



**KÜRESEL GÖÇ HAREKETLERİNİN ULUSLARARASI İŞLETMECİLİK
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Evaluation of Global Immigration Movements From an International Business Perspective

Ömer Faruk ALADAĞ

Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, omer.aladag@inonu.edu.tr, Malatya/Türkiye
<https://orcid.org/0000-0002-5176-679X>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1355183>

Aladağ, Ö. F. (2023). “Küresel göç hareketlerinin uluslararası işletmecilik açısından değerlendirilmesi”. R&S- Research Studies Anatolia Journal, 6(4). 497-519.

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 24.08.2023

Kabul Tarihi / Accepted Date: 19.09.2023

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 20.10.2023

ÖZ

Bu makale, küresel göç ve uluslararası işletmecilik alanına yansımalarını incelemektedir. Küresel göç ve ticari faaliyetlerin kesişme noktasındaki çok yönlü etkilerin, stratejik uyarlamaların ve ortaya çıkan eğilimlerin kapsamlı bir analizini sunmaktadır. Bireylerin sınır ötesi hareketiyle karakterize edilen küresel göç, ekonomik fırsatlar ve jeopolitik olaylardan çevresel değişiklikler ve sosyal isteklere kadar çeşitli faktörler tarafından yönlendirilmektedir. Uluslararası işletmeler de bu süreci şekillendiren aktif katılımcılar olarak demografik değişimler, yetenek hareketliliği, kültürel çeşitlilik ve sosyoekonomik dönüşümlerde pay sahibi olmakta, bunlardan kaynaklanan zorlukların üstesinden gelmekte ve fırsatları değerlendirmektedir. Küresel göçün uluslararası iş dünyası üzerindeki etkileri derin ve geniş kapsamlıdır. Göçmenler, ev sahibi ekonomilere farklı uzmanlık, yenilikçi düşünce ve yeni bakış açıları katabilirken sınır ötesi iş birliğini teşvik etmekte ve kültürel çeşitliliği artırmaktadır. Uluslararası işletmeler için bu etkiler işgücü piyasaları, şirket stratejileri, inovasyon dinamikleri ve yetenek yönetimi alanlarında da kendini göstermektedir. İleriye baktığımızda, teknoloji odaklı hareketlilik, nitelikli göçmenlik rekabeti ve iklim kaynaklı göç gibi yeni trendler uluslararası işletmeciliği yeniden şekillendirmeye hazırlanmaktadır. İşletmeler, sürekli gelişen küresel ortamda başarılı olmak için uyarlanabilirliği, kültürel duyarlılığı ve teknolojik yenilikçiliği benimseyerek uyum sağlamalıdır. Yenilikçilik, ekonomik büyüme ve toplumsal kapsayıcılık yoluyla işletmeler ve toplumlar küresel göçün olumlu etkilerinden yararlanabilirler.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası İşletmecilik, Göç, Uyum Stratejileri

ABSTRACT

This article examines global migration and its implications for international business. It provides a comprehensive analysis of the multifaceted influences, strategic adaptations and

emerging trends at the intersection of global migration and business activities. Global migration, characterized by the cross-border movement of individuals, is driven by a variety of factors, from economic opportunities and geopolitical events to environmental changes and social aspirations. As active participants in shaping this process, international businesses have a stake in demographic shifts, talent mobility, cultural diversity and socioeconomic transformations, overcoming challenges and seizing opportunities. The impacts of global migration on international business are profound and far-reaching. Migrants can bring diverse expertise, innovative thinking and new perspectives to host economies, while fostering cross-border cooperation and increasing cultural diversity. For international businesses, these effects are also reflected in labor markets, corporate strategies, innovation dynamics and talent management. Looking ahead, new trends such as technology-driven mobility, competition for skilled migration and climate-driven migration are poised to reshape international business. Businesses must adapt by embracing adaptability, cultural sensitivity and technological innovation to thrive in an ever-evolving global environment. Through innovation, economic growth and social inclusion, businesses and societies can benefit from the positive effects of global migration.

Keywords: International Business, Migration, Adaptation Strategies

GİRİŞ

Küresel göç hareketleri, günümüzde en çok tartışılan konulardan biri olarak ön plana çıkmaktadır (Castles, 2010:1565). Uluslararası Göç Örgütü verilerine göre 281 milyon insan kendi ülkesinin dışında yaşamakta ve bu sayının üçte ikisini iş amaçlı göç edenler oluşturmaktadır (IOM, 2021). Küresel göçün, demografik değişimler ve kültürel alışverişin ötesine uzanan çok yönlü etkileri vardır. Uluslararası ticaret ve işletmecilik de küresel göçün

derin etki yarattığı alanlar arasında yer almaktadır. Bu çalışma, küresel göç hareketleri ve uluslararası işletmecilik dinamikleri arasındaki karmaşık ilişkiyi incelemektedir.

Küresel göç kavramı, herhangi bir sebeple bireylerin normalde ikamet ettikleri ülke sınırlarından geçici veya kalıcı olarak ayrılmaları olarak tanımlanabilir (IOM, 2021). Küresel göç ve uluslararası işletmeciliğin iç içe geçmesi, kapsamlı bir araştırmayı gerektiren bir olgudur. Modern dünya ekonomisi, birbirine bağlı pazarlar, küresel tedarik zincirleri ve kültürler arası iletişim ağları ile karakterize edilmektedir (Herod, 2000). Bu bağlamda, insanların sınırlar ötesi hareketleri, yerleşik iş normlarını hem bozabilecek hem de canlandırabilecek bir değişim etmenidir.

Küresel göç ve uluslararası işletmecilik arasındaki etkileşimi anlamak çeşitli nedenlerden dolayı önemli bir çabadır. Öncelikle bireylerin uluslararası hareketi çeşitli ülkelerdeki işgücünün yapısını doğrudan etkilemektedir. Nitelikli göçmenler ulusal işgücü havuzunu genişletebilir ve uzmanlık gerektiren sektörlerde kritik boşlukları doldurabilirler (Cerdin, Dine ve Brewster, 2014:152). Aynı zamanda, vasıfsız göçmenler de tarım ve inşaat gibi emek yoğun sektörlerde işgücü eksikliklerini giderebilir (Borjas, 1995:5). Sonuç olarak küresel göç, insan sermayesinin mevcudiyetini ve dağılımını şekillendirerek işletmelerin küresel rekabet dinamiklerini şekillendirmektedir (Edo, 2019:922). İkinci olarak küresel göç, bilgi transferi ve inovasyonun uluslararası yayılımına katkıda bulunabilir (Williams, 2007:361). Farklı arka planlardan gelen çalışanların bakış açılarının çarpışması, karmaşık sorunlara yeni çözümler üreterek inovasyonu hızlandırabilir ve şirketlerin rekabet gücünü artırabilir (Wang, 2015:133). Diğer yandan göçmen girişimciler yerleştikleri ülkelerde yeni iş modelleri ortaya koyarak daha canlı ve dinamik bir iş ekosistemini destekleyebilirler (Duan, Kotey ve Sandhu, 2021:711).

Potansiyel faydalarına rağmen, küresel göç uluslararası işletmecilik için belirli zorlukları ve engelleri de beraberinde getirmektedir (Hajro vd., 2023:1134). Göç politikaları ve yasal hususlar ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermekte ve bu durum işletmeler için karmaşık

bir ortam yaratmaktadır (Boucher, 2020:2533). Vize kısıtlamaları ve bürokratik engeller, nitelikli profesyonellerin hareketini engelleyerek küresel yeteneklere dayanan sektörler için kısıtlılıklar yaratabilir (Kerr, Kerr ve Lincoln, 2015:115). Ayrıca, adil muamele, işçi hakları ve göçmen işçilerin istismar edilme potansiyeline ilişkin etik kaygılar da işletmelerin dikkatli olmasını gerektirmektedir (Davies, 2019; Jureidini, 2010:294).

Bu çalışma, uluslararası işletmelerin küresel göç hareketlerinin dinamik ve karmaşık bağlamıyla nasıl baş edebilecekleri konusunu araştırmaktadır. Küresel göçün önemi, sonuçları ve zorluklarını incelerken işletmelerin bu değişen ortama uyum sağlamak için kullanabilecekleri çeşitli stratejileri ele almaktadır. Çalışma, şu araştırma sorularına cevap aramaktadır: 1) Küresel göç hareketlerinin sebepleri ve işletmeler için sonuçları nelerdir? 2) İşletmeler göç hareketlerinden azami faydalanmak ve dezavantajları en aşağı düzeye indirmek için hangi stratejileri uygulamalıdır? 3) Göç hareketlerinin geleceğini etkileyen trendler nelerdir ve işletmeler geleceğe nasıl hazırlanmalıdır? Bu soruları cevaplamak için literatür analizi yönteminden faydalanılmıştır. Yazında küresel göç ve uluslararası işletmecilik konularını işleyen çalışmalar taranmış ve araştırma soruları için sağladıkları içgörüler sonraki bölümlerde özetlenmiştir.

KÜRESEL GÖÇÜ TEŞVİK EDEN FAKTÖRLER

Küresel göç, birbiriyle bağlantılı çeşitli etmenlerin etkileşimiyle gerçekleşen karmaşık bir olgudur. Küresel göçün itici güçleri ekonomik, sosyal, siyasi, çevresel ve kültürel bileşenleri kapsamaktadır (Giuntella vd., 2018:102). Bu faktörler bireylerin ve toplulukların yeni fırsatlar ve daha iyi bir yaşam arayışıyla yola çıkma kararlarını şekillendirmektedir.

Ekonomik hususlar, küresel göçün başlıca itici güçleri arasında yer almaya devam etmektedir (Borjas, 2014:1). Ülkeler arasında gelir, istihdam fırsatları ve yaşam standartları yönünden eşitsizlikler, bireyleri daha iyi imkanlara ulaşmak için arayışa sokmaktadır. Gelişmiş ülkeler genellikle daha yüksek ücretler ve hayat standartlarıyla göçmenler için çekim noktası

olmaya devam etmektedir (Doerschler, 2006:1100). Öte yandan döviz kazanarak ailelerini desteklemek, uluslararası göçmenler için önemli bir motivasyondur (Mandelman ve Zlate, 2012:196). Ekonomik amaçlı göç saiki hem nitelikli hem de vasıfsız işgücü akışına sebep olarak göç veren ve göç alan ülkelerin demografik ve işgücü dinamiklerini önemli ölçüde etkileyebilir (Brücker vd., 2021:497).

Siyasi istikrarsızlık ve çatışma ortamları, küresel göçün zorlayıcı etkenlerinden biridir (Jolof vd., 2022:46). Bu durumda bireylerin kendilerini güvende hissetmek için ülkelerinden kaçıktan başka seçenekleri yoktur (Castles, 2006). Hangi sebepten kaynaklandığından bağımsız olarak şiddet içeren çatışmalar toplumları parçalamakta ve insanları başka ülkelere sığınmaya zorlamaktadır. Çatışma temelli ortaya çıkan mülteci akınları, uluslararası toplumu zorlamayan konular arasında yer almaktadır (Canefe, 2016:9).

Küresel göçün nispeten daha yeni olan itici güçlerinden biri ise çevresel faktörlerdir. Doğal afetler, kaynak kıtlığı ve iklim değişikliği dahil olmak üzere çevresel değişiklikler, göç kararlarında giderek daha önemli bir rol oynamaktadır (Kaczan ve Orgill-Meyer, 2020). Yükselen deniz seviyeleri, kuraklık ve çevre kirliliği, geçimleri tarıma veya kıyı bölgesi turizmüne bağlı olan insanların yaşam alanlarını kaybetmesine yol açabilir (Beine ve Jeusette, 2021:293). Çevresel faktörlerden kaynaklı göç hareketleri, uluslararası politika yapıcı kurumların gündemine sonradan giren en önemli konulardan birisi olmuştur (Perch-Nielsen, Battig ve Imboden, 2008:375).

Aile birleşimi ve sosyal ağlar göç kararlarında önemli rol oynayan diğer faktörler arasındadır (Patel ve Vella, 2013:1249). Bireyler göç ettikten sonra, genellikle yakınlarını kendilerine katılmaya teşvik eden topluluklar ve sosyal ağlar oluştururlar. Bu durum bireylerin özellikle sosyal ağlarının güçlü olduğu ülkelere göç etmesini teşvik etmekte, göç alan ülkelere diaspora oluşumuna imkan tanımaktadır (Gamlen, 2014:180; Sinatti ve Horst, 2015:134).

Yurtdışında eğitim ve kariyer fırsatlarına erişim, özellikle öğrenciler ve profesyoneller için başlıca göç etme sebepleri olarak önemlerini korumaktadır. Yeni beceriler ve nitelikler edinmek için yabancı ülkelere göçmüş olan bireyler eğitimleri bitince ev sahibi ülkede kalmayı tercih edebilirler (Docquier ve Rapoport, 2012:681). Beyin kazanımı denilen bu olgu ev sahibi ülkeler için faydalı olsa da göç veren ülke için nitelikli insan kaybı anlamına gelen beyin göçüyle sonuçlanmaktadır (Stark, Helmenstein ve Prskawetz, 1997:227).

Ayrımcılık ve baskı, özellikle bireylerin kimliklerini ifade etmede ve yaşamada kısıtlandıkları durumlarda kuvvetli bir göç sebebi olabilir (Song, 2018:385). Göçmenler, misilleme korkusu olmadan kimliklerini ifade etmek ve inançlarını uygulamak için daha fazla özgürlük sağlayan ortamlar arayabilir (Alessi, 2016:204). Ayrıca, diaspora topluluklarıyla olan kültürel bağlar, bireyleri kültürlerinin daha iyi temsil edildiği ülkelere göç etmeye sevk edebilir.

Son olarak iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, küresel göçü kolaylaştıran en önemli etmenlerden birisi olarak ön plana çıkmaktadır (Komito, 2011:1075). İnternet ve sosyal medya yurt dışındaki fırsatlar, varış noktaları ve göç deneyimleri hakkında bilgi paylaşımını kolaylaştırmaktadır (Dekker ve Engbersen, 2014:401). Bilgiye kolay erişim insanların farkındalığını artırmakta ve göç isteklerinin güçlenmesine yol açmaktadır (Borkert, Fisher ve Yafi, 2018:2; Dekker vd., 2018:4).

KÜRESEL GÖÇÜN ULUSLARARASI İŞLETMECİLİĞE YANSIMALARI

İşgücü Piyasası Etkileri

Nitelikli göçmenler genellikle ev sahibi ülkelerin işgücü piyasalarına yeni uzmanlıklar, fikirler ve farklı bakış açıları getirmektedir (Hunt ve Gauthier-Loiselle, 2010:32). Onların varlığı araştırma ve geliştirme atılımlarını, teknolojik ilerlemeleri ve sektörler arası bilgi

transferini teşvik etmektedir (Stuen, Mobarak ve Maskus, 2012:1143). Göçmen bilim insanları, mühendisler ve profesyoneller, işgücünün beceri düzeyini yükselterek ve inovasyona dayalı büyümeyi destekleyerek ev sahibi ülkeler için rekabet avantajları oluştururlar (Bratti ve Conti, 2018).

Öte yandan küresel göç, işgücü piyasalarındaki mesleki dağılımı şekillendirebilir. Göçmenler işgücü eksikliği olan alanlara girebilir ve bu da belirli sektörlerde yabancı işçilerin yoğunlaşmasına yol açabilir (Edo, 2019:925). İşgücünün bu şekilde yeniden dağılımı ücretleri, belirli becerilere olan talebi ve iş piyasasının genel yapısını etkiler (Ottaviano ve Peri, 2012:157). Göçmen işgücü, geçici veya mevsimsel işçi ihtiyacı duyan sektörlerdeki boşlukları doldurarak işgücü piyasasının esnekliğini artırabilir. Tarım, konaklama ve inşaat sektörleri, dalgalanan talebi karşılamak için göçmen işçi kullanan sektörlerdendir (Joppe, 2012:662; Molinero-Gerbeau, López-Sala ve Şerban, 2021:1). Bu esneklik ekonomik istikrara katkıda bulunur ve işgücü eksikliklerinden kaynaklanan aksaklıkları önler. Bununla birlikte yerli ve göçmen işçilerin iş bulmak için rekabete girmesine yol açabilir ve sonuç olarak belirli mesleklerde ücretler düşebilir (Brücker ve Jahn, 2011:286). İşgücü arz ve talep dinamiklerinin dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi, tüm çalışanların çıkarlarını dengelemek için önemlidir.

İnovasyon ve Bilgi Transferi

Küresel göç, ev sahibi ülkelerde çeşitli uzmanlık ve becerilere sahip bir yetenek havuzunun oluşmasına yardım etmektedir. Özellikle nitelikli göçmenler, multidisipliner iş birliğine ve yenilikçi sorun çözmeye katkıda bulunan deneyimlere ve bakış açılarına sahip olabilir (Wigger, 2022:449). Bu çeşitlilik, homojen bir ortamda ortaya çıkma ihtimali daha düşük olan yeniliklere yol açabilir. Göçmenlerin farklı kültürel arka planları ve bilişsel çeşitlilikleri yenilikçi düşüncüyü tetiklemede önemli bir rol oynar (Stephan, 2010:83). Kültürel farklılıklar takımları varsayımlara meydan okumaya, farklı bakış açıları benimsemeye ve alternatif çözümler keşfetmeye teşvik eder (Elia, Petruzzelli ve Piscitello, 2019:206). Bu düşünce

çeşitliliği, bireylerin yeni fikirler geliştirmek için farklı kültürel bağlamlardan ilham aldığı bir yaratıcılık kültürünü besler (Bouncken, Brem ve Kraus, 2016:2).

Göçmen girişimciler sıklıkla startup'lar ve teknoloji girişimleri aracılığıyla inovasyon ekosistemine katkı sunmaktadır (Schäfer ve Henn, 2018:317). Örneğin Silikon Vadisi, teknolojik ilerlemesinin çoğunu göçmen girişimcilere ve profesyonellere borçludur (Sasnal, 2023:202). Göç hareketleri beyin kazanımını kolaylaştırarak ev sahibi ülkelerin inovasyon kabiliyetlerini artırırken göç veren ülkeler ise nitelikli beyinlerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalabilir (Stark, Helmenstein ve Prskawetz, 1997:227). Ancak göç olgusuna daha dinamik bir bakış açısıyla yaklaşıldığında yetenekli göçmenlerin iki ülke arasında hareket ederek her ikisinin de yeni bilgi ve deneyimlerle zenginleştirilmesi sonucunu veren beyin dolaşımı kavramı ortaya çıkmaktadır (Le, 2008:618). Beyin dolaşımı yoluyla göçün faydaları daha geniş bir alana yayılmakta ve uluslararası inovasyon ağlarının oluşumu kolaylaşmaktadır (Blachford ve Zhang, 2014:206).

Küresel göç bilgi transferini geliştirirken, aynı zamanda zorluklar da ortaya çıkarmaktadır. Dil engelleri, akademik niteliklerdeki farklılıklar ve becerilerin tanınması ihtiyacı, göçmenlerin ev sahibi ülkelerin inovasyon ekosistemlerine entegrasyonunu engelleyebilir (Ferrer ve Riddell, 2008:186; Peixoto, 2001:33). Bu zorlukların üstesinden gelmek için kimlik bilgilerinin tanınmasını ve dil öğrenimini kolaylaştıran politikalar gerekmektedir. Küresel göç, özellikle beyin göçü ile ilgili etik hususları da gündeme getirmektedir. Ev sahibi ülkeler beyin kazanımından faydalanırken, göç veren ülkeler gelişimlerini aksatacak derecede beceri kaybı yaşayabilir. Ev sahibi ülkelerdeki beyin kazanımı ile göç veren ülkelerdeki beyin dolaşımı ve becerilerin elde tutulması arasındaki dengeyi sağlamak, önemi giderek artan bir çabadır (Brock ve Blake, 2017:558; Okeja, 2017:133).

Doğrudan Yabancı Yatırımlar

Küresel göç hareketlerinin etkili olduğu başka bir alan doğrudan yabancı yatırımlardır (Enderwick vd., 2011). Ülkeler arası kaynak transferi penceresinden bakıldığında göç hareketlerinin doğrudan yabancı yatırımları kolaylaştırıcı etkisi olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Gheasi ve Nijkamp, 2017:31). Özellikle göçmenlerin sahip olduğu sosyal ağların hem ev sahibi hem göç veren ülke arasındaki ilişkileri geliştirdiği ve bu yolla doğrudan yabancı yatırımlara olumlu etki ettiği ileri sürülmüştür (Javorcik vd., 2011:231). Öte yandan göçün doğrudan yabancı yatırım üzerindeki olumlu etkisini bazı araştırmacılar sadece göçmenlerin nitelikli olduğu durumlarda geçerli görmüşlerdir (Cuadros vd., 2019:318; Gheasi vd., 2013:73).

ULUSLARARASI İŞLETMELER İÇİN KÜRESEL GÖÇ HAREKETLERİNE UYUM SAĞLAMA STRATEJİLERİ

Örgütsel Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Stratejileri

Küresel göçün giderek hızlandığı çağımızda işletmeler, stratejilerini işgücü çeşitliliğine uyum sağlayacak şekilde uyarlamalıdır. Uluslararası işletmeler çok kültürlü ortamların karmaşıklığı içinde yol alırken, çeşitlilik ve kapsayıcılık girişimlerinin stratejiye entegrasyonu büyük önem kazanmaktadır.

Uluslararası şirketlerin küresel göçe uyum sağlama stratejilerinin merkezinde kapsayıcı bir örgüt kültürünün geliştirilmesi yatmaktadır (Ng, Rajendran ve Waheduzzaman, 2023:267; Van Riemsdijk, Basford ve Burnham, 2016:21). Çeşitliliğe değer veren ve kapsayıcılığı teşvik eden bir örgüt kültürü, yalnızca en iyi yetenekleri çekmekle kalmaz, aynı zamanda farklı arka planlardan gelen çalışanlar arasında aidiyet duygusunu da geliştirir (Bryer, 2020:641; Korkmaz vd., 2022:3). Şirketler bunu, farklılıkları kabul eden ve kariyer gelişimi için eşit fırsatlar sunan politikalar oluşturarak başarabilir. Kapsayıcılık ve çeşitlilik, şirketlerin işe alım süreçlerinden başlayarak bütün insan kaynakları uygulamalarına yayılmalıdır (Chamberlain, 2016:199). Uluslararası şirketler, yetenek yönetimi ve işe alım uygulamalarını yenileyerek küresel göçten

avantaj sağlayabilir (Crowley-Henry ve Al Ariss, 2018:2054). Hedefli işe alım stratejileri aracılığıyla proaktif olarak farklı yetenekler aramak, inovasyonu teşvik edebilecek ve problem çözüme yeteneklerini geliştirebilecek çeşitli bakış açıları getirir (Kossek, Markel ve McHugh, 2003:328; O'Meara, Culpepper ve Templeton, 2020:312).

Çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejileri kültürler arası yetkinlik gelişimini de kapsamalıdır (Bhawuk ve Brislin, 2000:162). Çalışanların kendi kültürel ortamlarının dışında etkili bir şekilde çalışma becerilerini geliştirecek eğitim ve kaynakların sağlanması çok önemlidir (Waxin ve Panaccio, 2005:51). Kültürler arası yetkinlik, çalışanların farklı bakış açılarına saygı duymalarını, takım arkadaşlarıyla kültürel hassasiyetlere uygun şekilde iletişim kurmalarını ve çok uluslu ekipler içinde verimli iş birlikleri geliştirmelerini sağlar (Yari vd., 2020:210). Bu kapsamda kültürel farkındalık programları uygulamak, kültürel çeşitliliğe sahip bir işgücü arasında karşılıklı saygı ve anlayışı teşvik etmek açısından faydalı olabilir (Shepherd, 2019:5). Bu programlar, kültürel nüansları, iletişim tarzlarını ve potansiyel önyargıları ele alan ve nihayetinde uyumlu bir çalışma ortamını teşvik eden atölye çalışmaları, seminerler ve kültürler arası eğitim oturumları biçiminde yürütülebilir (Smith-Miller vd., 2010:23).

Küresel Yetenek Yönetimi

Küresel yetenek yönetimi, küresel göçten kaynaklanan yetenek ihtiyaçlarını öngören stratejik işgücü planlamasıyla başlar (Yildiz ve Esmer, 2023:94). İşletmeler, yetenek edinme çabalarını gelişen iş talepleriyle uyumlu hale getirmek için beceri boşluklarını, gelişmekte olan pazarları ve kültürel farklılıkları analiz etmelidir (Collings ve Mellahi, 2009:304). Stratejik planlama, işletmelerin farklı kültürlerden gelen yetenekleri çekmek ve barındırmak için hazır olmasını sağlar (Scholz, 2012:845). Küresel göçe uyum sağlamak, yetenek kazanımına proaktif bir yaklaşım gerektirir. İşletmeler, işe alım stratejilerini farklı yetenek havuzlarını hedefleyecek şekilde genişletmelidir. Dijital platformlardan, stratejik ortaklıklardan ve uluslararası iş

fuvarlarından yararlanmak, kuruluşun büyümesine katkıda bulunabilecek yetenekli profesyonellerin belirlenmesine yardımcı olabilir.

Küresel yetenek yönetimi, kültürler arası farklılıkları dikkate alan işe uyum programları gerektirir. Göçmen çalışanlar genellikle yeni çalışma ortamlarına uyum sağlamada zorluklarla karşılaşır ve uyum programları bu zorlukları hafifletebilir. Kültürel oryantasyon, dil eğitimi ve mentorluk sağlanması, yeni işe alınanların örgüte uyumunu ve katkı vermesini hızlandırır (Earley ve Mosakowski, 2004:151).

Yetenek geliştirme programları küresel yetenek yönetiminin vazgeçilmez bileşenlerinden birisidir (Pruis, 2011:206). İşletmeler çalışanlarına, sektör trendlerine uygun ve farklı becerileri geliştiren sürekli öğrenme fırsatları sunmalıdır (Garavan, Carbery ve Rock, 2012:5). Göçmen profesyonellere, becerileri ile ev sahibi ülkenin iş piyasası gereksinimleri arasındaki boşlukları doldurmalarına yardımcı olacak eğitim programları önerilmelidir (Hajro vd., 2019:333). Küresel göç karşısında yetenekleri elde tutmak, özel olarak tasarlanmış stratejileri gerektirir. Net kariyer yolları, performans ödüllendirmesi ve ilerleme fırsatları sağlamak, çalışanların örgüte bağlılığını sağlar (Yap vd., 2010:519). İşletmeler ayrıca aidiyet duygusunu teşvik eden kapsayıcı ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratmalıdır.

Küresel göçler genellikle işgücünün farklı coğrafi konumlara dağılmasına neden olur. İşletmeler sanal iş birliği araçlarını ve uzaktan çalışma düzenlemelerini benimseyerek bu duruma uyum sağlayabilir (Alsharo, Gregg ve Ramirez, 2017:479). Bu yaklaşım, çalışanlar için esneklik ve iş-yaşam dengesi sağlarken şirketlerin küresel yetenek havuzlarından daha fazla yararlanmalarına olanak tanır. Küresel göçe uyum sağlamak için işletmeler, çalışanların farklı ofisler ve bölgeler arasında hareket etmesini kolaylaştıran küresel hareketlilik programları uygulayabilir (McNulty ve De Cieri, 2016:12). Bu programlar kültürler arası deneyimleri, bilgi paylaşımını ve farklı ekipler arasında en iyi uygulamaların aktarılmasını sağlayabilir.

Son olarak küresel yetenek yönetimi veri odaklı olmalıdır. İşletmeler stratejilerinin etkinliğini çalışan memnuniyeti, elde tutma oranları ve çeşitlilik temsili gibi ölçütler aracılığıyla ölçmelidir. Veri analitiği araçları, sürekli iyileştirmeye ve kanıta dayalı karar almaya rehberlik eden içgörüler sağlar.

Göçmenlik Düzenlemeleri İçin Politik Stratejiler

İşletmeler küresel göç hareketlerinden azami derecede faydalanmak ve zorlukları en aza indirmek için göçmenlik düzenlemeleri konusunda proaktif bir rol üstlenmelidir. Küresel göçe uyum için hükümetler nezdinde iş dünyasının avantajına olan uygulamaların desteklenmesi, uluslararası şirketlerin başvurduğu önemli stratejilerden birisi olarak öne çıkmaktadır (Champlin ve Hake, 2006:53).

Farklı beceri seviyelerine ve mesleklere göre uyarlanmış çeşitli vize kategorilerinin savunuculuğunu yapmak, işletmelerin ihtiyaç duydukları yeteneklere erişmelerini kolaylaştıracaktır (Doran, Gelber ve Isen, 2022:2501). Geçici çalışma vizeleri, projeye özel vizeler ve girişimci vizeleri gibi esnek vize seçeneklerinin uygulanması, işletmelerin bir yandan küresel yetenek havuzlarından faydalanmalarını sağlarken diğer yandan da gelişen iş gereksinimlerine uyum sağlamalarına olanak tanır.

İşletmeler, kolaylaştırılmış ve verimli yetenek hareketliliği süreçlerini savunmalıdır. Vize başvuru prosedürlerinin basitleştirilmesi, işlem sürelerinin kısaltılması ve bürokratik engellerin en aza indirilmesi, nitelikli profesyonellerin sınır ötesi hareketini kolaylaştıracak ve işletmelerin doğru yeteneklere doğru zamanda erişebilmelerini sağlayacaktır (Gonzalez, 2022:195). Küresel olarak hareket halinde olan profesyonellerin becerilerinden yararlanmak için işletmeler, yabancı niteliklerin tanınmasına yönelik kolaylaştırılmış süreçleri savunmalıdır. Bu tanıma, nitelikli göçmenlerin gereksiz engellerle karşılaşmadan ev sahibi ülkenin işgücüne sorunsuz bir şekilde entegre olabilmelerini sağlayacaktır.

SONUÇ

Küresel göç ve uluslararası işletmeler arasındaki etkileşim ekonomileri, sektörleri ve toplumları şekillendiren bir güç haline gelmiştir. Bu makalede küresel göç eğilimlerinin karmaşık dinamikleri, çok yönlü etkileri ve işletmelerin bu olguya stratejik adaptasyon yöntemleri araştırılmıştır.

Çalışmanın ulaştığı sonuçlardan biri, küresel göç ve uluslararası işletmeciliğin kesişim alanının dikkatli analizler, yenilikçi yaklaşımlar ve bilinçli politikalar gerektiren sosyal ve kültürel bir olgu olduğudur. Küresel göç, ekonomik fırsatlar ve jeopolitik olaylardan çevresel değişiklikler ve sosyal isteklere kadar uzanan çok sayıda faktör tarafından yönlendirilmektedir. Bu dinamik insan hareketliliği, uluslararası işletmeleri farklı beceriler ve bakış açılarıyla beslemektedir. İnsanlar ve işletmeler yeni ufuklar aramak, fırsatlar yaratmak ve karşılıklı büyümeyi teşvik etmek için sınırları aştıkça, işletmeler ve göçmenler arasındaki iş birliği küreselleşmenin özünü oluşturmaktadır.

Bu araştırmada, uluslararası işletmelerin küresel göç olgusunun sadece gözlemcileri olmadıkları, aksine bu olgunun gidişatına etki eden aktif katılımcılar oldukları görülmüştür. İster çok uluslu şirketler ister yerel girişimler olsun, işletmeler kendilerini küresel göçten kaynaklanan çeşitli faktörlerin etkisinde bulmaktadırlar. Demografik değişimler, yetenek hareketliliği, kültürel çeşitlilik ve sosyoekonomik dönüşümlerden kaynaklanan zorlukların üstesinden gelme ve fırsatları değerlendirme gerekliliğiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. İşletmeler, stratejik tercihleri, pazar yaklaşımları ve politika savunuculukları aracılığıyla küresel göçün karmaşık ağını etkilemekte ve bu ağdan etkilenmektedir.

Küresel göçün uluslararası iş dünyası üzerindeki etkileri geniş kapsamlı ve çok yönlüdür. İşgücü piyasaları, inovasyon dinamikleri ve yetenek yönetimine kadar küresel göç, iş faaliyetlerinin çeşitli alanlarında yer bulmaktadır. Göçmenler, ev sahibi ülkelerin ekonomilerine yeni bakış açıları, farklı uzmanlıklar ve yenilikçi düşünceler aşlamaktadır.

Uluslararası işletmeler bu dinamik işgücüne uyum sağladıkça yeni fikirlerin birleşmesi, geleneklerin harmanlanması ve yeni fırsatların ortaya çıkması hızlanacaktır.

Geleceğe bakıldığında, küresel göç ve uluslararası iş dünyasının hem zorluklar hem de fırsatlar vaat ettiği görülmektedir. Teknoloji odaklı hareketlilik, nitelikli göçmenlik rekabeti ve iklim kaynaklı göç gibi yeni trendler, işletmelerin küresel ölçekte çalışma ve birbiriyle etkileşim biçimlerini yeniden şekillendirmeye başlamıştır. Bu eğilimler, işletmeleri sürekli gelişen bir pazarda rekabetçi kalabilmek için uyarlanabilirliği, kültürel duyarlılığı ve teknolojik yenilikçiliği benimsemeye zorlamaktadır.

Sonuç olarak, küresel göç ve uluslararası işletmecilik arasındaki sinerji, şirketlerin ve insanların coğrafi sınırları aştığı noktalarda kesişen bir etkileşim göstermektedir. İşletmeler farklı işgücü dinamikleri ve sosyo-kültürel farklılıklarla baş etmeye çalışırken yenilikçiliği, ekonomik büyümeyi ve toplumsal kapsayıcılığı teşvik etmek için küresel göçe stratejik olarak yaklaşmalıdır. Stratejik adaptasyon, ileri görüşlü politikalar, çeşitlilik ve iş birliğine bağlılık yoluyla uluslararası işletmeler gelişen bir dünyada olumlu değişim için katalizör rolünü benimseyebilirler.

KAYNAKÇA

- Alessi, E. J. (2016). Resilience in sexual and gender minority forced migrants: A qualitative exploration. *Traumatology*, 22(3), 203-213.
- Alsharo, M., Gregg, D., & Ramirez, R. (2017). Virtual team effectiveness: The role of knowledge sharing and trust. *Information & Management*, 54(4), 479-490.
- Beine, M., & Jeusette, L. (2021). A meta-analysis of the literature on climate change and migration. *Journal of Demographic Economics*, 87(3), 293-344.
- Bhawuk, D., & Brislin, R. (2000). Cross-cultural training: A review. *Applied Psychology*, 49(1), 162-191.

- Blachford, D. R., & 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.
- Borjas, G. J. (1995). The economic benefits from immigration. *Journal of Economic Perspectives, 9*(2), 3-22.
- Borjas, G. J. (2014). *Immigration economics*. Harvard University Press.
- Borkert, M., Fisher, K. E., & Yafi, E. (2018). The best, the worst, and the hardest to find: How people, mobiles, and social media connect migrants in (to) Europe. *Social Media+ Society, 4*(1), 2056305118764428.
- Boucher, A. K. (2020). How 'skill' definition affects the diversity of skilled immigration policies. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 46*(12), 2533-2550.
- Bouncken, R., Brem, A., & Kraus, S. (2016). Multi-cultural teams as sources for creativity and innovation: The role of cultural diversity on team performance. *International Journal of Innovation Management, 20*(01), 1650012.
- Bratti, M., & Conti, C. (2018). The effect of immigration on innovation in Italy. *Regional Studies, 52*(7), 934-947.
- Brock, G., & Blake, M. (2017). What should be done to address losses associated with 'medical brain drain'?. *Journal of Medical Ethics, 43*(8), 558-559.
- Brücker, H., & Jahn, E. J. (2011). Migration and wage-setting: Reassessing the labor market effects of migration. *Scandinavian Journal of Economics, 113*(2), 286-317.
- Brücker, H., Glitz, A., Lerche, A., & Romiti, A. (2021). Occupational recognition and immigrant labor market outcomes. *Journal of Labor Economics, 39*(2), 497-525.
- Bryer, A. (2020). Making organizations more inclusive: The work of belonging. *Organization Studies, 41*(5), 641-660.

- Canefe, N. (2016). Management of irregular migration: Syrians in Turkey as paradigm shifters for forced migration studies. *New Perspectives on Turkey*, 54, 9-32.
- Castles, S. (2006). Global perspectives on forced migration. *Asian and Pacific Migration Journal*, 15(1), 7-28.
- Castles, S. (2010). Understanding global migration: A social transformation perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1565-1586.
- Cerdin, J. L., Diné, M. A., & Brewster, C. (2014). Qualified immigrants' success: Exploring the motivation to migrate and to integrate. *Journal of International Business Studies*, 45, 151-168.
- Chamberlain, R. P. (2016). Five steps toward recognizing and mitigating bias in the interview and hiring process. *Strategic Human Resources Review*, 15(5), 199-203.
- Champlin, D., & Hake, E. (2006). Immigration as industrial strategy in American meatpacking. *Review of Political Economy*, 18(1), 49-70.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Crowley-Henry, M., & Al Ariss, A. (2018). Talent management of skilled migrants: Propositions and an agenda for future research. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(13), 2054-2079.
- Cuadros, A., Martín-Montaner, J., & Paniagua, J. (2019). Migration and FDI: The role of job skills. *International Review of Economics & Finance*, 59, 318-332.
- Enderwick, P., Tung, R. L., & Chung, H. F. (2011). Immigrant effects and international business activity: an overview. *Journal of Asia Business Studies*, 5(1), 6-22.
- Davies, J. (2019). From severe to routine labour exploitation: The case of migrant workers in the UK food industry. *Criminology & Criminal Justice*, 19(3), 294-310.

- Dekker, R., & Engbersen, G. (2014). How social media transform migrant networks and facilitate migration. *Global Networks*, 14(4), 401-418.
- Dekker, R., Engbersen, G., Klaver, J., & Vonk, H. (2018). Smart refugees: How Syrian asylum migrants use social media information in migration decision-making. *Social Media+ Society*, 4(1), 2056305118764439.
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681-730.
- Doerschler, P. (2006). Push-pull factors and immigrant political integration in Germany. *Social Science Quarterly*, 87(5), 1100-1116.
- Doran, K., Gelber, A., & Isen, A. (2022). The effects of high-skilled immigration policy on firms: Evidence from visa lotteries. *Journal of Political Economy*, 130(10), 2501-2533.
- Duan, C., Kotey, B., & Sandhu, K. (2021). Transnational immigrant entrepreneurship: effects of home-country entrepreneurial ecosystem factors. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(3), 711-729.
- Earley, P. C., & Mosakowski, E. (2004). Toward culture intelligence: turning cultural differences into a workplace advantage. *Academy of Management Perspectives*, 18(3), 151-157.
- Edo, A. (2019). The impact of immigration on the labor market. *Journal of Economic Surveys*, 33(3), 922-948.
- Elia, S., Petruzzelli, A. M., & Piscitello, L. (2019). The impact of cultural diversity on innovation performance of MNC subsidiaries in strategic alliances. *Journal of Business Research*, 98, 204-213.
- Ferrer, A., & Riddell, W. C. (2008). Education, credentials, and immigrant earnings. *Canadian Journal of Economics*, 41(1), 186-216.

- Gamlen, A. (2014). Diaspora institutions and diaspora governance. *International Migration Review*, 48, S180-S217.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2012). Mapping talent development: Definition, scope and architecture. *European Journal of Training And Development*, 36(1), 5-24.
- Gheasi, M., & Nijkamp, P. (2017). A brief overview of international migration motives and impacts, with specific reference to FDI. *Economies*, 5(3), 31.
- Gheasi, M., Nijkamp, P., & Rietveld, P. (2013). Migration and foreign direct investment: education matters. *The Annals of Regional Science*, 51, 73-87.
- Giuntella, O., Kone, Z. L., Ruiz, I., & Vargas-Silva, C. (2018). Reason for immigration and immigrants' health. *Public Health*, 158, 102-109.
- González, M. F. (2022). Precarity for the global talent: The impact of visa policies on high-skilled immigrants' work in the United States. *International Migration*, 60(2), 193-207.
- Hajro, A., Brewster, C., Haak-Saheem, W., & Morley, M. J. (2023). Global migration: Implications for international business scholarship. *Journal of International Business Studies*, 54(6), 1134-1150.
- Hajro, A., Stahl, G. K., Clegg, C. C., & Lazarova, M. B. (2019). Acculturation, coping, and integration success of international skilled migrants: An integrative review and multilevel framework. *Human Resource Management Journal*, 29(3), 328-352.
- Herod, A. (2000). Workers and workplaces in a neoliberal global economy. *Environment and Planning A*, 32(10), 1781-1790.
- Hunt, J., & Gauthier-Loiselle, M. (2010). How much does immigration boost innovation?. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 2(2), 31-56.
- International Organization for Migration (IOM). 2021. *UN world migration report 2022*. <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>

- Javorcik, B. S., Özden, Ç., Spatareanu, M., & Neagu, C. (2011). Migrant networks and foreign direct investment. *Journal of Development Economics*, 94(2), 231-241.
- Jolof, L., Rocca, P., Mazaheri, M., Okenwa Emegwa, L., & Carlsson, T. (2022). Experiences of armed conflicts and forced migration among women from countries in the Middle East, Balkans, and Africa: A systematic review of qualitative studies. *Conflict and Health*, 16(1), 46.
- Joppe, M. (2012). Migrant workers: Challenges and opportunities in addressing tourism labour shortages. *Tourism Management*, 33(3), 662-671.
- Jureidini, R. (2010). Trafficking and contract migrant workers in the Middle East. *International Migration*, 48(4), 142-163.
- Kaczan, D. J., & Orgill-Meyer, J. (2020). The impact of climate change on migration: a synthesis of recent empirical insights. *Climatic Change*, 158(3-4), 281-300.
- Kerr, S. P., Kerr, W. R., & Lincoln, W. F. (2015). Firms and the economics of skilled immigration. *Innovation Policy and the Economy*, 15(1), 115-152.
- Komito, L. (2011). Social media and migration: Virtual community 2.0. *Journal of the American Society for Information Science And Technology*, 62(6), 1075-1086.
- Korkmaz, A. V., Van Engen, M. L., Knappert, L., & Schalk, R. (2022). About and beyond leading uniqueness and belongingness: A systematic review of inclusive leadership research. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100894.
- Kosseck, E. E., Markel, K. S., & McHugh, P. P. (2003). Increasing diversity as an HRM change strategy. *Journal of Organizational Change Management*, 16(3), 328-352.
- Le, T. (2008). 'Brain drain' or 'brain circulation': Evidence from OECD's international migration and R&D spillovers. *Scottish Journal of Political Economy*, 55(5), 618-636.
- Mandelman, F. S., & Zlate, A. (2012). Immigration, remittances and business cycles. *Journal of Monetary Economics*, 59(2), 196-213.

- McNulty, Y., & De Cieri, H. (2016). Linking global mobility and global talent management: the role of ROI. *Employee Relations*, 38(1), 8-30.
- Molinero-Gerbeau, Y., López-Sala, A., & Şerban, M. (2021). On the social sustainability of industrial agriculture dependent on migrant workers. Romanian workers in Spain's seasonal agriculture. *Sustainability*, 13(3), 1062.
- Ng, E. S., Rajendran, D., & Waheduzzaman, W. (2023). Promoting workplace inclusion and self-efficacy among skilled migrant workers in Australia. *International Journal of Manpower*, 44(2), 267-282.
- O'Meara, K., Culpepper, D., & Templeton, L. L. (2020). Nudging toward diversity: Applying behavioral design to faculty hiring. *Review of Educational Research*, 90(3), 311-348.
- Okeja, U. (2017). Reverse migration, brain drain and global justice. *South African Journal of Philosophy*, 36(1), 133-143.
- Ottaviano, G. I., & Peri, G. (2012). Rethinking the effect of immigration on wages. *Journal of The European Economic Association*, 10(1), 152-197.
- Patel, K., & Vella, F. (2013). Immigrant networks and their implications for occupational choice and wages. *Review of Economics and Statistics*, 95(4), 1249-1277.
- Peixoto, J. (2001). Migration and policies in the European Union: Highly skilled mobility, free movement of labour and recognition of diplomas. *International Migration*, 39(1), 33-61.
- Perch-Nielsen, S., Bättig, M., & Imboden, D. (2008). Exploring the link between climate change and migration. *Climatic Change*, 91, 375-393.
- Pruis, E. (2011). The five key principles for talent development. *Industrial and Commercial Training*, 43(4), 206-216.

- Sasnal, M. (2023). Mixing Different Traditions and Picking What's Best': Characteristics and Migration Experiences of Polish High-Tech Professionals in Silicon Valley. *Central and Eastern European Migration Review*, 12(1), 201-224.
- Schäfer, S., & Henn, S. (2018). The evolution of entrepreneurial ecosystems and the critical role of migrants. A Phase-Model based on a Study of IT startups in the Greater Tel Aviv Area. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 11(2), 317-333.
- Scholz, T. M. (2012). Talent management in the video game industry: The role of cultural diversity and cultural intelligence. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 845-858.
- Shepherd, S. M. (2019). Cultural awareness workshops: limitations and practical consequences. *BMC Medical Education*, 19(1), 1-10.
- Sinatti, G., & Horst, C. (2015). Migrants as agents of development: Diaspora engagement discourse and practice in Europe. *Ethnicities*, 15(1), 134-152.
- Smith-Miller, C. A., Leak, A., Harlan, C. A., Dieckmann, J., & Sherwood, G. (2010). "Leaving the comfort of the familiar": Fostering workplace cultural awareness through short-term global experiences. *Nursing Forum* 45(1), 18-28.
- Song, S. (2018). Political theories of migration. *Annual Review of Political Science*, 21, 385-402.
- Stark, O., Helmenstein, C., & Prskawetz, A. (1997). A brain gain with a brain drain. *Economics Letters*, 55(2), 227-234.
- Stephan, P. E. (2010). The "I" s have it: Immigration and innovation, the perspective from academe. *Innovation Policy and the Economy*, 10(1), 83-127.
- Stuen, E. T., Mobarak, A. M., & Maskus, K. E. (2012). Skilled immigration and innovation: Evidence from enrolment fluctuations in US doctoral programmes. *The Economic Journal*, 122(565), 1143-1176.

- Van Riemsdijk, M., Basford, S., & Burnham, A. (2016). Socio-cultural incorporation of skilled migrants at work: Employer and migrant perspectives. *International Migration*, 54(3), 20-34.
- Wang, D. (2015). Activating cross-border brokerage: Interorganizational knowledge transfer through skilled return migration. *Administrative Science Quarterly*, 60(1), 133-176.
- Waxin, M. F., & Panaccio, A. (2005). Cross-cultural training to facilitate expatriate adjustment: it works!. *Personnel Review*, 34(1), 51-67.
- Wigger, C. (2022). Who with whom? Untangling the effect of high-skilled immigration on innovation. *Journal of Economic Geography*, 22(2), 449-476.
- Williams, A. M. (2007). Listen to me, learn with me: International migration and knowledge transfer. *British Journal of Industrial Relations*, 45(2), 361-382.
- Yap, M., Holmes, M. R., Hannan, C. A., & Cukier, W. (2010). The relationship between diversity training, organizational commitment, and career satisfaction. *Journal of European Industrial Training*, 34(6), 519-538.
- Yari, N., Lankut, E., Alon, I., & Richter, N. F. (2020). Cultural intelligence, global mindset, and cross-cultural competencies: A systematic review using bibliometric methods. *European Journal of International Management*, 14(2), 210-250.
- Yildiz, R. O., & Esmer, S. (2023). Talent management strategies and functions: a systematic review. *Industrial and Commercial Training*, 55(1), 93-111.