



Makro Yetenek Yönetimi Üzerine Bir Literatür Taraması *



A Literature Review on Macro Talent Management

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1240427>

Olgun İrmak ÇETİN**

Öz

Makale Bilgileri
Makale Türü:
Derleme Makale

Geliş Tarihi:
22.01.2023

Kabul Tarihi:
12.05.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Bu çalışma, 2010-2021 arasında "Makro Yetenek Yönetimi" konusunu ele alan 155 ampirik çalışmanın araştırma eğilimlerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Makaleler, konu, yöntem, analiz teknikleri ve diğer eğilimler açısından değerlendirilmiştir. Scopus ve Web of Science veri tabanları kullanılarak makaleler incelenmiş ve Nvivo nitel veri analizi programı ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları, insan sermayesi hareketliliği, yetenek gelişimi ve makro yetenek yönetiminin sosyo-ekonomik süreçler üzerindeki etkileri bağlamında ortaya çıkmıştır. İlgili çalışmalar, makro düzeyde yetenek yönetimi süreçlerinin, beşerî sermaye hareketliliği üzerinde etkili olan sosyo-ekonomik ve kültürel faktörlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, hareketliliğin ülke ve bölgelerin gelişmişlik göstergelerini etkilediği tespit edilmiştir. Bir diğer bulgu, yetenek yönetiminin makro düzeyde inovasyon gelişimi üzerindeki etkisinin, genel olarak incelenmiş olup, tek tek ülkelerin inovasyon faaliyetleri üzerindeki etkisi dikkate alınmamıştır. Yetenek gelişiminin ülkede başarılı olabilmesi için, kurumlar ve hükümet arasında iş birliği odaklı çalışmaların yapılması gerekmektedir. Çalışmanın sonucunda, elde edilen bulgular ışığında araştırma sonuçları değerlendirilmiş ve gelecek çalışmalar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Beşerî sermaye hareketliliği, makro yetenek yönetimi, örgütsel yönetim.

Abstract

Article Info
Paper Type:
Review Paper

Received:
22.01.2023

Accepted:
12.05.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



This study aims to identify the research trends in 155 empirical studies addressing the topic of "Macro Talent Management" between 2010 and 2021. Articles are evaluated in terms of subject, method, analysis techniques, and other trends. The articles were examined using Scopus and Web of Science databases and analyzed with the Nvivo qualitative data analysis program. The findings of the research emerged in the context of human capital mobility, talent development, and the impact of macro talent management on socio-economic processes. Relevant studies show that macro-level talent management processes are related to socio-economic and cultural factors affecting human capital mobility. In addition, it is found that mobility affects the development indicators of countries and regions. Another finding is that the overall impact of talent management on macro-level innovation development has been examined, but the impact on individual countries' innovation activities has not been considered. For talent development to be successful in a country, collaborative efforts between institutions and government are required. In conclusion, the research results are evaluated in light of the findings obtained, and suggestions are made for future studies.

Keywords: Human capital mobility, macro talent management, organizational management.

Atf/ to Cite (APA): Çetin, O. I. (2023). Makro yetenek yönetimi üzerine bir literatür taraması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(21), 650-666. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1240427>

* Bu makale, 11-13 Kasım 2022 tarihleri arasında İstanbul'da düzenlenmiş olan, 2. Örgütlerin Yönetimi Uluslararası Kongresi'nde "Makro Yetenek Yönetimi Üzerine Bir Literatür Taraması" başlığı ile sunulmuş ve kongre kitapçığında özet olarak basılmış bildirinin genişletilmiş halidir.

**ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi, Keşan Yusuf Çapraz Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Gümrük İşletme Bölümü, oirmakcetin@trakya.edu.tr

Extended Abstract

Introduction:

Talent management has gradually become a significant subject in the realm of human resource management (HRM) research. However, studies often focus on firm-level practices, with scant attention given to macro-level talent management. In light of this, our review aims to explore empirical studies on macro-level talent management and categorize them according to their main focus. This paper also presents potential areas of research that have remained relatively underexplored.

Theoretical Foundations:

Talent management is a concept that emerged as a response to the need of organizations for skilled experts who can drive their business strategies effectively. While the micro-level focus on talent management, dealing with practices within organizations, has been relatively well studied, the macro perspective, dealing with large-scale processes and external environments, has not been adequately explored. Macro-level talent management can be viewed in the light of institutional theory, labor market dynamics, and sociopolitical influences. It primarily emphasizes how various sectors, including governments and non-governmental organizations (NGOs), can play a crucial role in attracting, enhancing, and retaining talent.

Research Methodology:

We carried out a systematic literature review to investigate the existing body of knowledge on macro talent management. The search for relevant articles was conducted in prominent academic databases, with the selection of papers done manually based on the term "macro talent management" and related phrases. The articles were filtered further by focusing on the title, topic, and abstract to ensure the relevance of the chosen literature.

Results:

The review of the existing literature suggests that macro talent management is characterized by a series of systematic activities conducted by governments and NGOs to improve the quality and quantity of talent within and between countries. These activities are geared towards facilitating economic innovation, competitiveness, and social cohesion in the face of global challenges. At the macro level, talent management also involves a complex interaction of factors, such as educational policies, immigration rules, cultural norms, and international talent mobility, that significantly impact talent attraction and retention.

Discussion and Future Directions:

The role of government and NGO interventions in managing talent at a macro level has received considerable attention, but many facets are still under-researched. For example, the influence of socio-political factors on talent mobility across borders is an area that needs more exploration. The impact of global crises, such as pandemics, on international talent mobility also presents a potentially significant area of study. Future research should also focus on how macro-level talent management strategies interact with firm-level practices.

Conclusion:

Macro talent management represents an important facet of HRM research. It provides insights into how larger scale processes and external environments influence the attraction, enhancement, and retention of talent. While progress has been made in understanding some aspects of this concept, there remain substantial gaps in our knowledge, presenting an array of exciting directions for future research. This study emphasizes the need for a more holistic approach to talent management research that incorporates both micro and macro perspectives.

1. Giriş

İnsan kaynakları yönetiminin kritik bir alanı olan yetenek yönetimi, son yıllarda büyük ilgi görmektedir. Bununla birlikte, mevcut literatürün çoğunluğu kuruluşlar içindeki mikro düzey yetenek yönetimine odaklanmış ve makro yetenek yönetimi anlayışında gözle görülür bir bilgi boşluğu bırakmıştır. Makro yetenek yönetimi, bireysel kuruluşların sınırlarının ötesine geçen ve daha geniş toplumsal, ekonomik ve küresel bağlamları kapsayan yetenek yönetiminin stratejik ve örgütsel yönlerini ifade etmektedir. Makro yetenek yönetimini anlamak, günümüzün dinamik ve karmaşık iş ortamında faaliyet gösteren kuruluşlar için hayati önem taşımaktadır.

Makro yetenek yönetimi, ulusal veya bölgesel düzeyde yetenek yönetimini ifade eder ve kuruluşların yetenekleri çekme, dâhil etme ve elde tutma becerilerini etkileyen kritik bir konudur. Özellikle küresel yetenek yönetimi bağlamında önemli olan bu kavram, en iyi yetenekleri çekme, harekete geçirme, geliştirme ve elde tutma faaliyetlerini içermektedir. Makro yetenek yönetimi literatürü hâlâ gelişmekte olup, düzenlemelerin ve yönetişimin tasarımıyla ilgili az sayıda çalışma bulunmaktadır.

Beşerî sermayenin küresel hareketlilik açısından yaygınlaşması ve inovasyon faaliyetlerinin yürütülmesi ülkelerin rekabet gücünün artmasını sağlamıştır. Makro düzeyde yetenek yönetimi, yönetim biliminin gelişimi için önemlidir (Evans vd., 2021). Makro düzeyde uygulanan "yetenek yönetimi" kavramı hem yetenekli bireylerin göçü ile hem de ülkedeki yetenekli birey sayısının farklı alanların gelişimine etkisi ile ilişkili olarak belirtilmiştir (Metcalf vd., 2020). Bununla birlikte yetenek yönetimi alanında teorik olarak hazırlanan fakat yetersiz düzeyde ele alınan birçok konu vardır (Khilji ve Pierre, 2021). Esasında yapılması gereken hangi alanlarda nelerin çalışıldığı ve eksik kaldığını tespit etmektir. Bu amaçla yetenek yönetiminin küresel süreçler ile ilgisinin ele alınmaya başlandığı 2010 yılından itibaren (Tarique ve Schuler, 2010) literatürün sistematik bir incelemesini yapmak gerekli olacaktır.

Bu makalenin amacı, yetenek yönetimi konusunda yapılmış olan makro düzeydeki ampirik araştırmaları incelemek, bunları ele alınan konulara göre sınıflandırmak ve az çalışılan alanları belirleyerek olası araştırma sorularını formüle etmektir. Bu amaç doğrultusunda, bir teorik model oluşturulmuş, akademik arama motorları kullanılarak ilgili makaleler seçilmiş ve içerik analizi yapılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde yetenek yönetimi kavramı açıklanarak konu ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. İkinci bölümde araştırma bilgileri ve metodolojisi açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ise elde edilen bulgular, çalışma alanları, analiz düzeyleri ve yöntemler bağlamında değerlendirilmiştir. Son bölümde ise bulgular tartışılmış ve gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur. Çalışmanın birinci bölümünde yetenek yönetimi kavramı açıklanmış ve konu ile ilgili literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde araştırma bilgileri ve metodolojisine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise elde edilen bulgular çalışma alanları, analiz düzeyleri ve yöntemler bağlamında değerlendirilmiştir. Son bölümde bulgular tartışılmış ve gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

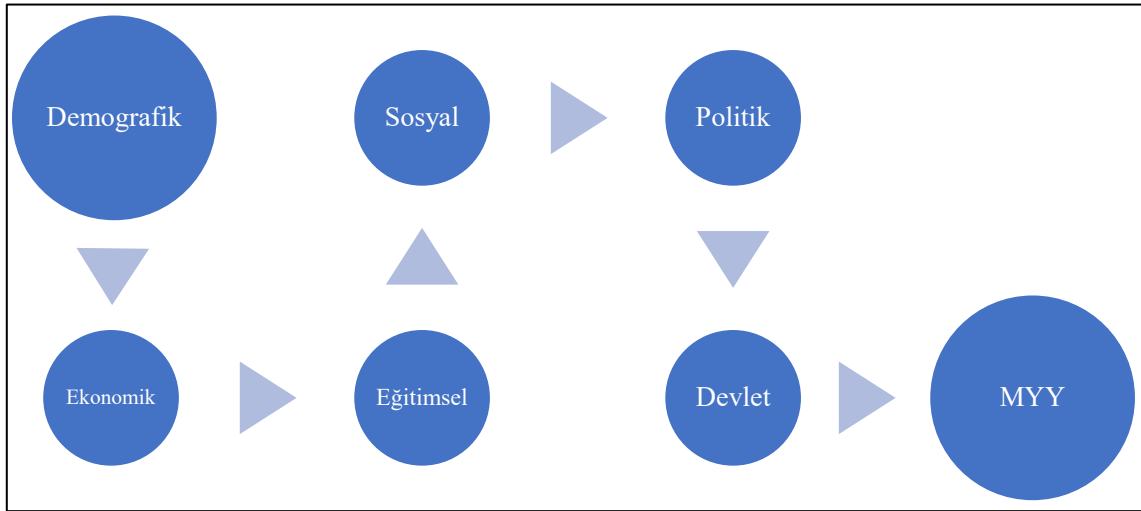
2. Çalışmanın Teorik Temelleri ve Kavramsal Modeli

Yetenekli çalışanları yönetme kavramı, işletmelerin verimli ve sürdürülebilir karlılığı için yetenekli uzmanlara duyulan ihtiyacın artması neticesinde geliştirilmiştir (Collings, 2014; Löfsten vd., 2020). İhtiyacın karşılanması için yetenek yönetimi, makro süreçler ve dış çevre ile ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir (King ve Vaiman, 2019, Gallardo-Gallardo vd., 2020). Araştırmacılar, işgücünün en yetenekli kısmını işletmeye çekme, iş beceresini geliştirme ve işgöreni elde tutma sorunlarına çözüm aramışlardır. Bu amaç doğrultusunda yetenek yönetimi süreçlerini etkileyen çevresel faktörler ve işgörenin organizasyon ve ülke düzeyinde etkileşimi ön plana çıkmıştır (Khilji vd., 2015).

Makro düzeyde yetenek yönetimi kavramı (MYY), yetenekli bireyleri ülkeye, kuruma, organizasyona veya işletmeye çekmek ve onları geliştirmek için işletmelerin ve devletin ortak

çalışması gerektiği anlaşılmıştır (Sparrow, 2018; Metcalfe vd., 2020). MYY çerçevesinde ülkeler ve kuruluşlar düzeyindeki yetenek yönetimi süreci, devlet-işletme-birey üçgeninde ele alınmalıdır. "Makro düzeyde yetenek yönetimi" kavramını tanımlamaya ve bu alandaki araştırma ve uygulama konularını incelemeye yönelik iki ana yaklaşım bulunmaktadır.

İlk yaklaşıma göre, MYY, ülkelerin veya bölgelerin rekabet gücünü artırmak için yetenekli uzmanların eğitim ve oryantasyonu için devlet ve özel sektörün ortak faaliyetlerini kapsamaktadır (Khilji vd., 2015). Yaklaşımın odak noktası, örgütlerin yetenekleri yönetme kabiliyetini ve belirli bir bölgedeki yetenekli uzmanların gelişim beklentilerini etkileyen, ülke düzeyinde ve bölgesel anlamda işletmeler, devlet ve eğitim kurumları tarafından yürütülen süreçlerdir. Bu yaklaşımda işletmelerin yetenekleri yönetme becerisi ve yetenek geliştirme süreci önem kazanmaktadır. Şekil 2 bu yaklaşıma göre MYY tanımını özetlemektedir.

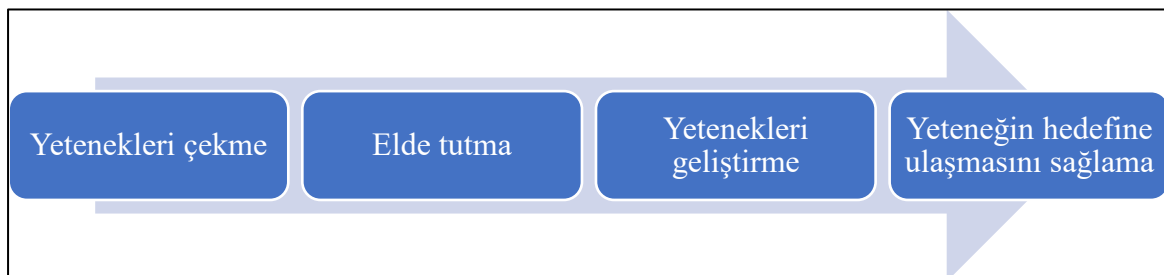


Şekil 1. İlk Yaklaşıma Göre MYY Tanımı

Şekil 1’de görüldüğü üzere yetenek yönetimi, demografik yapıdan yola çıkarak kuruluşların verimliliğini etkileyen ekonomik, eğitimsel, sosyal, politik ve devlet tarafındaki faaliyetlerden etkilenmektedir (Khilji ve Schuler, 2017).

İkinci yaklaşıma göre MYY, kuruluşların, yetenekleri elde tutma işlevlerine dayanmaktadır (Sparrow, 2018). Bu durumda MYY’nin odak noktası, yetenekleri bir kaynak olarak değerlendirerek işletme faaliyetlerinin daha iyi uygulanmasını sağlamak ve yeteneği elde tutmak için uygun koşullar yaratmaktır.

Yetenek yönetimi, yetenekli çalışanlarla ilgilenen işletmelerin yanı sıra hükümet ve hükümet dışı organizasyonların yetenekleri yönettiği küresel, bölgesel ve ulusal düzeylerden beslenmektedir (Metcalfe vd., 2020). Tüm bu kuruluşlar, ekonomik, yenilikçi ve sosyal kalkınma hedeflerine ulaşmanın yanı sıra yetenekleri çekme, geliştirme ve elde tutma süreçlerinde yer almaktadır. Makro yetenek yönetimi, dış çevre ile etkileşim halinde olmasına rağmen bütünlüğü farklı seviyelerdeki bireylerin etkileşimi ile ortaya çıkmaktadır (King ve Vaiman, 2019). Bu nedenle yetenek yönetimini sistematik olarak şöyle ifade etmek mümkündür (Şekil 2).



Şekil 2. Yetenek Yönetimi Süreci

Kaynak: Khilji ve Schuler, 2017.

Şekil 2'ye bakıldığında, yetenek yönetiminin, yetenekleri çekme ve elde tutmanın yanı sıra, yeteneklerin geliştirilmesi ve hedeflerine ulaşmalarının sağlanması olduğu görülmektedir (Khilji vd., 2015). Yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulması, küresel ticaretin büyümesi, uluslararası demografik sorunlar ve alanlarında yetkin çalışanlara duyulan yüksek talep gibi küresel zorluklarla karşı karşıyadır.

Beşerî sermaye hareketliliği ve beyin göçü, farklı konular olmasına karşın, yetenekli bireylerin ülkeler arasındaki rekabeti çeşitli sorunlara neden olabilmektedir (Lang, 2021; Shin ve Moon, 2018). "Beşerî sermaye" ve "yetenek" terimleri eş anlamlı değildir: Yetenekli uzmanlar, insan kaynaklarının en yetkin ve değerli kısmını temsil eder (McDonnell vd., 2017). Bu bağlamda, beşerî sermaye yönetimi süreçlerinin yetenek yönetimi üzerinde çeşitli düzeylerde etkisi bulunduğunu ifade etmek mümkündür. Yetenek yönetimi, inovasyon faaliyetleri de dâhil olmak üzere işletme performansını etkilemektedir (Suseno ve Pinnington, 2017). Yeteneklerin dolaşımı, beşerî sermaye hareketliliğinden doğrudan etkilenir (De la Vega Hernández ve de Paula, 2019). Outila vd. (2018) tarafından yapılan araştırmada, yetenek yönetiminin ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve inovatif faaliyetlerle doğru orantılı olduğu belirtilmiştir.

3. Yöntem

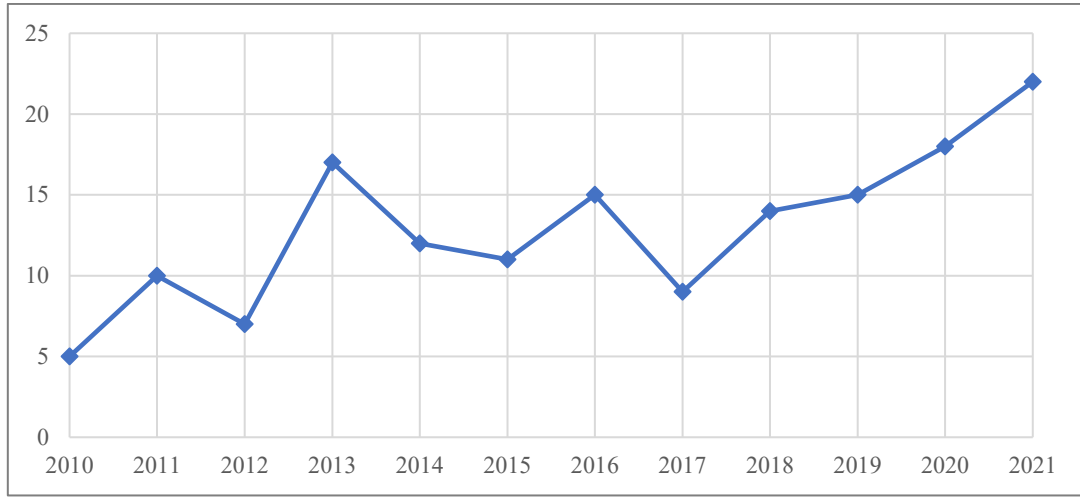
Bu çalışmada kullanılan kaynaklar, Scopus ve Web of Science veri tabanları kullanılarak başlıklara, konulara ve özetlere göre seçilmiştir. MYY sistemi konusunda geline son durum açıklanmış ve farklı ülkelerdeki beşerî sermaye hareketliliğine yönelik ayrıntılı analizler gerçekleştirilmiştir. Yayınlar, yazılım algoritmaları kullanılmadan seçilmiştir. Arama "makro yetenek yönetimi" ifadesi kullanılarak sağlanmıştır. Buna ek olarak, "yetenek", "yetenek yönetimi", "beyin göçü", "insan sermayesi hareketliliği" ve "beşerî sermaye hareketliliği" terimleri araştırılmıştır. Konuların heterojenliği nedeniyle, kuruluşlar ve bir bütün olarak devlet düzeyinde yetenek yönetimi ile ilgili yayınlar incelenmiştir. Ancak, beşerî sermaye yönetimi süreçleri ile bunları etkileyen faktörler arasında bağlantı kurmayan makaleler dikkate alınmamıştır. Çalışmada 2010-2021 yılları arasındaki yayınlar analiz edilmiştir. Makro yetenek yönetimi süreçlerinin bir bileşeni olarak insan sermayesinin hareketliliği; Makro yetenek yönetimi bağlamında yetenek gelişimi ve Makro yetenek yönetiminin sosyo-ekonomik süreçler üzerindeki etkileri üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak, makalelerde şu araştırma alanları belirlenmiştir: İnsan sermayesinin hareketliliği, MYY'nin bileşenleri olarak yetenek geliştirme süreçleri ve MYY sisteminin sosyo-ekonomik göstergeler üzerindeki etkisi. Yapılan literatür taramasında 155 yayın analize dahil edilmiştir. Buna ilişkin yıllara göre çalışma sayısı Şekil 3'te gösterilmiştir.

4. Bulgular

Araştırmanın bulguları, bibliyometrik analiz yapılarak elde edilmiştir.

4.1. Makalelerin Yayımlanma Tarihi ile İlgili Bulgular

Makaleler, incelemenin başladığı 2010 yılından 2021 yılına kadar aşağıda tabloda verildiği şekli ile dağılım göstermiştir.



Şekil 3. Ampirik Çalışmaların Yıllara Göre Dağılım Seyri

Şekil 3'e bakıldığında, ampirik çalışmaların sayısının yıllar geçtikçe arttığı görülmektedir. Bu durum, Makro Yetenek Yönetimi (MYY) alanına olan bilimsel ilginin artan bir eğilim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmalara ilişkin niceliksel göstergeler Tablo 1'de sunulmuştur.

4.2. Makalelerin Çalışma Alanı, Analiz Düzeyi ve Yönteme İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında incelenen makaleler, çalışma alanı, analiz yöntemi ve yayın sayısı dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Makalelerin Çalışma Alanı, Analiz Düzeyi ve Yönteme Göre Dağılımları

	Özellik	Yayın sayısı	Yüzde
Çalışma alanı	Beşerî sermaye hareketliliği, yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulması	106	68,39
	MYY bağlamında yetenek gelişimi	44	28,39
	MYY'nin sosyo-ekonomik süreçler üzerindeki etkisi	5	3,23
Analiz düzeyi	Bölge	57	36,77
	Organizasyonel	27	17,42
	Bireysel	31	20,00
	Çok seviyeli	40	25,81
Yöntem	Regresyon analizi	64	41,29
	Küme analizi	1	0,65
	Faktör analizi	4	2,58
	ANOVA	1	0,65
	Tanımlayıcı analiz	25	16,13
	Nitel analiz	47	30,32
	Yapısal eşitlik modeli ve diğer modelleme yöntemleri	12	7,74
	t-testi	1	0,65

Tablo 1 incelendiğinde, çalışmaların sadece küçük bir kısmının MYY'nin sosyo-ekonomik bağlamını incelediği görülürken, beşerî sermaye hareketliliği, yetenek çekme, elde tutma ve geliştirme konularında yapılan çalışmaların daha yoğun olduğu ortaya çıkmaktadır. Makalelerin hepsi bir analiz yöntemine göre işlenmiştir. Araştırma yöntemleri bakımından makalelerin büyük bir bölümünde sırasıyla regresyon, nitel ve tanımlayıcı analiz tekniklerinin kullanıldığı belirlenmiştir.

Analiz edilen yayınlar, çalışma alanı göz önünde bulundurularak tespitler yapılmıştır. Bu tespitler, yayınların ayrıntılı incelenmesi sonucu ortaya çıkarılmıştır. Çalışmaların özeti, kavramsal çerçevesi, metodolojisi ve sonuç bölümleri incelenerek, bilgiler tablo şeklinde sunulmuştur. Bilginin en faydalı şekilde aktarılabilmesi için farklı tablo yöntemleri denenmiş ve en uygun yöntemin tabloyu farklı odak noktalarına göre bölmek olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, makaleler çalışma alanlarına göre Tablo 2'deki gibi sınıflandırılmıştır.

Tablo 2. Çalışma Alanlarına Göre Yapılan Sınıflandırma

Beşerî sermaye hareketliliği, farklı seviyelerdeki yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulması	Ulusal düzeydeki faktörlerin hareketlilik süreçleri üzerindeki etkisi
	Kurumsal düzeydeki veya faktörlerin hareketlilik süreçleri üzerindeki etkisi
	Bireysel düzeydeki faktörlerin hareketlilik süreçleri üzerindeki etkisi
	Dışa açıklığın hareketlilik süreçleri üzerindeki etkisi ve uluslararası ilişkiler
	Bölgeler arası hareketlilik
	Beşerî sermaye hareketliliğinin ulusal ve bölgesel kalkınma göstergeleri üzerindeki etkisi
Ülke ve bölge bazında yetenek gelişimi	Ülke ve bölge düzeyinde yetenek gelişimine yönelik yaklaşımlar ve yetenek gelişimi üzerindeki etkiler
	İş dünyası eğitim arasında devlet destekli etkileşim
	Küresel bağlamın yetenek gelişimi ve yetenek uygulamaları üzerine etkisi
MYY sisteminin geliştirilmesi	Ülkelerin ekonomik büyüme ve refah düzeyine etkisi
	Ülkelerin endüstriyel rekabet gücüne etkisi
	Ülkelerin sürdürülebilir kalkınma stratejilerine etkisi

Tablo 2 incelendiğinde, 3 ana çalışma alanı ve 12 alt çalışma alanı tespit edilmiştir. İlk çalışma alanı, "Beşerî sermaye hareketliliği, farklı seviyelerdeki yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulması" olarak belirlenmiştir ve bu alanda 6 alt çalışma alanı bulunmaktadır. İkinci çalışma alanı, "Ülke ve bölge bazında yetenek gelişimi" olarak belirlenmiştir ve bu alanda 3 alt çalışma alanı bulunmaktadır. Son olarak, "MYY sisteminin geliştirilmesi" çalışma alanı için de 3 alt çalışma alanı belirlenmiştir.

Ulusal düzeydeki faktörlerin hareketlilik süreçleri üzerindeki etkisini anlamaya yönelik olarak yapılan çalışmalar Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Makalelerin Çalışma Alanına Göre Dağılımı

Çalışma alanı	Alt Çalışma alanı	Makale Sayısı	Yüzde (%)	Yüzde (%)
Beşerî sermaye hareketliliği, farklı seviyelerdeki yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulması	Ulusal düzeydeki faktörlerin hareketlilik süreçleri üzerindeki etkisi	33	21	68
	Kurumsal düzeydeki veya faktörlerin hareketlilik süreçleri üzerindeki etkisi	14	9	
	Bireysel düzeydeki faktörlerin hareketlilik süreçleri üzerindeki etkisi	13	8	
	Dışa açıklığın hareketlilik süreçleri üzerindeki etkisi ve uluslararası ilişkiler	7	5	
	Bölgeler arası hareketlilik	15	10	
	Beşerî sermaye hareketliliğinin ulusal ve bölgesel kalkınma göstergeleri üzerindeki etkisi	24	15	
Ülke ve bölge bazında yetenek gelişimi	Ülke ve bölge düzeyinde yetenek gelişimine yönelik yaklaşımlar ve yetenek gelişimi üzerindeki etkiler	15	10	28
	İş dünyası eğitim arasında devlet destekli etkileşim	13	8	
	Küresel bağlamın yetenek gelişimi ve yetenek uygulamaları üzerine etkisi	16	10	
MYY sisteminin geliştirilmesi	Ülkelerin ekonomik büyüme ve refah düzeyine etkisi	1	1	3
	Ülkelerin endüstriyel rekabet gücüne etkisi	2	1	
	Ülkelerin sürdürülebilir kalkınma stratejilerine etkisi	2	1	

Tablo 3 incelendiğinde, insan sermayesi hareketliliği alanındaki makale oranının (%68), bölgesel yetenek gelişimi (%28) ve sistem gelişimi (%3) alanlarındaki makale oranlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.3. Beşerî Sermaye Hareketliliği Üzerine Yazılmış Makaleler ile İlgili Bulgular

Araştırmada beşerî sermaye hareketliliği konusunu ele alan 106 yayın belirlenmiştir. Yayınlarda genel olarak makro düzeyde yetenek yönetiminin önemli bileşenleri olan yetenekleri çekme ve elde tutma süreçlerinin açıklandığı görülmektedir. Çalışmaların büyük bir bölümü beşerî sermaye hareketliliğinin kültürel, siyasi ve ekonomik faktörlerden esinlendiğini ancak en çok yeteneğe göre geliştiği hususunda hemfikir olduğu dikkat çekmektedir.

Beşerî sermaye hareketliliği üzerine 62, ülkenin dışa açıklığının yetenekleri çekmek için avantajı üzerine 7, yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulmasının bölgesel düzeyde önemi üzerine 15,

yetenek hareketliliğinin, ülkenin kalkınma göstergeleri üzerine incelemeler yapan 24 makale belirlenmiştir. Yapılan incelemeler genel hatları oluşturarak tablo halinde sunulmuş ve beşerî sermaye hareketliliği üzerine yazılmış bazı makalelerin yazar, makale başlığı ve yılı ve elde edilen sonuca göre düzenlenmiştir. Yayınlar, yayımlanma yılına göre sıralanarak listelenmiştir. Beşerî sermaye hareketliliği üzerine yazılmış makaleler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 4. Beşerî Sermaye Hareketliliği Üzerine Yazılmış Makaleler

Yazar	Yayın Yılı	Çalışma Adı	Sonuç
Musumba vd.	2011	Factors Influencing Career Location Preferences of International Graduate Students in the United States	Yabancı öğrencilerin ülkenin kültürüyle tanışması, o ülkede kalma ve kariyerlerini inşa etme isteklerini teşvik eder.
Breunig vd.	2012	Global Migration and Political Regime Type: A Democratic Disadvantage	Otokratik yönetimler beşerî sermaye hareketinde daha kontrolcüdür.
Docquier vd.	2012	Are Skilled Women More Migratory Than Skilled Men?	Beşerî sermaye hareketliliğini etkileyen bireysel faktörler, yetenekli kadın göçmenleri çekmek ve elde tutmak için özel politikalara ihtiyaç duyulmaktadır.
Cameron ve Harrison	2013	The Use of Temporary Skilled Migration in Australian Organisations	Yabancı yetenekleri çekmenin yüksek maliyeti nedeni ile KOBİ'ler ve kamu kurumları dezavantajlıdır.
Oishi	2013	Migration and Competitiveness in Science and Engineering in Japan	Ev sahibi ülkede yetenekli göçmenlerin kültürel entegrasyonunun gerçekleştirilmesi önemlidir.
Cooray ve Schneider	2016	Does Corruption Promote Emigration? An Empirical Examination	Yolsuzluk arttıkça yüksek vasıflı göçmenlerin göç etme oranı artmaktadır.
Ding ve Koslowski	2017	Chinese Soft Power and Immigration Reform: Can Beijing's Approach to Pursuing Global Talent and Maintaining Domestic Stability Succeed?	Otokrasiler, ülke içindeki süreçleri etkileme kabiliyetinden dolayı avantajlara sahiptir.
Kazemi vd.	2018	Contributing Factors to Migration Growth Among Iranian Students: Drivers of Migration to Malaysia	İranlı öğrencilerin Malezya'ya göç ettikleri sonucuna ulaşılmış ve ülkelerin beyin göçü yaşamaması için yükseköğretim mezunu gençlerin istihdamını sağlamaları gerektiği vurgulanmıştır.
Ruhs	2018	Labor Immigration Policies in High-Income Countries: Variations Across Political Regimes and Varieties of Capitalism	İşe alım programlarının genişletilmesi ile yerel işgücü piyasasının düzenlenmesi arasındaki ilişki demokratik ülkelerde doğru orantılıdır.
Siekierski vd.	2018	International Mobility of Academics: Brain Drain and Brain Gain	Araştırma ve geliştirme yatırımlarının artması, yenilikçi alanların geliştirilmesi.
Hemming vd.	2019	Structural Framework Conditions and Individual Motivations for Youth-Mobility: A Macro-Micro Level Approach for Different European Country-Types	Ekonomik ve siyasi ortamın istikrarı yetenekleri ülkede tutmak için olumlu etkiye sahiptir.
Lumpe	2019	Public Beliefs in Social Mobility and High-Skilled Migration	Sosyal hareketlilik ve kariyer beklentileriyle ilişkilendirilen ülkelere yetenek göçü daha yoğun olmaktadır.
Panagiotakopoulos	2020	Investigating the Factors Affecting Brain Drain in Greece: Looking Beyond the Obvious	Katılımcıların %65'i, hükümetin ve Yunanistan'daki işverenlerin kültürel zihniyeti nedeniyle ülkelerini terk etmeye karar vermiştir.
Wanniarachchi vd.	2020	An Organizational Perspective on Brain Drain: What Can Organizations Do to Stop it?	İşletme düzeyinde ve devlet desteği ile çalışma koşullarının iyileştirilmesi.
Milasi	2020	What Drives Youth's Intention to Migrate Abroad? Evidence from International Survey Data	Yaşam standartlarının yükseltilmesi, kariyer seçeneklerinin artması.
Latukha vd.	2021	Does Gender Matter? Gender Talent Migration and its Implication for Talent Management	Cinsiyet farklılıklarıyla mücadele ve göçmenlerin kültürel yakınlığı avantajdır.

Tablo 4, beşerî sermaye göçü konusunun farklı bakış açılarıyla ele alındığı görülmektedir. Yetenek göçü ve beşerî sermaye hareketliliği ile ilgili yapılmış araştırmalar, kültürel entegrasyon, sosyal hareketlilik, yaşam standartları ve kariyer fırsatları gibi faktörlerin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, ülke yönetim türleri ve politikaları, yolsuzluk ve cinsiyet eşitliği gibi faktörler de yetenek göçünün yoğunluğunu ve etkilerini şekillendiren önemli unsurlardır. Araştırmalar, yükseköğretim

mezunu gençlerin istihdamını sağlamak ve yetenekleri ülkede tutmak için hükümetlerin ve işletmelerin proaktif politikalar uygulaması gerektiğini belirtiyor.

Ülkelerin yetenekleri çekmeye yönelik yazılmış makaleler Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Dışa Açık Ülkelerde Yetenek Çekimi Üzerine Yazılmış Makaleler

Yazar	Yayın Yılı	Çalışma Adı	Sonuç
Wiers-Jenssen	2013	Degree Mobility from the Nordic Countries: Background and Employability	Eğitim alanında artan uluslararası iş birliği de açıklıktan faydalanarak daha fazla insanın göç etmek istemesine yol açabilir.
Niu	2014	International Scientific Collaboration Between Australia and China: A Mixed-Methodology for Investigating the Social Processes and Its Implications for National Innovation Systems	Avustralya ve Çin arasında bilimsel ve teknik insan sermayesinin gelecekteki politikaların formülasyonu için temel oluşturması gerektiği sonucuna varılmıştır.
Blachford ve Zhang	2014	Rethinking International Migration of Human Capital and Brain Circulation: the Case of Chinese-Canadian Academics	Çinli-Kanadalı akademisyenlerin uluslararası göçüyle ilgili bazı eşitsizlik sorunlarının olduğu tespit edilmiştir.
Chepurenko	2015	The Role of Foreign Scientific Foundations’ Role in the Cross-Border Mobility of Russian Academics	Bilimsel alanda uluslararası ilişkilere getirilen kısıtlamalar ve buna bağlı olarak kariyer gelişiminde yaşanan zorluklar, bilim insanlarının göç etme isteğini artıracaktır.
Aboites ve Diaz	2018	Inventors’ Mobility in Mexico in the Context of Globalization”	Ülkenin dışa açık olması yetenekleri çekmek için avantajdır.
Yin ve Yeakey	2019	The Policy Implications of the Global Flow of Tertiary Students: A Social Network Analysis	Avrupa Birliği, yükseköğrenim öğrencilerinin Avrupa’ya endişesiz olarak göç edebilmesi için gelecek planı yapmaktadır.

Tablo 5 incelendiğinde, yetenek göçüne karşı mücadele etmek yerine, destekleyici, açık fakat kontrollü yaklaşımlar geliştirmenin önemi ortaya çıkmaktadır. Çalışmalar, eğitim ve bilimsel iş birliğinin artmasıyla yetenek göçünün önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Ülkelerin dışa açık politikaları ve uluslararası ilişkiler, yetenekleri çekmek için avantaj sağlamaktadır. Özellikle, Avrupa Birliği gibi bazı bölgeler, yükseköğrenim öğrencilerinin kolayca hareket etmesini sağlamak için politikalar geliştirmektedir. Bununla birlikte, bazı çalışmalar eşitsizlik sorunlarına ve bilim insanlarının göç etme isteğini artıran kariyer gelişimindeki zorluklara dikkat çekmektedir. Bu durum, politika yapımcıların ve ülkelerin yetenekleri çekmek ve elde tutmak için dikkate alması gereken önemli noktalaradır.

Yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulmasının bölgesel düzeyde önemi üzerine yazılmış makaleler Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Yetenekli Bireyleri Ülkeye Çeken Unsurlar ile İlgili Yazılmış Makaleler

Yazar	Yayın Yılı	Çalışma Adı	Sonuç
Liu ve Shen	2014	Spatial Patterns and Determinants of Skilled Internal Migration in China, 2000–2005	Yetenekleri çekmek için yetenekli göçmenin kariyer beklentisine cevap vermek önemlidir.
Ciriaci	2014	Does University Quality Influence the Interregional Mobility of Students and Graduates	Eğitim ortamının kalitesinin artırılması, iş dünyası ve eğitim kuruluşları arasında etkileşim alanları yaratarak ülke cazibesini artırmaktadır.
Zhao vd.	2016	An Empirical Analysis of the Regional Competitiveness Based on S&T Talents Flow	Yetenekleri çekmek için rahat yaşam koşulları sunmak cezbedici olabilir.
Bryan ve Morten	2019	The Aggregate Productivity Effects of Internal Migration: Evidence from Indonesia	İç göçün önündeki engellerin kaldırılması, beşerî sermaye hareketliliği süreçlerini canlandırabilir ve ülkedeki işgücü verimliliğini artırabilir.
Qiwang ve Xiaorui	2020	Factors Influencing Employment Rate and Mobility of Science and Engineering and Economics and Management Graduates in Northeast China: An Examination	Genç yeteneklerin ülkeye gelmesini sağlamak için kariyer ve eğitim olanaklarının önceliği bulunmaktadır.
Lin vd.	2021	Housing Price, Talent Movement, and Innovation Output: Evidence from Chinese Cities	Yetenekleri çekmek için uygun fiyatlı konut projeleri etkili olabilir.
Kitagawa vd.	2021	Anchoring Talent to Regions: The Role of Universities in Graduate Retention Through Employment and Entrepreneurship	Bölgede gelişen endüstrilerle ilgili eğitim programlarının olması tercih sebebi olabilir.

Tablo 6, hükümetlerin ve işletmelerin, yetenek göçünün sorunsuz işleyebilmesi için plan ve politikalar geliştirerek ülkeye yetenekli bireylerin gelmesini teşvik ettiklerini göstermektedir. Çalışmalar, yetenekli bireylerin göçünün ve hareketliliğinin önemli faktörlerini vurgulamaktadır. Yeteneklerin çekilmesinde ve elde tutulmasında kariyer ve eğitim olanaklarının, yaşam koşullarının, uygun fiyatlı konut projelerinin ve eğitim ortamının kalitesinin önemli olduğu görülmektedir. Ayrıca, bölgedeki endüstrilerle ilgili eğitim programları da yetenekler için cazip olabilir. İç göçün önündeki engellerin kaldırılması da beşerî sermaye hareketliliğini canlandırabilir ve ülkedeki işgücü verimliliğini artırabilir. Bu faktörler, yetenekli göçmenleri çekmek ve elde tutmak için politika yapıcılar ve ülkeler tarafından dikkate alınmalıdır.

Yetenek hareketliliğinin, ülkenin kalkınma göstergelerine etkisine yönelik yapılan makaleler Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Yetenek Hareketliliği-Kalkınma İlişkisi Üzerine Yazılmış Makaleler

Yazar	Yayın Yılı	Çalışma Adı	Sonuç
Beine ve Sekkat	2013	Skilled Migration and the Transfer of Institutional Norms	Uluslararası göç iki husus ile değerlendirilmiştir. Göçün etkisi ve ev sahibi ülke normlarının etkisi. Her iki sorunun yalnızca gelişmekte olan ülkelerde var olduğu sonucuna varılmıştır.
Kasnauskiene ve Palubinskaite	2020	Impact of High-Skilled Migration to the UK on the Source Countries (EU8) Economies	Yetenek göçü, göç gönderen ülkede kişi başına düşen GSYH’yi olumsuz etkilemektedir.
Galiano ve Romero	2018	Brain Drain and Income Distribution	Yetenek göçü toplumsal eşitsizliğe yol açabilmektedir.
Radonjić ve Bobić	2021	Brain Drain Losses–A Case Study Of Serbia	Aynı zamanda, yetenek göçü siyasi kurumlar üzerinde de belirsiz bir etkiye sahiptir, bazılarının gelişimini teşvik ederken diğerlerini bastırmaktadır.

Yetenek hareketliliğinin, ülkenin kalkınma göstergelerine etkisine yönelik yapılmış çalışmalar, uluslararası göçün etkisi ve ev sahibi ülke normlarının etkisi değerlendirilmiş ve bu sorunların yalnızca gelişmekte olan ülkelerde var olduğu sonucuna varılmıştır. Yetenek göçünün, göç gönderen ülkede kişi başına düşen GSYH’yi olumsuz etkilediği ve toplumsal eşitsizliğe yol açabileceği belirtilmektedir. Ayrıca, yetenek göçünün siyasi kurumlar üzerinde belirsiz bir etkiye sahip olduğu, bazılarının gelişimini teşvik ederken diğerlerini bastırdığı ifade edilmektedir. Tabloda sunulan bilgilere ek olarak, yetenekli göçmenler, uluslararası ilişkilerin güçlenmesine katkıda bulunarak, bilgi alışverişini, diaspora oluşumunu (Baruffaldi ve Landoni, 2012) ve eğitim faaliyetlerinin artışını (Bacchi, 2016; Mok ve Han, 2016) sağlar. Bu artan araştırma faaliyetleri, göç eden ülkeye olumlu etkiler sunmaktadır (Fackler vd., 2020).

4.4. Makro Yetenek Yönetimi Bağlamında Yetenek Gelişimi Üzerine Yazılmış Makaleler ile İlgili Bulgular

MYY'nin önemli bir bileşeni yeteneklerin geliştirilmesidir. Makro yetenek gelişimi, iş dünyası, devlet ve eğitim kurumlarının faaliyetleri ile yakından ilgili olduğu için bu alanda bir devlet stratejisi oluşturmak makro düzeyde yetenekleri yönetmek için gereklidir. Bu konu 40 makalede incelenmiştir.

Ülke ve bölge düzeyinde yetenek geliştirme yaklaşımlarını analiz etmek üzere 15; eğitim kurumları ile işletmeler arasındaki ilişkiyi ve devletin bu süreçler üzerindeki etkisini araştırmak üzere 9; kültürel farklılığın yabancı yeteneklerin yönetimi ve yabancı yetenekli yöneticilerin işgören üzerindeki etkisini incelemek üzere 16 makale belirlenmiştir. Ülke ve bölge düzeyinde yetenek geliştirme yaklaşımlarını analiz eden makaleler Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Bölgesel Yetenek Gelişimi Üzerine Yazılmış Makaleler

Yazar	Yayın Yılı	Çalışma Adı	Sonuç
Ewers vd.	2021	Skilled Migration to Emerging Economies: The Global Competition for Talent Beyond the West	Hükümetler, aktif olarak yabancı uzmanları çekmek, vatandaşlarını yurtdışına eğitime göndermek ve diğer yandan yetenekleri yaratmak ve geliştirmek için kendi bağımsız sistemlerini oluşturmak gibi farklı stratejiler geliştirmektedir.
Aiyetan ve Das	2018	System Dynamics Approach to Mitigating Skilled Labour Shortages in the Construction Industry: A South African Context	İlgisiz kamu politikaları ülkedeki beşerî sermayenin azalmasına yol açabilir.
Yu ve Tam	2016	The Puzzle of Macao's Talent Development	Yetenek göçü, rekabet avantajı yaratan ülkelere yönelmektedir.
Kim ve Allen	2018	Glocalizing Cures for China's Brain Drain Ills: The Thousand Talents Plan in Shanghai, Tianjin and Guangdong	Bölgeler ayrıca ekonomik çekiciliklerini, iç kümelenmelerini ve entegrasyonlarını artırmayı veya komşuları ile bağlarını güçlendirmeyi seçebilir.

Tablo 8’de görüldüğü üzere yetenek göçü, yeteneklerin geliştirilmesi ile doğrudan ilgilidir. Çalışmalar, yetenekli göçün önemli faktörlerini ve ülkelerin bu göçü yönetme stratejilerini incelemektedir. Hükümetlerin, yabancı uzmanları çekmek ve yetenekleri yaratmak ve geliştirmek için kendi bağımsız sistemlerini oluşturmak gibi stratejiler geliştirmeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca, ilgisiz kamu politikalarının beşerî sermayenin azalmasına yol açabileceği ve yetenek göçünün rekabet avantajı yaratan ülkelere yönelme eğiliminde olduğu belirtilmektedir. Bölgelerin ekonomik çekiciliklerini, iç kümelenmelerini ve entegrasyonlarını artırarak veya komşu bölgelerle bağlarını güçlendirerek yetenekli göçmenleri çekmeye çalışabileceği görülmektedir.

Eğitim kurumları ve firmalar arasındaki ilişkiye ve devletin bu süreçler üzerindeki etkisine yönelik yazılmış makaleler Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Okul-İşletme-Devlet Üçgeninde Yetenek Gelişimine Yönelik Yazılan Makaleler

Yazar	Yayın Yılı	Çalışma Adı	Sonuç
Kitagawa	2015	Anchoring Talent to Regions: The Role of Universities in Graduate Retention Through Employment and Entrepreneurship	Yeteneklerin gelişiminde eğitim önemli bir yere sahiptir.
Qu ve Cai	2011	Understanding China's Workforce Competitiveness: A Macro Analysis	Firma çalışanlarının eğitimi ve mesleki gelişimi için platform oluşturulmalıdır.
Srinivasan ve Chandwani	2014	HRM innovations in Rapid Growth Contexts: the Healthcare Sector in India	Devletin zayıf desteği, gerekli niteliklere sahip uzmanların eksikliğine ve endüstrilerin gelişiminde sorunlara yol açmaktadır.
Sidani ve Al Ariss	2014	Institutional and Corporate Drivers of Global Talent Management: Evidence from the Arab Gulf Region	Bazı ülkelerde çalışma ilişkileri alanındaki çok sayıda yasal kısıtlama nedeniyle, beşerî sermaye yönetiminin geliştirilmesi zordur.
Oseghale vd.	2018	Drivers of Training and Talent Development: Insights from oil and Gas MNCS in Nigeria	Bazı ülkelerde ise yasal normların getirilmesi, işletmelerde yeteneklerin gelişimini teşvik edebilmektedir.
Zhang vd.	2021	Examining the External Antecedents of Innovative Work Behavior: The Role of Government Support for Talent Policy	Yetenek yönetimi için devlet desteği ve uzun vadeli stratejilerin uygulanmasında idari yardım, işletmeleri yenilikçi unsurlar sunmaya teşvik edebilir.
Wood vd.	2016	Knowledge Transfer Within Strategic Partnerships: The Case of HRM in the Brazilian Motor Industry Supply Chain	Beşerî sermayenin işletmeler arasında hareketliliği, rekabetçi bir ortam sağlar.

Tablo 9’dan yola çıkarak, beşerî sermayenin gelişimi için eğitim kurumları, işletmeler ve devletin ortak bir platformda buluşması gerekliliği anlaşılmaktadır. Bu çalışmalar, yeteneklerin gelişimi ve yönetimi için eğitimin önemli olduğunu, firma çalışanlarının eğitim ve mesleki gelişimi için platformların oluşturulması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, devlet desteğinin nitelikli uzman eksikliği ve endüstriyel gelişim sorunlarıyla başa çıkmak için önemli olduğunu göstermektedir. Yasal normlar ve kısıtlamaların beşerî sermaye yönetimi üzerindeki etkisi çeşitlidir ve bazı durumlarda yetenek gelişimini teşvik ederken, diğer durumlarda gelişimi zorlaştırabilir. İşletmeler arasındaki beşerî sermaye hareketliliği, rekabetçi bir ortam sağlamaktadır.

Kültürel farklılığın yabancı yeteneklerin yönetimi ve yabancı yetenekli yöneticilerin işgören üzerindeki etkisi konusunda yazılmış makaleler Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Yetenek Hareketliliğinde Kültürün Etkisi Üzerine Yazılmış Makaleler

Yazar	Yayın Yılı	Çalışma Adı	Sonuç
Mahadevan ve Kilian-Yasin	2017	Dominant Discourse, Orientalism and the Need for Reflexive HRM: Skilled Muslim Migrants in the German Context	Farklı kültürel kodlara sahip çalışanlarla etkileşim eksikliği, olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.
Tseng	2021	Becoming Global Talent? Taiwanese White-Collar Migrants in Japan	Yetenekli göçmenler, kariyer beklentileri ev sahibi ülkenin gerçekleriyle uyumadığı için zorluklarla karşılaşabilmektedir.
Groutsis vd.	2018	Capitalizing on the Cultural and Linguistic Diversity of Mobile Talent: Lessons From an Australian Study	Çok sayıda farklı kültürel özellik kamu ve özel sektör yetenek uygulamalarını düzenlemek için birlikte çalışmaya yöneltmektedir.
Corner vd.	2021	Intercultural Competencies for Emerging Markets: A Contextualized Approach	Gelişmekte olan ülkelerde kurumların zayıflığı ile ilişkili kültürel özellikleri de yetenek yönetimi uygulamalarının güncellenmesi ihtiyacını doğurmaktadır.
Abalkhail ve Allan	2016	Wasta and Women’s Careers in the Arab Gulf States	Bazı ülkelerde, işgücü piyasasında yaşanan kayırmacılık ve toplumsal cinsiyet önyargısı kadın yetenekleri olumsuz etkilemektedir.
Azman vd.	2016	Managing and Mobilising Talent in Malaysia: Issues, Challenges and Policy Implications for Malaysian Universities	Kültürel özellikler, dış etkiye izin vermeyen ve yabancı uzmanları çekmekte yetersiz kalan kapalı yapılar nedeniyle uluslararası ilişkilerin gelişmesini engelleyebilir.

Tablodan, kültürel bağlamın, devlet kurumları ile firmalar arasındaki etkileşimi ve MYY sistemi içindeki kalkınma hedeflerini etkilediği anlaşılmaktadır. Bu çalışmalar, farklı kültürel kodlara sahip çalışanlarla etkileşimin önemli olduğunu ve eksikliğinin olumsuz sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Yetenekli göçmenlerin kariyer beklentileri ve ev sahibi ülkenin gerçekleri arasındaki uyumsuzluk nedeniyle zorluklar yaşayabileceği belirtilmiştir. Ayrıca, çok sayıda farklı kültürel özellik, kamu ve özel sektör yetenek uygulamalarını düzenlemek için birlikte çalışmaya yönlendirmekte ve gelişmekte olan ülkelerdeki kurumsal zayıflıklar, yetenek yönetimi uygulamalarının güncellenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Bazı ülkelerde, işgücü piyasasındaki kayırmacılık ve toplumsal cinsiyet önyargısı kadın yetenekleri olumsuz etkileyebilirken, kültürel özelliklerin uluslararası ilişkilerin gelişimini engelleyebileceği de vurgulanmaktadır.

4.5. Makro Yetenek Yönetiminin Sosyo-Ekonomik Etkileri Üzerine Yazılmış Makaleler ile İlgili Bulgular

MYY sisteminin ülkenin ekonomik kalkınma göstergeleri üzerindeki etkisini inceleyen 4 adet makale bulunmaktadır. Sosyo-ekonomik süreçlere yetenek yönetiminin etkisi üzerine yazılmış makaleler Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Sosyo-Ekonomik Süreçler ve Yetenek Göçü İlişkisi Üzerine Yazılmış Makaleler

Yazar	Yayın Yılı	Çalışma Adı	Sonuç
Anlesinya vd.	2020	The Macro Talent Management, Decent Work and National Well-Being Nexus: A Cross-Country and Panel Data Analysis	MYY uygulamasının iş kalitesini artırarak gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyümesi üzerindeki olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.
Deif ve Van Beek	2019	National Culture Insights on Manufacturing Competitiveness and Talent Management Relationship	Yetenek yönetiminin kültürel özelliklerin ılımlaştırıcı etkisiyle geliştirilmesinin, ülkelerin üretim kabiliyetlerinde artışa yol açtığına işaret edilmektedir.
Song ve Xie	2019	How Does Green Talent Influence China’s Economic Growth?	Ülkelerin ekonomik kalkınma hızını artırmak ve nüfus yaşlanma hızını düşürmek için makro düzeyde yetenek geliştirme ve bu alana yatırım yapma ihtiyacı doğmaktadır.
Whysall vd.	2019	The New Talent Management Challenges of Industry 4.0	Yetenek yönetimi süreçleri yeni teknolojilerin kullanılmasına bağlıdır.

Tablodan yetenek yönetiminin ülkelerin inovasyon performansını etkilediği anlaşılmaktadır. Bu çalışmalarda, makro yetenek yönetiminin (MYE) iş kalitesini artırarak gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyümesi üzerinde olumlu etkisi olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, yetenek yönetiminin kültürel özelliklerin ılımlaştırıcı etkisiyle geliştirilmesi, ülkelerin üretim kabiliyetlerinde artışa yol açabilir. Ülkelerin ekonomik kalkınma hızını artırmak ve nüfus yaşlanma hızını düşürmek için makro düzeyde yetenek geliştirme ve bu alana yatırım yapma ihtiyacı bulunmaktadır. Son olarak, yetenek yönetimi süreçlerinin, yeni teknolojilerin kullanılmasına bağlı olduğu vurgulanmaktadır.

5. Sonuç ve Öneriler

Makro yetenek yönetimi, vatandaşlarının ve şirketlerinin yenilikçiliğini ve rekabet edebilirliğini kolaylaştırmak için ülkeler ve bölgeler içinde ve arasında yetenek kalitesini ve miktarını artırmak amacıyla hükümet ve hükümet dışı kuruluşlar tarafından sistematik olarak geliştirilen faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Makro yetenek yönetimi kavramını, makro yetenek ortamını, temel süreçlerini ve işlevlerini ve ulusal düzeydeki yetenek faaliyetlerinin eğitim başarı seviyelerini doğrudan etkileyen bir süreç olarak değerlendirmek mümkündür. Fakat örgütsel düzeyde yetenek yönetimi ve makro anlamda yetenek yönetimi sistemlerinin tam olarak nerede ve nasıl ayrıldığını söylemek güçtür.

Bu çalışma, 2010-2021 yılları arasında "Makro Yetenek Yönetimi" konusuna odaklanan ampirik çalışmaların araştırma eğilimlerini belirleyerek Türkçe literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Scopus ve Web of Science veritabanları kullanılarak makaleler incelenmiştir. Aramalar "makro yetenek yönetimi", "yetenek", "yetenek yönetimi", "beyin göçü", "insan sermayesi hareketliliği" ve "beşerî sermaye hareketliliği" terimleri ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde Nvivo nitel veri analiz programı kullanılmış ve betimleme analiz yaklaşımı benimsenmiştir. Araştırma sonuçları, insan sermayesi hareketliliği, yetenek gelişimi ve sosyo-ekonomik süreçler üzerindeki etkileri bağlamında makro yetenek yönetimi süreçlerinin bir bileşeni olarak ortaya konulmuştur. Bu araştırmanın literatüre katkıları şöyle sıralamak mümkündür: Öncelikli olarak bu çalışma, makro yetenek yönetimini Türkçe literatüre kazandırmıştır. Türkçe yapılan çalışmalarda, makro yetenek yönetimi kavramının az çalışıldığı anlaşılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında araştırmanın, Türkçe literatür için önemi yadsınamaz düzeydedir. İkinci olarak, çalışma derinlemesine bir literatür analizi sunmaktadır. Öyle ki, makro yetenek yönetiminin, insan sermayesi, yetenek gelişimi ve sosyo-ekonomik gelişime olan katkısı dikkate alınarak çalışmalar bir çerçeve doğrultusunda irdelenmiştir.

Yapılan çalışmalar, araştırma alanına, yöntemine ve analiz özelliğine göre sınıflandırılmıştır. Konunun, ilerleyen dönemlerde farklı araştırmacılar tarafından ele alınacağı düşünülerek bulgular tablolandırılmıştır. Birçok çalışmada, devlet organlarının faaliyetleri, makro yetenek yönetimi sisteminin farklı seviyeleri arasındaki çok taraflı etkileşim olanaklarından ziyade, esas olarak kuruluşların ve yeteneklerin işleyişi için koşullar yaratma biçiminde ele alınmaktadır. Buna ek olarak, siyasi ve kültürel özelliklerin çeşitli ülkelerde makro yetenek yönetiminin oluşumu üzerindeki karmaşık etkisi yeterince incelenmemiştir. Makro yetenek yönetiminin sosyoekonomik kalkınma göstergeleri üzerindeki etkisi yalnızca birkaç spesifik alanla ilişkili olarak analiz edilmiştir. Mesela, makro yetenek yönetiminin uygulanması ile yenilikçi kalkınma arasındaki ilişki pratikte ele alınmamıştır. Sonuç olarak, daha ileri araştırmalar için, insan sermayesi hareketliliği süreçlerinin kalkınma göstergeleri üzerinde olumlu bir etki yaratmasını sağlamak için makro yetenek yönetimi sisteminin farklı düzeyleri arasında nasıl bir etkileşim kurulması gerektiğini incelemek mümkündür.

Ülkelere ait kalkınma göstergelerinin, beşerî sermaye hareketliliğinden olumlu etkilenebilmesi için hükümetlerin yetenek yönetimi üzerinde önemle durması gerekmektedir. Yetenek gelişiminin etkisini artırmak için devlet ve özel sektör birlikte çalışabilecekleri projeler üzerinde durmalıdır. Ülkede siyasi ve kültürel özelliklerin, yetenek yönetiminin şekillendirilmesi, yeteneklerin ülkeye çekilmesi, geliştirilmesi ve elde tutulması süreçlerine olan etkisi ayrıntılı olarak incelenmemiştir.

Bununla birlikte yetenek yönetimi ve inovasyon faaliyeti arasındaki ilişki ele alınmamıştır. Çalışmanın sınırları, sadece ampirik yöntemle analiz yapılan makalelerin bibliyometrik analiz için ele alınmasıdır. Derleme, kavramsal makaleler, kitaplar ve kitap bölümleri analizde yer almadığı için literatür analizinin kapsamı daraltılmıştır. Gelecek çalışmalar için öneriler şunlardır: Makro yetenek yönetimi içinde yetenek yönetiminin uygulanmasına yönelik koşulların ayrıntılı bir karşılaştırması mevcut değildir. Bu alanda karşılaştırmalı analiz yapmayı amaçlayan çalışmalar, literatürde önemli bir boşluğu doldurabilir. Ayrıca, siyasi sistemin özellikleri ile yetenekli bireylerin ülkeye çekilmesi ve elde tutulması arasındaki ilişkinin ayrıntılı analizi yapılmamıştır. İleride bu konuda yapılacak analizler, değerli bilgiler sunabilir ve bu alandaki boşlukları doldurabilir.

Kaynaklar

- Abalkhail, J. M. ve Allan, B. (2016). “Wasta” and women’s careers in the Arab Gulf states. *Gender in Management: An International Journal*.
- Aboites, J. ve Díaz, C. (2018). Inventors’ mobility in Mexico in the context of globalization. *Scientometrics*, 115(3), 1443-1461.
- Aiyetan, O. A. ve Das, D. (2018). System dynamics approach to mitigating skilled labour shortages in the construction industry: A South African context. *Construction Economics and Building*, 18(4), 45-63.
- Anlesinya, A., Amponsah-Tawiah, K., Adom, P. K., Damoah, O. B. O. ve Dartey-Baah, K. (2020). The macro talent management, decent work and national well-being nexus: a cross-country and panel data analysis. *International Journal of Manpower*.
- Azman, N., Sirat, M. ve Pang, V. (2016). Managing and mobilising talent in Malaysia: Issues, challenges and policy implications for Malaysian universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(3), 316-332.
- Bacchi, A. (2016). Highly skilled Egyptian migrants in Austria: A case of brain drain or brain gain? *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 14(2), 198-219.
- Baruffaldi, S. H. ve Landoni, P. (2012). Return mobility and scientific productivity of researchers working abroad: The role of home country linkages. *Research Policy*, 41(9), 1655-1665.
- Beine, M. ve Sekkat, K. (2013). Skilled migration and the transfer of institutional norms. *IZA Journal of Migration*, 2(1), 1-19.
- Blachford, D. R. ve Zhang, B. (2014). Rethinking international migration of human capital and brain circulation: The case of Chinese-Canadian academics. *Journal of Studies in International Education*, 18(3), 202-222.
- Breunig, C., Cao, X. ve Luedtke, A. (2012). Global migration and political regime type: A democratic disadvantage. *British Journal of Political Science*, 42(4), 825-854.
- Bryan, G. ve Morten, M. (2019). The aggregate productivity effects of internal migration: Evidence from Indonesia. *Journal of Political Economy*, 127(5), 2229-2268.
- Cameron, R. ve Harrison, J. L. (2013). The use of temporary skilled migration in Australian organisations. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(2), 104-123.
- Chepurensko, A. (2015). The role of foreign scientific foundations’ role in the cross-border mobility of Russian academics. *International Journal of Manpower*.
- Ciriaci, D. (2014). Does university quality influence the interregional mobility of students and graduates? The case of Italy. *Regional Studies*, 48(10), 1592-1608.
- Collings, D. G. (2014). Integrating global mobility and global talent management: Exploring the challenges and strategic opportunities. *Journal of World Business*, 49(2), 253-261.
- Cooray, A. ve Schneider, F. (2016). Does corruption promote emigration? An empirical examination. *Journal of Population Economics*, 29(1), 293-310.
- Corner, A., Liu, L. A. ve Bird, A. (2021). Intercultural competencies for emerging markets: A contextualized approach. *International Business Review*, 30(3), 101792.

- De la Vega Hernández, I. M. ve de Paula, L. B. (2019). The quintuple helix innovation model and brain circulation in central, emerging and peripheral countries. *Kybernetes*.
- Deif, A. ve Van Beek, M. (2019). National culture insights on manufacturing competitiveness and talent management relationship. *Journal of Manufacturing Technology Management*.
- Ding, S. ve Koslowski, R. (2017). Chinese soft power and immigration reform: Can Beijing's approach to pursuing global talent and maintaining domestic stability succeed? *Journal of Chinese Political Science*, 22(1), 97-116.
- Docquier, F., Marfouk, A., Salomone, S. ve Sekkat, K. (2012). Are skilled women more migratory than skilled men? *World Development*, 40(2), 251-265.
- Evans, P., Rodriguez-Montemayor, E. ve Lanvin, B. (2021). Talent competitiveness: A framework for macro talent management. In Ibraiz Tarique (Ed.), *The Routledge Companion to Talent Management* (pp. 109-126), Routledge.
- Ewers, M. C., Khattab, N., Babar, Z. ve Madeeha, M. (2021). Skilled migration to emerging economies: The global competition for talent beyond the west. *Globalizations*, 19(2), 268-284.
- Fackler, T. A., Giesing, Y. ve Laurensyeva, N. (2020). Knowledge remittances: Does emigration foster innovation? *Research Policy*, 49(9), 103863.
- Galiano, A. ve Romero, J. G. (2018). Brain drain and income distribution. *Journal of Economics*, 124(3), 243-267.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M. ve Scullion, H. (2020). Talent management: Context matters. *The International Journal of Human Resource Management* 31(4), 457-473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Groutsis, D., O'Leary, J. ve Russell, G. (2018). Capitalizing on the cultural and linguistic diversity of mobile talent: Lessons from an Australian study. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(15), 2231-2252.
- Hemming, K., Schlimbach, T., Tilmann, F., Nienaber, B., Roman, M. ve Skrobanek, J. (2019). Structural framework conditions and individual motivations for youth-mobility: A macro-micro level approach for different European country-types. *Migration Letters*, 16(1), 45-59.
- Kasnauskiene, G. ve Palubinskaite, J. (2020). Impact of high-skilled migration to the UK on the source countries (EU8) economies. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 11(1), 55-68.
- Kazemi, A., Baghbanian, A., Maymand, M. M. ve Rahmani, H. (2018). Contributing factors to migration growth among Iranian students: Drivers of migration to Malaysia. *Journal of International Migration and Integration*, 19(3), 757-770.
- Khilji, S. E. ve Pierre, R. (2021). Global macro talent management: An interdisciplinary approach. In Ibraiz Tarique (Ed.), *The Routledge Companion to Talent Management* (pp. 94-108), Routledge.
- Khilji, S. E. ve Schuler, R. S. (2017). Talent management in the global context. *The Oxford Handbook of Talent Management*, 399-420.
- Khilji, S. E., Tarique, I. ve Schuler, R. S. (2015). Incorporating the macro view in global talent management. *Human Resource Management Review*, 25(3), 236-248.
- Kim, H. ve Allen, R. M. (2018). Glocalizing cures for China's brain drain ills: The Thousand Talents Plan in Shanghai, Tianjin, and Guangdong. *International Journal of Comparative Education and Development*.
- King, K. A. ve Vaiman, V. (2019). Enabling effective talent management through a macro-contingent approach: A framework for research and practice. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 194-206.
- Kitagawa, F. (2015). Crossing boundaries between science and innovation-career mobility and impacts of graduates of the UK industrial doctorate centres. *International Journal of Technology and Globalisation*, 8(1), 51-63.
- Kitagawa, F., Marzocchi, C., Sánchez-Barrioluengo, M. ve Uyarra, E. (2021). Anchoring talent to regions: The role of universities in graduate retention through employment and entrepreneurship. *Regional Studies*, 56(6), 1001-1014.

- Lang, F.P. (2021). International migration and brain circulation. *Współpraca Europejska*, 1(49), 74-80.
- Latukha, M., Shagalkina, M., Kalinina, E. ve Khasieva, D. (2021). Does gender matter? Gender talent migration and its implication for talent management. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*.
- Li, X., McHale, J. ve Zhou, X. (2017). Does brain drain lead to institutional gain? *The World Economy*, 40(7), 1454-1472.
- Lin, X., Ren, T., Wu, H. ve Xiao, Y. (2021). Housing price, talent movement, and innovation output: Evidence from Chinese cities. *Review of Development Economics*, 25(1), 76-103.
- Liu, Y. ve Shen, J. (2014). Spatial patterns and determinants of skilled internal migration in China, 2000–2005. *Papers in Regional Science*, 93(4), 749-771.
- Löfsten, H., Klofsten, M. ve Cadorin, E. (2020). Science parks and talent attraction management: University students as a strategic resource for innovation and entrepreneurship. *European Planning Studies*, 28(12), 2465-2488.
- Lumpe, C. (2019). Public beliefs in social mobility and high-skilled migration. *Journal of Population Economics*, 32(3), 981-1008.
- Mahadevan, J. ve Kilian-Yasin, K. (2017). Dominant discourse, orientalism and the need for reflexive HRM: Skilled Muslim migrants in the German context. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(8), 1140-1162.
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K. ve Schuler, R. (2017). Talent management: A systematic review and future prospects. *European Journal of International Management*, 11(1), 86-128.
- Metcalf, B. D., Makarem, Y. ve Afiouni, F. (2020). Macro talent management theorizing: Transnational perspectives of the political economy of talent formation in the Arab Middle East. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(1), 147-182.
- Milasi, S. (2020). What drives youth's intention to migrate abroad? Evidence from international survey data. *IZA Journal of Development and Migration*, 11(1).
- Mok, K. H. ve Han, X. (2016). From 'brain drain' to 'brain bridging': Transnational higher education development and graduate employment in China. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(3), 369-389.
- Musumba, M., Jin, Y. H. ve Mjelde, J. W. (2011). Factors influencing career location preferences of international graduate students in the United States. *Education Economics*, 19(5), 501-517.
- Niu, X.S. (2014). International scientific collaboration between Australia and China: A mixed-methodology for investigating the social processes and its implications for national innovation systems. *Technological Forecasting and Social Change*, 85, 58-68.
- Oishi, N. (2013). Migration and competitiveness in science and engineering in Japan. *Migration Letters*, 10(2), 228-244.
- Oseghale, R. O., Malik, A., Nyuur, R. B., Pereira, V. ve Ellis, F. Y. (2018). Drivers of training and talent development: Insights from oil and gas MNCs in Nigeria. *Human Resource Development International*, 21(5), 509-531.
- Outila, V., Vaiman, V. ve Holden, N. (2018). Macro talent management in Russia: Addressing entangled challenges in managing talent on the country level. In Vlad Vaiman, Paul Sparrow, Randall Schuler, David Collings (Eds.), *Macro Talent Management in Emerging and Emergent Markets* (pp. 25-45). Routledge.
- Panagiotakopoulos, A. (2020). Investigating the factors affecting brain drain in Greece: Looking beyond the obvious. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(3), 207-218.
- Qiwang, Z. ve Xiaorui, W. (2020). Factors influencing employment rate and mobility of science and engineering and economics and management graduates in Northeast China: An examination. *SAGE Open*, 10(2), 2158244020931935.
- Qu, Y. ve Cai, F. (2011). Understanding China's workforce competitiveness: A macro analysis. *Journal of Chinese Human Resources Management*.

- Radonjić, O. ve Bobić, M. (2021). Brain drain losses—A case study of Serbia. *International Migration*, 59(1), 5-20.
- Ruhs, M. (2018). Labor immigration policies in high-income countries: Variations across political regimes and varieties of capitalism. *The Journal of Legal Studies*, 47(S1), S89-S127.
- Shin, G.-W. ve Moon, R. J. (2018). From brain drain to brain circulation and linkage. Shorenstein Asia-Pacific Research Center Working Paper. Stanford, CA: Stanford University.
- Sidani, Y. ve Al Ariss, A. (2014). Institutional and corporate drivers of global talent management: Evidence from the Arab Gulf Region. *Journal of world business*, 49(2), 215-224.
- Siekierski, P., Lima, M. C. ve Borini, F. M. (2018). International mobility of academics: Brain drain and brain gain. *European Management Review*, 15(3), 329-339.
- Song, M. ve Xie, Q. (2019). How does green talent influence China's economic growth? *International Journal of Manpower*, 41(7), 1119-1134.
- Sparrow, P. (2018). Macro talent management in emerging and emergent markets: Foundations for a developing field.
- Srinivasan, V. ve Chandwani, R. (2014). HRM innovations in rapid growth contexts: The healthcare sector in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1505-1525.
- Suseno, Y. ve Pinnington, A. H. (2017). The war for talent: Human capital challenges for professional service firms. *Asia Pacific Business Review*, 23(2), 205-229.
- Tarique, I. ve Schuler, R. S. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Journal of World Business*, 45(2), 122-133.
- Tseng, Y.-F. (2021). Becoming global talent? Taiwanese white-collar migrants in Japan. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(10), 2288-2304.
- Wanniarachchi, H. E., Kumara Jayakody, J. A. S. ve Jayawardana, A. K. L. (2020). An organizational perspective on brain drain: What can organizations do to stop it? *The International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1489-1525.
- Whysall, Z., Owtram, M. ve Brittain, S. (2019). The new talent management challenges of Industry 4.0. *Journal of Management Development*.
- Wiers-Jensen, J. (2013). Degree mobility from the Nordic countries: Background and employability. *Journal of Studies in International Education*, 17(4), 471-491.
- Wood, G., Dibben, P. ve Meira, J. (2016). Knowledge transfer within strategic partnerships: The case of HRM in the Brazilian motor industry supply chain. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(20), 2398-2414.
- Yin, M. ve Yeakey, C. C. (2019). The policy implications of the global flow of tertiary students: A social network analysis. *Oxford Review of Education*, 45(1), 50-69.
- Yu, E. W. Y. ve Tam, N. I. L. (2016). The puzzle of Macao's talent development. *Asian Education and Development Studies*.
- Zhang, Z., Liu, M. ve Yang, Q. (2021). Examining the external antecedents of innovative work behavior: The role of government support for talent policy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1213.
- Zhao, S., Zhu, D., Peng, X. ve Song, W. (2016). An empirical analysis of the regional competitiveness based on S&T talents flow. *Human Systems Management*, 35(1), 1-10.