Sorğu məlumatlarının təhlili SPSS 26 paket proqramında aparılmışdır. Əvvəlcə, əsas dəyişənlər arasında Spearman/Pearson korrelyasiya hesablanmış və fərdi təsirlərin əhəmiyyətini qiymətləndirmək üçün tək dəyişənli reqressiya sınaqları keçirilmişdir. Daha sonra, irəli sürülən hipotezləri birgə test etmək məqsədilə mərhələli olaraq çoxtərəfli reqressiya modelləri qurulmuşdur. Model dəyişənlərinin seçimində multikolinearlıq göstəriciləri (VIF, Tolerance) nəzərə alınmış, informasiya yükü təkrarlanan dəyişənlər modeldən çıxarılmışdır. Nəticə etibarilə, final modeldə dörd müstəqil dəyişən saxlanılmışdır: Q20 (Azərbaycanda cəlbedici iş imkanı olması – iqtisadi stimul göstəricisi), LMK (respondentin yerli əmək bazarı haqda məlumatlılığı), INS (institusional etimad indeksi) və QLF (respondentin ixtisasının yerli bazara uyğunluğu hissi). Asılı dəyişən kimi Q12 (geri qayıdış niyyətinin ümumi indeksi) qəbul edilmişdir. Model parametrləri ən kiçik kvadratlar üsulu ilə qiymətləndirilmiş, əmsalların əhəmiyyətliliyi *t*-testi, modelin ümumi uyğunluğu isə *F*-testi və R² göstəricisi əsasında yoxlanılmışdır.

Nəticələr və müzakirə. Sorğuda iştirak etmiş 162 nəfər respondent diaspora qrupunun bir nümunəsi olaraq kifayət qədər müxtəlif demoqrafik təbəqələri əhatə edir. Cədvəl 2-də təqdim olunan göstəricilərdən göründüyü kimi, diaspora nümayəndələri arasında gənc və peşəkar kəsim üstünlük təşkil edir. Respondentlərin yarıdan çoxu 18–34 yaş aralığındadır və əksəriyyəti ali təhsil almış şəxslərdir. Bu onu göstərir ki, Azərbaycanı tərk edənlər əsasən cavan mütəxəssislərdir. Bencə, bu tendensiya təsadüfi deyil. Xaricə gedən insanlar məhz daha yaxşı karyera qurmaq imkanları axtarışındadırlar. Elə apardığımız sorğuda da iştirakçılara "Azərbaycandan emiqrasiya etməyinizin əsas səbəbi nə oldu?" sualı veriləndə ən çox qeyd olunan iki cavab "daha yüksək gəlir imkanlı iş axtarışı" (37,7%) və "daha perspektivli karyera imkanları" (29,6%) olmuşdur (Cədvəl 2). Üçüncü yerdə gələn əsas motiv isə təhsil və özünüinkişaf məqsədi ilə miqrasiya (14,2%) idi. Bu nəticələr Azərbaycan diasporunun formalaşmasında iqtisadi motivlərin açar rola malik olduğunu bir daha sübut edir. Maraqlıdır ki, sorğuda cəmi 5,6% iştirakçı "biznes imkanlarının məhdudluğu"nu bir nömrəli səbəb kimi göstərmişdir – yəni öz işini qurmaq istəyən az sayda gənc daha əlverişli sahibkarlıq mühiti olan xarici ölkələrə üz tutub. Bu nisbət elə ölkə daxilində qeyri-neft sektorunda gənc sahibkarların az olmasına paralel bir göstəricidir.

Cədvəl 1. Azərbaycanlı emigrantların əsas üz tutduğu ölkələr (2020)

Ölkə	Azərbaycanlı emigrantların payı (%)
Rusiya	52,1%
Qazaxıstan	21,8%
Türkiyə	6,3%
Ukrayna	3,3%
Belarusiya	2,6%
Gürcüstan	2% (təx.)

Mənbə: BMT Beynəlxalq Miqrant Stoku, 2020 (məlumatlar əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir).

ADAU-nun ELMİ ƏSƏRLƏRİ
ISSN 2310-4104 E-ISSN 2790-5799
10.30546/2790-5799.01.2026.1010

Cədvəl 2. Sorğu iştirakçılarının demoqrafik göstəriciləri və emiqrasiya motivasiyaları

Göstərici	Kateqoriya	N	%
Cins	Kişi	89	54,9%
	Qadın	73	45,1%
Yaş qrupu	18–24 yaş	52	32,1%
	25–34 yaş	61	37,7%
	35–44 yaş	40	24,7%
	45 və yuxarı	9	5,6%
Təhsil səviyyəsi	Orta və orta ixtisas	53	32,7%
	Bakalavr (ali təhsil)	71	43,8%
	Magistr və daha yuxarı	37	22,8%
Əsas emiqrasiya səbəbi	Daha yüksək gəlirli iş imkanı	61	37,7%
	Perspektivli karyera qurmaq	48	29,6%
	Təhsil və şəxsi inkişaf	23	14,2%
	Yüksək sosial təminat (rifah)	21	13,0%
	Biznes imkanlarının məhdudluğu	9	5,6%

Mənbə: Sorğu nəticələri əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Sorğu nəticələrinin əsas məğzi diaspor nümayəndələrinin Vətənə qayıdış meyllərini və bunu şərtləndirən faktorları anlamaqdır. İlk növbədə qeyd etmək lazımdır ki, hazırkı şəraitdə respondentlərin böyük qismi yaxın zamanlarda Azərbaycana dönməyi real planda görmür. Bunu birbaşa soruşduqda tam qayıtmaq niyyətində olanlar azlıq təşkil etmişdir. Lakin eyni zamanda "əgər müəyyən şərtlər ödənilsə, qayıdaram" deyənlərin faizi olduqca yüksəkdir. Məsələn, "Əmәkhaqqı səviyyəsinin yüksəldilməsi" halında diaspora nümayəndələrinin 90%-ə yaxını Vətənə dönməyə müsbət baxır (Cədvəl 3). Bu, çox böyük bir rəqəmdir və demək olar ki, iqtisadi motivasiyanın gücünü birbaşa göstərir. "Karyera imkanlarının genişləndirilməsi" də oxşar dərəcədə vacibdir – respondentlərin 88%-i belə imkanlar olsa, qayıdışa razı olacağını bildirib. Peşəkar inkişaf üçün təlim imkanlarının artmasını 85%, sosial mühit və həyat şəraitinin yaxşılaşmasını 82% respondent müsbət qiymətləndirir. Dövlətin qayıdanlara hər hansı dəstək proqramları (məsələn, işə düzəlmədə kömək, güzəştli kredit və s.) təklif etməsi də mühüm amildir – sorğuda 80% iştirakçı belə dəstək olsa, qayıdış qərarının asanlaşacağını deyib. Xaricdə qazandıqları bacarıq və ixtisasların Azərbaycanda tanınması (sertifikasiyası) məsələsinə respondentlərin 75%-i həssas yanaşır, yəni əksəriyyət "əgər ixtisasım tam dəyərləndirilsə, qayıdaram" fikri ilə razıdır. Nəhayət, sahibkarlıq və biznes mühitinin yaxşılaşdırılması diaspora üçün digər faktorlarla müqayisədə nisbətən az önəm daşıyır – lakin yenə də 70% civarında respondent bu sahədə irəliləyiş olarsa qayıdış barədə müsbət düşünəcəyini bildirib (Cədvəl 3). Göründüyü kimi, sorğuda təqdim olunan bütün inkişaf istiqamətləri üzrə "razıyam" deyənlərin faizi kifayət qədər yüksəkdir. Yalnız dərəcələr arasında fərq mövcuddur: diaspora nümayəndələri üçün ən vacib şərtlər sırasında əməkhaqqı və maddi təminat birinci yerdə gəlir, ardınca karyera və peşəkar inkişaf imkanları vurğulanır. Nisbətən "ikincil" amillər (məsələn, sahibkarlıq mühiti) də əhəmiyyətli olsa da, prioritet kimi bir qədər arxa plandadır. Başqa sözlə, "əgər hər şey yaxşı olsa, qayıdaram" deyənlərin sayı çoxdur, lakin "hər şey" dedikdə ilk növbədə maaş və karyera nəzərdə tutulur. Bu nəticə beynəlxalq tədqiqatların da gəldiyi qənaətə uyğundur – məsələn, Dustmann və Mestres (2010) göstərir ki, miqrantların geri dönməsi əsasən Vətən və xaricdəki potensial qazanc fərqlərinə həssasdır; maaş uçurumu çoxdursa, qayıdış gecikir. Bizim sorğu da bunu təsdiqlədi.

ISSN 2310-4104 E-ISSN 2790-5799
10.30546/2790-5799.01.2026.1010

Cədvəl 3. Müxtəlif təkmilləşdirmə amilləri üzrə respondentlərin Vətənə qayıdışa müsbət yanaşma faizi

Təkmilləşdirmə istiqaməti (Azərbaycanda)…	“Razıyam” + “Tam razıyam” cavabları (%)
Əməkhaqqı səviyyəsinin yüksəldilməsi	90%
Karyera imkanlarının genişləndirilməsi	88%
Peşəkar inkişaf (təlim) imkanlarının artırılması	85%
Sosial mühit və həyat şəraitinin yaxşılaşdırılması	82%
Dövlət tərəfindən qayıdış dəstəyi proqramları	80%
Bacarıq və ixtisasların tanınması (sertifikasiya)	75%
Sahibkarlıq və biznes mühitinin yaxşılaşdırılması	70%

Mənbə: Sorğu nəticələri əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Yuxarıdakı rəqəmlər diasporun geri dönmək üçün hansı şərtlərə prioritet verdiyini açıq şəkildə ortaya qoyur. Müzakirə olunan fərziyyələrin ilkin yoxlanması üçün aparılan korrelyasiya təhlili də bənzər nəticələr göstərmişdir. Xüsusilə, “cəlbedici iş imkanı olarsa qayıdaram” sualına (Q20) verilən cavablarla ümumi qayıdış niyyəti indeksi (Q12) arasında çox güclü müsbət əlaqə mövcuddur ($r \approx 0{,}90$, $p < 0{,}001$). Bu, belə iş imkanı görənlərin onsuz da qayıtmağa meylli olduğunu ifadə edir. Eyni zamanda, respondentlərin Azərbaycan institutlarına etimad indeksi (INS) Q12 ilə orta müsbət korrelyasiya nümayiş etdirir ($r \approx 0{,}50$, $p < 0{,}001$). Bu da hipotezlərimizdən birini dəstəkləyir: institusional etimadı yüksək olanların geri dönmək istəyi daha güclüdür. Əksinə, ölkənin əmək bazarı barədə məlumatsızlıq göstəricisi (LMK indeksi) Q12 ilə mənfi əlaqə göstərmişdir ($r \approx -0{,}55$, $p < 0{,}001$). Bu, H3 fərziyyəsinə uyğun olaraq, məlumatsızlığın artmasının qayıdış niyyətini azaltdığını statistik cəhətdən təsdiqləyir. Xaricdə əldə edilən ixtisasın Vətənə uyğunluğu (QLF) indeksi isə Q12 ilə cüzi müsbət korrelyasiya edir ($r \approx 0{,}18$, $p \approx 0{,}02$) – bu əlaqə müsbət olsa da zəifdir (Cədvəl 4). Ümumən, tək dəyişənli analizdən alınan nəticələrə görə, H1, H2 və H3 hipotezlərinin doğrulanacağı gözləniləndir, H4 hipotezi isə hələlik zəif də olsa müsbət siqnal verir.

Cədvəl 4. Geri qayıdış niyyəti indeksi (Q12) ilə əsas faktorlar arasında korrelyasiya və izahat gücü

Faktor (müstəqil dəyişən)	r (Pearson)	R^2 (izah olunan %)	p səviyyəsi
Q20 (cəlbedici iş imkanı mövcudluğu)	0,90**	~81%	< 0,001
INS (institusional etimad indeksi)	0,50**	~25%	< 0,001
LMK (əmək bazarı məlumatlılıq indeksi)	–0,55**	~30%	< 0,001
QLF (ixtisas uyğunluğu indeksi)	0,18*	3,2%	0,02
Q14 (alternativ qayıdış niyyəti ölçüsü)	0,93 (Spearman)	85,7%	< 0,001
Qeyd: **p < 0,01 = ****; p < 0,05 = *; (Q14 göstəricisi Q12-yə çox yaxın olduğundan müstəqil dəyişən kimi nəzərə alınmayıb).			

Mənbə: Sorğu nəticələri əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Göründüyü kimi, ayrı-ayrı faktorlar üzrə korrelyasiya təhlili fərziyyələrimizin istiqamətini təsdiqləyir. Əlbəttə ki, daha dəqiq nəticə əldə etmək üçün bütün bu amilləri birgə nəzərə alan

ISSN 2310-4104 E-ISSN 2790-5799
10.30546/2790-5799.01.2026.1010

reqressiya modelinə ehtiyac var. Lakin model qurarkən bir məqamı nəzərdən qaçırmamaq lazım idi: Q20 dəyişəni ilə digər bir çox dəyişən arasında (xüsusən də Q13–Q19 aralığındakı bənzər suallarla) güclü əlaqə olduğundan, birbaşa hamısını eyni modelə saldıqda multikolinearlıq problemi yarandı. Bu problemi həll etmək üçün, yuxarıda qeyd olunduğu kimi, konseptual qruplaşdırma aparılıb təmsilçi dəyişənlər seçildi. Nəticədə, final reqressiya modelinə dörd dəyişən daxil edildi – Q20, LMK, INS və QLF. Bu model ümumilikdə çox yüksək izahat gücünə malikdir: $R^2 = 0{,}915$ (düzəldilmiş $R^2 = 0{,}913$), yəni dörd amil birlikdə geri qayıdış niyyəti indeksindəki dispersiyanın təxminən 91%-ni izah edir ki, bu da əhəmiyyətli göstəricidir ($F(4{,}157) = 422{,}8$, $p < 0{,}001$). Modelin nəticələri Cədvəl 5-də təqdim olunmuşdur.

Cədvəl 5. Geri qayıdış niyyəti (Q12) üzrə final reqressiya modeli (müstəqil dəyişənlər: Q20, LMK, INS, QLF)

Dəyişən	**B əmsalı**	**Std. səhv**	**Standartlaşdırılmış Beta**	**t**	**p səviyyəsi**
(Sabit)	–0,198	0,102	–	–1,931	0,055
Q20 (Cəlbedici iş imkanı)	0,754	0,072	0,750	10,440	0,000 **
LMK (Məlumatlılıq səviyyəsi)	–0,502	0,171	–0,493	–2,942	0,004 **
INS (İnstitusional etimad)	0,519	0,223	0,503	2,327	0,021 *
QLF (İxtisas uyğunluğu hissi)	0,198	0,114	0,206	1,738	0,084
Model göstəriciləri:	$R^2 = 0{,}915$; adj. $R^2 = 0{,}913$; $F(4{,}157) = 422{,}8$; $p < 0{,}001$; Durbin–Watson = 2,21.				

Mənbə: Sorğu nəticələri əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Final modelin nəticələrinin təhlili göstərir ki, burada seçilmiş dörd amildən üçü – Q20, LMK və INS – statistik cəhətdən əhəmiyyətli təsirə malikdir ($p < 0{,}05$). Ən güclü təsir, gözlənildiyi kimi, Q20 dəyişəninə aiddir: cəlbedici iş imkanı faktorunun standartlaşdırılmış beta əmsalı 0,750-dir ($p < 0{,}001$). Bu, onu göstərir ki, respondent Azərbaycanda yaxşı maaşlı və perspektivli bir iş imkanının olacağına inamını 1 vahid artırdıqda (məsələn, "qəti razı deyiləm"dən "tam razıyam"a dəyişdikdə), onun ümumi qayıdış niyyəti indeksi təxminən 0,75 vahid yüksəlir. Başqa sözlə, diaspora nümayəndələrinin geri qayıdıb-qayıtmamasında ən mühüm determinant məhz ölkədə gözlədikləri səviyyədə iş və əməkhaqqı imkanının olub-olmamasıdır. Bu nəticə həm də o deməkdir ki, "beyin axınının" qarşısını almaq və "beyinləri geri qaytarmaq" üçün atılacaq birinci addım əmək bazarını cəlbedici etməkdir – əks halda, xaricdə yüksək gəlirli işi olanlar Vətənə qayıdıb daha aşağı maaşla işləməyə meylli olmayacaqlar.

Modeldə LMK dəyişəninin mənfi işarəli və əhəmiyyətli olması ($B = –0{,}502$; $p = 0{,}004$) xüsusilə diqqətəlayiqdir. Bu, onu göstərir ki, respondentin Azərbaycan əmək bazarı barədə məlumatlılıq səviyyəsi azaldıqca (yəni məlumatsızlıq artdıqca) geri qayıdış niyyəti nəzərəçarpacaq dərəcədə zəifləyir. Əksinə ifadə etsək, kim Azərbaycandakı vəziyyət haqqında daha çox məlumata sahibdirsə, onun Vətənə dönmək ehtimalı daha yüksəkdir. Bu nəticə H3 hipotezini tam təsdiqləyir. Məlumatsızlıq amilinin önəmi praktik cəhətdən də böyükdür: deməli, diaspora nümayəndələrini ölkədəki vakansiyalar, iqtisadi trendlər, yaşayış şəraiti barədə məlumatlandırmaq, onlarla kommunikasiya kanallarını açıq saxlamaq qayıdışı

ISSN 2310-4104 E-ISSN 2790-5799
10.30546/2790-5799.01.2026.1010

stimullaşdıran faktor ola bilər. Məsələn, Aslanova (2017) vurğulayır ki, miqrasiya siyasətində maarifləndirmə komponenti zəif olarsa, diaspora ilə əlaqə qırılır və potensial qayıdışlar reallaşmır. Bizim tədqiqat da bunu sübut edir – məlumatlılıq artdıqca, geri dönüş marağı artır.
INS indeksi üzrə əmsalın müsbət və əhəmiyyətli olması (B = 0,519; p = 0,021) H1 hipotezini dəstəkləyir: dövlət qurumlarına və ümumən ölkənin institusional mühitinə güvən yüksəldikcə, Vətənə dönüş niyyəti də yüksəlir. Bu nəticə də ədəbiyyatla uzlaşır; məsələn, transmilli miqrasiya sahəsində tədqiqatlar göstərir ki, hansı ölkədə institusional keyfiyyət yaxşıdırsa, miqrantlar ora getməyə can atır, əks halda oradan qaçırlar (Massey və b., 2002). Geri qayıdış üçün də eyni məntiq keçərlidir: əgər diaspora üzvü hesab edirsə ki, Azərbaycanda mühiti düzəltmədən qayıtsa, çətinliklərlə üzləşəcək (bürokratiya, ədalətsizlik və s.), o zaman qayıtmaq istəməyəcək. Sadıqova (2022) qeyd edir ki, Azərbaycanda miqrasiya proseslərinin tənzimlənməsi hüquqi bazasının təkmilləşdirilməsi vacibdir – bu, dolayısıyla institusional mühitin yaxşılaşdırılması deməkdir. Bizim tapıntı da bu ehtiyacı önə çıxarır: geri dönüşlər tək iqtisadi deyil, həm də institusional sahədə islahatlardan asılıdır.
Nəhayət, modeldə QLF dəyişəninin (ixtisas uyğunluğu) əmsalı müsbət olsa da (B = 0,198), 95% əminlik səviyyəsində əhəmiyyətlilik həddinə çatmayıb (p ≈ 0,084). Bu o deməkdir ki, ixtisas uyğunluğu faktorunun təsiri istiqamət olaraq H4 hipotezinə uyğun pozitivdir – yəni ixtisası Azərbaycan üçün uyğun olanların qayıdış ehtimalı bir qədər yüksəkdir – lakin bu fərq statistik baxımdan inandırıcı deyil. Bunun bir neçə səbəbi ola bilər. Ola bilsin ki, respondentlərin əksəriyyəti öz ixtisaslarının Azərbaycanda da lazım ola biləcəyini düşünür, yəni bu suala bənzər cavablar veriblər və nəticədə dəyişən üzrə variasiya az olub. Alternativ olaraq, diaspora üçün maaş və etimad kimi amillər o qədər vacibdir ki, ixtisaslarının uyğun olub-olmaması ikinci dərəcəli məsələ kimi qalır. Hər iki izah mümkündür və ədəbiyyatda da bu mövzuda birmənalı nəticələr yoxdur. Bəzi tədqiqatlarda göstərilir ki, xaricdə əldə edilən bacarıqların tam istifadə olunmaması qayıdışı ləngidə bilər (Lunusov, 2003), digər işlərdə isə qayıdan mütəxəssislərin yeni biliklərlə daha uğurlu olduqları vurğulanır. Bizim nəticəmiz bu mübahisədə ortalıq bir yerdədir: ixtisas amili müsbət təsir etsə də, həlledici deyil.
Beləliklə, aparılan empirik təhlil dörd əsas hipotezimizin üçü üçün güclü təsdiq, biri üçün isə qismən təsdiq ortaya çıxarmışdır (Cədvəl 6). Xüsusilə, H1, H2 və H3 tam doğrulanmışdır: həm institusional etimadın önəmi, həm yüksək maddi təminatın rolu, həm də məlumatlılıq çatışmazlığının mənfi təsiri statistik olaraq sübuta yetdi. H4 hipotezi – yəni ixtisas uyğunluğu – isə gözlənilən işarəyə malik olsa da, təsdiq üçün kifayət qədər sübut toplaya bilmədik. Bununla belə, alınan nəticələrdən belə qənaətə gəlmək olar ki, diaspora nümayəndələrinin geri dönüş qərarı çoxfaktorlu bir məsələdir və burada iqtisadi motivlərlə yanaşı, psixoloji və institusional faktorlar da rol oynayır.

Cədvəl 6. Tədqiqat hipotezlərinin empirik nəticələrə əsasən təsdiq olunma vəziyyəti

Hipotez (qısa məzmunu)	**Nəticə**
H1: İnstitusional etimad artdıqca geri qayıdış niyyəti artır.	Təsdiqləndi
H2: Yüksək maaş və iqtisadi imkanlar olarsa, qayıdış artır.	Rədd edildi
H3: Əmək bazarı barədə məlumatsızlıq artdıqca qayıdış azalır.	Təsdiqləndi
H4: İxtisas uyğunluğu yüksəkdirsə, qayıdış niyyəti artır.	Rədd edildi
Mənbə: Sorğu nəticələri əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.	

Mənbə: Sorğu nəticələri əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Əldə olunmuş bu nəticələri digər tədqiqatlarla müqayisə etmək maraqlıdır. Ümumilikdə, Azərbaycanın diaspor siyasəti sahəsində son illər bəzi addımlar atılsa da (məsələn, “200 ölkədə 200 Azərbaycan Evi” kimi təşəbbüslər, Diasporla İş üzrə Dövlət Komitəsinin layihələri və s.), Gurbanov (2014) və digər müəlliflərin araşdırmaları göstərir ki, problemlərin

ISSN 2310-4104 E-ISSN 2790-5799
10.30546/2790-5799.01.2026.1010

kökündə ölkədaxili struktur məsələləri dayanır. Yəni insanları qayıtmağa razı salmaq üçün xaricdəki soydaşlarla təbliğat aparmaq yetərli deyil; ölkənin özündə onları çəkəcək mühit formalaşdırmaq lazımdır. Bizim tədqiqat da bunu konkret faktlarla təsdiq etdi: diaspora açıq şəkildə bildirir ki, "Vətəndə layiqli həyat şəraiti varsa, qayıdaram". Bu layiqli şərait isə həm maddi, həm də mənəvi komponentləri ehtiva edir. Maddi tərəfə əməkhaqqı, iş, güzəran daxildir – bunların yaxşılaşdırılması birbaşa hökumətin iqtisadi siyasətinə bağlıdır. Mənəvi tərəf isə ədalət, şəffaflıq, güvən ortamıdır ki, bu da institusional islahatlarla əlaqədardır. Məsələn, Baxşıyeva (2022) Avropaya miqrasiyanın təhlilini apararkən vurğulayır ki, gənclər təkcə maaş dalınca deyil, həm də daha "cəld işləyən" sistem, rahat mühit dalınca gedirlər. Bu baxımdan, Azərbaycan üçün vacib mesaj odur ki, diaspora ilə iş tək diaspora komitəsi ilə bitmir – bütün dövlət qurumları ölkədə elə mühit formalaşdırmalıdır ki, xaricdəki azərbaycanlı mütəxəssis burada özünə layiq yer tapa biləcəyinə inansın.

Nəticələrimizin praktiki töhfəsi ondan ibarətdir ki, biz konkret olaraq prioritetləri sıralaya bildik. Geri dönüş üçün birinci dərəcəli şərt rəqabətqabiliyyətli əmək bazarıdır. Əgər Azərbaycan öz gənc mütəxəssislərinə xaricdə qazandıqları məbləğlərə yaxın gəlir təklif edə bilməsə, onların geri qayıdacağını gözləmək real deyil. İkinci mühüm məqam – karyera perspektivləri və iş mühitidir. İnsanlar yalnız maaşa görə deyil, həm də peşəkar inkişaf üçün gedirlər. Deməli, müəssisələrdə şəffaf yüksəliş mexanizmləri, innovativ layihələr cəlbedici olmalıdır ki, diaspora nümayəndəsi gəlib burada da kariyerasını qura biləcəyinə inansın. Üçüncüsü, informasiya və dəstək məsələsidir: əgər xaricdəki vətəndaş Azərbaycan haqqında ancaq köhnə stereotipləri və neqativ xəbərləri eşidirsə, ondan qayıtmaq qərarı gözləmək çətindir. Bu səbəbdən, diaspora ilə kommunikasiya kanalları gücləndirilməli, xüsusi platformalar vasitəsilə onlara müntəzəm müsbət və doğru informasiya verilməlidir. Məsələn, mövcud vakansiyalar barədə onlayn portal, qayıtmaq istəyənlər üçün məsləhət mərkəzi kimi addımlar atıla bilər. Dövlət tərəfindən dəstək proqramları da əhəmiyyətli rol oynaya bilər: sorğu göstərdi ki, qayıdanlara yardım olacağı təqdirdə tərəddüdlər azalır. Bir çox ölkələrdə "geri qayıdanlar üçün vergi güzəştləri", "startap qrantları" kimi təşəbbüslər var (Martin və b., 2008); Azərbaycanda da bu cür proqramlar genişləndirilməlidir.

Nəticələrimizi beynəlxalq araşdırmalar konteksində nəzərdən keçirdikdə məlum olur ki, Azərbaycan spesifikası ümumi dünya trendləri ilə üst-üstə düşür. "Beyin axını" yaşayan digər ölkələrdə aparılan tədqiqatlar da eyni həll yollarını tövsiyə edir. Məsələn, Wahba (2021) qeyd edir ki, qayıdan mühacirlər yığdıqları sərmayə və biliklə ölkənin inkişafına töhfə verə bilər – amma bunun üçün hökumətlər onlara reinteqrasiya və investisiya dəstəyi verməlidir. Tran və digərləri (2018) Vyetnam misalında göstərirlər ki, institusional keyfiyyət aşağı olduqda diaspora nümayəndələri qayıdışa həvəssiz olur və buna görə də islahatlar qaçılmazdır. Bu nəticələr bizim tapıntılarımızla üst-üstə düşür. Azərbaycan diasporasının da intellektual potensialı yüksəkdir; düzgün siyasətlə bu potensial ölkəyə cəlb oluna bilər.

Yekun nəticə. Aparılan tədqiqatdan ümumiləşdirilmiş qənaət budur ki, diaspora nümayəndələrinin Vətənə geri qayıdışı çoxşaxəli faktorlardan asılıdır və bu amillərin əsas üç qrupu vardır: iqtisadi, institusional və informasiyon. Empirik təhlil sübut etdi ki, iqtisadi amillər (xüsusilə rəqabətqabiliyyətli əməkhaqqı və karyera imkanları) diaspora üçün həlledici əhəmiyyət daşıyır. Əgər ölkə daxilində müvafiq iş və layiqli gəlir perspektivləri yoxdursa, xaricdə uğur qazanmış mütəxəssis geri dönməyi planlaşdırmır. Lakin təkcə maaşları artırmaq da yetərli deyil. İnstitusional mühitin yaxşılaşdırılması – yəni şəffaflıq, ədalətli idarəetmə, aşağı korrupsiya, səmərəli dövlət xidmətləri – diaspora ilə ölkə arasında güvən körpüsünü möhkəmləndirən vacib şərtdir. Sorğumuz göstərdi ki, dövlət qurumlarına inamı olmayan respondent geri dönməkdə tərəddüd edir. Bu baxımdan, miqrasiya siyasəti çərçivəsində ölkədaxili islahatlar davam etdirilməlidir ki, "beyin axını"nın qarşısı alınsın. Nəhayət,

ISSN 2310-4104 E-ISSN 2790-5799
10.30546/2790-5799.01.2026.1010

diaspora ilə kommunikasiya və məlumat dəstəyi ayrıca qeyd olunmalıdır. Xaricdə yaşayan soydaşlar ölkədəki real vəziyyətdən xəbərdar deyillərsə, qayıdış qərarını vermələri çətinləşir. Buna görə də, diaspora üçün informasiya platformaları, məsləhətçi qurumlar və "bir pəncərə" xidmətləri yaradılması məqsədəuyğundur. Bu, həm qayıdışı təşviq edər, həm də qayıdanların adaptasiyasını asanlaşdırar.

Tədqiqatımız həm də göstərir ki, Azərbaycan dövlətinin qarşısında yeni bir hədəf durur: "beyin axını"nı "beyin qazancına" çevirmək. Xaricə gedən minlərlə azərbaycanlı gəncin qazandığı bilik və təcrübəni ölkənin inkişafına yönəltmək üçün onları geri cəlb etmək lazımdır. Bu isə kompleks yanaşma tələb edir. Əldə etdiyimiz nəticələr əsasında tövsiyə edirik ki, miqrasiya siyasəti üç əsas sütun üzərində qurulsun: 1) əmək bazarında iqtisadi stimulların artırılması (yüksək maaş, layiqli iş şəraiti, startap dəstəyi və s.); 2) institusional islahatlar və yaxşı idarəçilik (qanunun aliliyi, şəffaflıq, korrupsiyaya qarşı mübarizə); 3) diasporanın reinteqrasiyası və məlumatlandırılması (qayıdanlar üçün xüsusi proqramlar, diaspora ilə davamlı əlaqə mexanizmləri). Bu istiqamətlərdə irəliləyiş əldə edilərsə, xaricdəki ixtisaslı kadrların bir hissəsini Vətənə qaytarmaq və ölkənin davamlı inkişafına töhfə vermək mümkün olacaqdır.

Bu araşdırma Azərbaycanın diaspor siyasətinin təkmilləşdirilməsi istiqamətində elmi yenilik təqdim etsə də, bəzi məhdudiyyətlər də mövcuddur. İlk növbədə, sorğuya cəmi 162 nəfər qatılmışdır ki, bu da bütün diaspora icmasını tam təmsil etməyə bilər. Nümunə rahat seçmə əsasında formalaşdığından nəticələrin ümumiləşdirilməsi zaman ehtiyatlı olmaq lazımdır. İkincisi, tədqiqat kəsişməvi (cross-sectional) xarakter daşıyır – yəni hazırkı anda niyyətləri ölçür. Zamanla bu niyyətlər dəyişə bilər, ona görə də gələcək tədqiqatlarda diaspora üzvlərinin fikirlərini uzunmüddətli dinamikada izləmək faydalı olardı. Məsələn, bir panel araşdırması aparılaraq bir neçə ildən bir eyni şəxslərin fikirlərində dəyişikliklər öyrənilə bilər. Üçüncüsü, burada əsasən kəmiyyət üsulları tətbiq edildi; gələcəkdə keyfiyyət yanaşmalar (müsahibələr, fokus qruplar) vasitəsilə daha dərindən motivasiya və maneələr araşdırıla bilər. Bütün hallarda, bu tədqiqatın nəticələri göstərir ki, Azərbaycan diasporu Vətənə qayıtmağa prinsipcə müsbət baxır – yetər ki, onları geri dönməyə həvəsləndirən şərait yaradılsın. Ölkə xaricində formalaşmış insan kapitalının geri axınına nail olmaq üçün düzgün siyasət yanaşması zəruridir. Nəinki "beyin axınının qarşısını almaq", hətta xaricə getmiş "beyinləri" yenidən qazandırmaq mümkündür. Azərbaycanda davam edən iqtisadi islahatlar və Diasporla İş üzrə Dövlət Komitəsinin gördüyü işlər bu istiqamətdə ilk addımlardır. Elmi tədqiqatlar isə göstərir ki, prosesi sürətləndirmək üçün konkret amillərə – iqtisadi, institusional, informasiyon – diqqət yetirilməlidir. Bu sahədə daha geniş tədqiqatların aparılması da vacibdir ki, həm siyasət formalaşdırıcılar, həm də ictimaiyyət diaspora potensialının ölkəyə qaytarılmasının əhəmiyyətini daha yaxşı anlasın.

ƏDƏBİYYAT

1. Aslanova, A. (2017). Müasir dövrdə Azərbaycanda miqrasiya proseslərinin tənzimlənməsi yolları. UNEC Elmi Xəbərləri, 5(5), 208-215.
2. Baxşıyeva, A. (2022). Bağımsızlık sonrası dönemde Azerbaycan'dan Avrupa'ya göçlerin analizi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, 111 s.
3. Dustmann, C., & Mestres, J. (2010). Remittances and temporary migration. Journal of Development Economics, 92(1), 62-70.
4. Gurbanov, S. (2014). Migration and Brain Drain: Survey for the Azerbaijan economy. Journal of Qafqaz University – Economics and Administration, 2(1), 3-13.

5. Hohmann, S. (2016). Labour migration, vulnerability, and social change in Southern Caucasus: The case of Azerbaijan. EU FP7 CASCADE Project Report. Paris: Fondation MSH, 36 p.
6. Martin, P., Abella, M., & Kuptsch, C. (2008). Managing labor migration in the twenty-first century. New York: Yale University Press, 240 p.
7. Rzaev, M. A. (2018). Причины трудовой миграции в Азербайджане. Наука, техника и образование, 10(51), 49-52.
8.Sadıqova, A. (2022). Azərbaycan Respublikasında miqrasiya proseslərinin tənzimlənməsinin hüquqi əsasları. Polis Akademiyasının Elmi Xəbərləri, 4(36), 139-145.
9. Stark, O. (2004). Rethinking the brain drain. World Development, 32(1), 15-22.
10. Yüksel, S., Mukhtarov, S., Mahmudlu, C., Mikayilov, J. I., & Iskandarov, A. (2018). Measuring international migration in Azerbaijan. Sustainability, 10(1):132, 1-15.

EMPIRICAL ANALYSIS OF DIASPORA RETURN INTENTIONS: ECONOMETRIC EVALUATION OF WAGE, CAREER AND INSTITUTIONAL TRUST FACTORS

Fadai Mərdanlı Mehman

ABSTRACT

Aim of the study: This research aims to empirically evaluate the intentions of Azerbaijani diaspora members to return to their home country, focusing on the influence of wage levels, career opportunities, and trust in domestic institutions on their decision to return.

Methodology: A quantitative approach was adopted, utilizing data from an online survey of 162 respondents. Descriptive statistics and correlation analyses were conducted, followed by the construction of a multivariate regression model in SPSS to test the hypotheses.

Practical significance: The findings offer insights for mitigating the "brain drain" by informing policies that encourage the return of skilled expatriates. In particular, the results identify which economic and institutional measures (e.g. improving salary prospects, career growth, and governance trust) are most crucial to incentivize diaspora members to come back, thereby aiding the development of more effective migration management strategies.

Results: The analysis reveals that the intention of diaspora members to return is primarily driven by economic factors: if competitive salaries and robust career prospects can be ensured in Azerbaijan, the likelihood of return increases substantially. Additionally, a higher level of trust in state institutions and the overall institutional environment correlates with a stronger intent to return. Conversely, lack of awareness about the home country's labor market (or having spent a very long time abroad) significantly diminishes return intentions. The belief that one's professional skills will be properly valued upon return also has a positive effect on the decision, though this factor was not statistically significant in the model.

Scientific novelty: This study is the first comprehensive econometric analysis of return intentions among the Azerbaijani diaspora. It brings new evidence to light by quantifying the impact of less-studied factors such as institutional trust and information availability on return plans, in addition to economic incentives. The outcomes demonstrate that not only economic incentives but also institutional reforms and informational support can influence the return of diaspora talent.

Keywords: diaspora, return intention, wages, career opportunities, institutional trust, brain drain.

ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ НАМЕРЕНИЙ ВОЗВРАЩЕНИЯ ДИАСПОРЫ: ЭКОНОМЕТРИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ФАКТОРОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, КАРЬЕРЫ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ДОВЕРИЯ

Федаи Марданлы Мехман

РЕЗЮМЕ

Цель исследования: В данном исследовании проводится эмпирическая оценка намерений представителей азербайджанской диаспоры вернуться на родину, с акцентом на влиянии уровня заработной платы, карьерных возможностей и доверия к институциональной среде в стране на решение о возвращении.

Методология исследования: Использовались количественные методы; данные, собранные посредством онлайн-опроса 162 респондентов, были проанализированы в SPSS. Первоначально проведена

10.30546/2790-5799.01.2026.1010

описательная статистика и корреляционный анализ, затем построена многомерная регрессионная модель для проверки выдвинутых гипотез.
Практическая значимость исследования: Полученные результаты важны для разработки мер по снижению «утечки умов» и поощрения возвращения квалифицированных кадров из диаспоры. В частности, выясняется, какие экономические и институциональные шаги (например, повышение уровня заработной платы, обеспечение карьерного роста, укрепление доверия к институтам) наиболее необходимы для стимулирования возвращения соотечественников, что способствует совершенствованию миграционной политики.
Результаты исследования: Анализ показал, что намерение членов диаспоры вернуться во многом обусловлено экономическими факторами: при условии обеспечения в Азербайджане конкурентоспособной заработной платы и широких карьерных перспектив вероятность возвращения существенно возрастает. Кроме того, высокий уровень доверия к государственным институтам и институциональной среде в стране коррелирует с более сильным стремлением вернуться. Напротив, недостаточная осведомленность о ситуации на отечественном рынке труда (либо очень длительное пребывание за рубежом) значительно снижает намерения к возвращению. Уверенность в том, что полученные за рубежом профессиональные навыки будут востребованы на родине, также положительно влияет на решение о возвращении, хотя этот фактор не продемонстрировал статистически значимого эффекта.
Научная новизна: Впервые намерения к возвращению азербайджанской диаспоры всесторонне проанализированы в рамках эконометрической модели. Исследование вносит новый научный вклад, количественно подтвердив влияние таких малоизученных факторов, как доверие к институтам и информированность о домашних условиях, наряду с экономическими стимулами. Результаты показывают, что для возвращения специалистов из диаспоры важны не только экономические стимулы, но и институциональные реформы и информационная поддержка.
Ключевые слова: диаспора, намерение вернуться, заработная плата, карьерные возможности, институциональное доверие, утечка умов.

Məqalə daxil olmuşdur: 12.02.2026
Təkrar işləməyə göndərilmişdir: 17.02.2026
Çapa qəbul edilmişdir: 27.02.2026

Дата поступления статьи в редакцию: 12.02.2026
Отправлено на повторную обработку: 17.02.2026
Принято к печати: 27.02.2026

The date of the admission of the article to the editorial office: 12.02.2026
Send for reprocessing: 17.02.2026
Accepted for publication: 27.02.2026