# MAKRO YETENEK YÖNETİMİ ÜZERİNE BİR LİTERATÜR TARAMASI

Olgun Irmak ÇETİN, Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi, oirmakcetin@trakya.edu.tr

Makro yetenek yönetimi kavramı, kamu kurumlarının ve diğer makro-ekonomik faktörlerin, yetenek yönetimi süreçleri üzerindeki etkisine odaklanmaktadır. Bu amaçla, önerilen literatür taraması, makro yetenek yönetimi alanında yapılan ampirik çalışmaların analizine dayanmaktadır. 2010-2021 yılları arasında hakemli dergilerde sunulan 155 ampirik makalede belirli araştırma alanları analiz edilmiştir. İlgili çalışmalarda, makro düzeyde yetenek yönetim sistemini oluşturan ana süreçlerin, beşeri sermaye hareketliliği üzerinde etkili olan sosyo-ekonomik ve kültürel makro faktörlerle ilişkili olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda hareketliliğin, ülke ve bölgelerin gelişmişlik göstergelerini etkilediği de bulunan sonuçlar arasındadır. Ülkede yetenek gelişimi, kurumlar ve hükümet arasında işbirliğine dayalı çalışmalar gerektirmektedir. İnşa edilen sistem, ekonomik performansı etkileyebilmektedir. Analiz sonucunda, gelecekteki araştırmalar için bir dizi yön tespit edilmiştir. Birincisi, ülke içinde beşeri sermaye hareketliliği ve yeteneklerin gelişimi gibi konularda yetenek yönetimine ilişkin kurumlar arası etkileşim önemlidir. Bu faaliyetin uygulanması için koşullar olarak ülkenin siyasi ve kültürel özelliklerinin ayrıntılı bir çalışması yapılmalıdır. Son olarak, yetenek yönetiminin makro düzeyde inovasyon gelişimi üzerindeki etkisi, belirli süreçlerin tek tek ülkelerin inovasyon faaliyetleri üzerindeki etkisi dikkate alınmadan oldukça genel olarak incelenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Beşeri sermaye hareketliliği, yetenek yönetimi, örgütsel yönetim

# A LITERATURE REVIEW ON MACRO TALENT MANAGEMENT

Olgun Irmak ÇETİN, Asst. Prof. Dr., Trakya Üniversitesi, oirmakcetin@trakya.edu.tr

The concept of macro talent management focuses on the impact of public institutions and other macro-economic factors on talent management processes. For this purpose, the proposed literature review is based on the analysis of empirical studies in the field of macro talent management. Specific research areas were analyzed in 155 empirical articles presented in peer-reviewed journals between 2010-2021. In related studies, it has been found that the main processes that make up the talent management system at the macro level are related to socio-economic and cultural macro factors that affect human capital mobility. It is also among the results that mobility affects the development indicators of countries and regions. Talent development in the country requires collaborative work between institutions and government. The built system can affect the economic performance. As a result of the analysis, a number of directions for future research were identified. First, inter-agency interaction regarding talent management is important in matters such as human capital mobility and talent development within the country. A detailed study of the political and cultural characteristics of the country should be made as conditions for the implementation of this activity. Finally, the impact of talent management on innovation development at the macro level is examined quite generally, without considering the impact of specific processes on innovation activities of individual countries.

**Keywords:** Human capital mobility, talent management, organizational management

## GİRİŞ

Beşeri sermayenin küresel hareketlilik açısından yaygınlaşması ve inovasyon faaliyetlerinin yürütülmesi ülkelerin rekabet gücünün artmasını sağlamıştır. Makro düzeyde yetenek yönetimi, yönetim biliminin gelişimi için önemlidir (Evans, Rodriguez-Montemayor, & Lanvin, 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 (Metcalfe, Makarem, & Afiouni, 2020). Bununla birlikte Yetenek yönetimi alanında teorik olarak hazırlanan fakat yetersiz düzeyde ele alınan birçok konu vardır (Khilji & 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 & Schuler, 2010) literatürün sistematik bir incelemesini yapmak gerekli olacaktır.

Bu makalenin amacı, yetenek yönetimi ile ilgili konularda makro düzeyde ampirik araştırmaları analiz etmek, bunları ele alınan konulara göre sınıflandırmak ve olası araştırma sorularını formüle ederek zayıf çalışılan alanları belirlemektir. Bunun için, teorik model geliştirilmiş, akademik arama motoru kullanılarak ilgili makaleler seçilmiş ve içerik analizi yapılmıştır.

Çalışma, Şekil 1’de verildiği üzere yapılandırılmıştır.

Şekil Çalışmanın metodolojisi

Şekilde verilen yapıya uygun olarak çalışma, dört basamaklı bir analizi gerektirmektedir.

## ÇALIŞMANIN TEORİK TEMELLERİ VE KAVRAMSAL MODELİ

Yetenekli çalışanları yönetme kavramı, işletmelerin verimli ve sürdürülebilir karlılığı için yetenekli uzmanlara duyulan ihtiyacın artması neticesinde geliştirilmiştir (Collings, 2014), (Löfsten, Klofsten, & Cadorin, 2020). İhtiyacın karşılanması için yetenek yönetimi, makro süreçler ve dış çevre ile ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir (King & Vaiman, 2019), (Gallardo-Gallardo, Thunnissen, & Scullion, 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, Tarique, & Schuler, 2015).

Makro düzeyde yetenek yönetimi kavramı (MYY) ile, yetenekli bireyleri ülkeye, kuruma, organizasyona veya işletmeye çekmek ve onları geliştirmek için işletmelerin ve devletin ortak çalışması gerektiği anlaşılmıştır (Sparrow, 2018), (Metcalfe et al., 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 et al., 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. Bu yaklaşıma göre yapılan MYY tanımı, yetenek yönetimi sürecini Şekil 2’ye göre etkilemektedir.

Şekil İlk yaklaşıma göre MYY tanımı

Yetenek yönetimi, demografik yapıdan yola çıkarak kuruluşların verimliliğini etkileyen ekonomik, eğitimsel, sosyal, politik ve devlet tarafındaki faaliyetlerden etkilenmektedir (Khilji & Schuler, 2017).

İkinci yaklaşıma göre MYY, kuruluşların, yetenekleri elde tutma işlevlerine dayanmaktadır (Sparrow, 2018). Bu durumda MYY’nin odak noktası, yetenekleri bir kaynak olarak değerlendirmek; 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 et al., 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 & Vaiman, 2019). Bu nedenle yetenek yönetimini sistematik olarak şöyle ifade etmek mümkündür (Şekil 3).

Şekil Yetenek yönetimi süreci

Şekil incelendiğinde yetenek yönetiminin, yetenekleri çekme ve elde tutmanın yanı sıra yetenekleri geliştirme ve yeteneklerin hedefine ulaşmasını sağlama olduğu anlaşılmaktadır (Khilji et al., 2015).

Yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulması, küresel ticaretin genişlemesi, uluslararası demografik sorunlar ve alanında yetkin işgörenlere olan yüksek talep gibi küresel zorluklar ile karşılaşmaktadır. Beşeri sermaye hareketliliği ve beyin göçü farklı birer konu olmasına rağmen ülkeler arasında, yetenekli bireylerin sahiplenilmesi çeşitli sorunlara yol açabilmektedir (Lang, 2021), (Shin & Moon, 2018).

"Beşeri sermaye" ve "yetenek" aynı kavramlar değildir: yetenekli uzmanlar, çekilen insan kaynaklarının en profesyonel ve en değerli kısmını oluşturur (McDonnell, Collings, Mellahi, & Schuler, 2017). Bu bağlamda, beşeri sermaye yönetimi süreçlerinin de yetenek yönetimi üzerinde farklı düzeylerde etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Yetenek yönetimi, inovasyon faaliyeti de dahil olmak üzere işletme faaliyetlerini etkiler (Suseno & Pinnington, 2017). Yeteneklerin dolaşımı, beşeri sermayenin hareketliliğinden doğrudan etkilenmektedir (De la Vega Hernández & de Paula, 2019). Outila, Vaiman ve Holden (2018), yapmış oldukları araştırmada yetenek yönetiminin, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve ülkedeki inovatif faaliyetler ile doğru orantılı olduğunu belirtmiştir.

## YÖNTEM

Bu çalışmada kullanılan kaynaklar, Scopus ve Web of Science veri tabanları kullanılarak başlıklara, konulara ve özetlere göre seçilmiştir. MYY sistemi konusunda gelinen son durum açıklanmış ve farklı ülkelerdeki beşeri 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 “beşeri sermaye hareketliliği" terimleri aratılmıştır. Konuların heterojenliği nedeniyle, kuruluşlar ve bir bütün olarak devlet düzeyinde yetenek yönetimi ile ilgili yayınlar incelenmiştir. Ancak, beşeri sermaye yönetimi süreçleri ile bunları etkileyen faktörler arasında bağlantı kurmayan makaleler dikkate alınmamıştır. Çalışmada 2010-2021 yılları arasındaki yayınlar analiz edilmiştir. Beşeri sermaye hareketliliği ve yetenek geliştirme ile ilgili yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulması, literatürde MYY’nin ana bileşenleri olarak kabul gördüğü için analizin nesnesi bu alanlar olmuştur. Sonuç olarak, makalelerde şu araştırma alanları belirlenmiştir: insan 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 çalışma sayısı Şekil 4’te görülmektedir.

Şekil Ampirik çalışmaların sayısı

Şekil incelendiğinde konuya ilişkin yapılan ampirik çalışmaların sayısının giderek arttığı görülmektedir. Bu araştırmalara yönelik nicel göstergeler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo Konu üzerine yapılan çalışmaların özellikleri

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Özellik** | **Yayın sayısı** |
| **Çalışma alanı** | Beşeri sermaye hareketliliği, yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulması | 106 |
| MYY bağlamında yetenek gelişimi | 44 |
| MYY'nin sosyo-ekonomik süreçler üzerindeki etkisi | 5 |
| **Analiz düzeyi** | Bölge | 57 |
| Organizasyonel | 27 |
| Bireysel | 31 |
| Çok seviyeli | 40 |
| **Yöntem** | Regresyon analizi | 64 |
| Küme analizi | 1 |
| Faktör analizi | 4 |
| ANOVA | 1 |
| Tanımlayıcı analiz | 25 |
| Nitel analiz | 47 |
| Yapısal eşitlik modeli ve diğer modelleme yöntemleri | 12 |
| t-testi | 1 |

Tabloya göre, çalışmaların küçük bir kısmı MYY’nin Sosyo-ekonomik süreçler üzerindeki etkisini incelemeye ayrılmışken beşeri sermaye hareketliliği konusu ülke ve kuruluş düzeyinde yetenek yönetiminin ötesine geçtiği için daha ayrıntılı incelenmiştir. Makalelerin çoğu belirli bir analiz yöntemine göre tabi tutulmuştur. Araştırma yöntemleri açısından nitel ve regresyon analizi ön plana çıkmaktadır. Makalelerin çalışma alanlarına ve incelenen konulara göre sınıflandırılması Tablo 2’de verilmiştir.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Çalışma alanı** | **Tespit** | **Kaynak** |
| Beşeri sermaye hareketliliği, farklı seviyelerdeki yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulması | Ulusal düzeydeki faktörlerin hareketlilik süreçleri üzerindeki etkisi | “Dutta, Roy, 2011; Weinberg, 2011; Breunig, Cao, Luedtke, 2012; De la Croix, Docquier, 2012; Tessema, Winrow, Teclezion, 2012; Labrianidis, Vogiatzis, 2013; Lawan Ngoma, Wana Ismail, 2013; She, Wotherspoon, 2013; Van Bouwel, Veugelers, 2013; Varma, Kapur, 2013; Heitor, Horta, Mendonça, 2014; Fetzer, Millan, 2015; Ienciu, Ienciu, 2015; Kritz, 2015; Ziguras, Gribble, 2015; Baruffaldi, Landoni 2016; Cooray, Schneider, 2016; Docquier, Machado, 2016; Castro-Palaganas vd, 2017; Ding, Koslowski, 2017; Dibeh, Fakih, Marrouch, 2018; Hemming vd., 2018; Kazemi vd., 2018; Lu vd., 2018; Ruhs, 2018; Aarhus, Jakobsen, 2019; Lumpe, 2019; Chalari, Koutantou, 2020; Li, Cheng, Xiao, 2020; Panagiotakopoulos, 2020; Zweig, Siqin, Huiyao, 2020; Barkun, Glinska, Debkowska, 2021; Ryan, Sivanto, 2021” |
| Kurumsal düzeydeki veya faktörlerin hareketlilik süreçleri üzerindeki etkisi | “Musumba, Jin, Mjelde, 2011; Cameron, Harrison, 2013; Silvanto, Ryan, McNulty, 2015; Cerdeira vd., 2016; Hooijen vd., 2017; Saint-Blancat, 2018; Siekierski, Lima, Borini, 2018; Mendoza, Staniscia, Ortiz, 2020; Milasi, 2020; Zhang vd., 2020; Salas-Velasco, 2021; Wright, Constantin, 2021; Wanniarachchi vd., 2022; Latukha vd., 2022” |
| Bireysel düzeydeki faktörlerin hareketlilik süreçleri üzerindeki etkisi | “Al Ariss, Syed, 2011; Mpinganjira, 2011; Pichler, 2011; Dockuier ve ark., 2012; Ramboarison-Lalao, Al Ariss, Barth, 2012; Oishi, 2013; Qureshi, Varghese, Osella, 2013; Fu, 2014; Qin, 2015; Shi, Lai, 2019; Latukha ve ark., 2021; Maleszyk, 2021; McKeown, Pichault, 2021” |
| Dışa açıklığın hareketlilik süreçleri üzerindeki etkisi ve uluslararası ilişkiler | “Wiers-Jenssen, 2013; Blachford, Zhang, 2014; Niu, 2014; Chepurenko, 2015; Aboites, Díaz, 2018; Yin, Yeakey, 2019; Farndale vd., 2020” |
| Bölgeler arası hareketlilik | “Sjoquist, Winters, 2013; 2014; Ciriaci, 2014; Dickmann, Cerdin, 2014; Liu, Shen, 2014; Harrington vd., 2016; Zhao vd., 2016; Basile vd., 2019; Bryan, Morten, 2019; Xiang vd., 2019; Kvartiuk vd., 2020; Lin vd., 2020; Zhang, Wang, 2020; Kitagawa vd., 2021; Zhang, Shi, Fang, 2021” |
| Beşeri sermaye hareketliliğinin ulusal ve bölgesel kalkınma göstergeleri üzerindeki etkisi | “Agrawal et al, 2011; Beine, Docquier, Oden-Defoort, 2011; Lengyel, Ságvári, 2011; Baruffaldi, Landoni, 2012; Di Maria, Lazarova, 2012; Beine, Sekkat, 2013; Hussain, 2015; Naghavi, Strozzi, 2015; Bacchi, 2016; Ha, Yi, Zhang, 2016; Mok, Han, 2016; Okoye, 2016; Li, McHale, Zhou, 2017; Woo, Kim, Lim, 2017; Galiano, Romero, 2018; Chand, 2019; Docquier, Iftikhar, 2019; Gnimassoun, Anyanwu, 2019; Cao, 2020; Fackler, Giesing, Laurentsyeva, 2020; Kasnauskiene, Palubinskaite, 2020; ElMallakh, Wahba, 2021; Radonjic, Bobic, 2021; Staniscia ve ark., 2021” |
| Ülke ve bölge bazında yetenek gelişimi | Ülke ve bölge düzeyinde yetenek gelişimine yönelik yaklaşımlar ve yetenek gelişimi üzerindeki etkiler | “Horwitz, 2013; Klomp, De Haan, 2013; Ng, 2013; Poocharoen, Lee, 2013; Cooke, Saini, Wang, 2014; Chen ve ark., 2015; Yu, Tam, 2016; Chen, Fu: 2017; Suk, Kim, Kotchegura, 2017; Aiyetan, Dillip, 2018; Kim, Allen, 2018; Abeuova, Muratbekova-Toruron, 2019; Zhang ve ark., 2019; Ryu, Nguyen, 2021; Ewers ve ark., 2021” |
| İş dünyası eğitim arasında devlet destekli etkileşim | “Qu, Cai, 2011; Mihyo, 2013; Sidani, Al Ariss, 2014; Srinivasan, Chandwani, 2014; Kitagawa, 2015; Wood, Dibben, Meira, 2016; Oseghale ve ark., 2018; Burzynski, Deuster, Dockuier, 2020; Zhang, Meng, Qing, 2021” |
| Küresel bağlamın yetenek gelişimi ye yetenek uygulamaları üzerine etkisi | “Skuza, Scullion, McDonnell, 2013; Kwon, 2014; Abalkhail, Allan, 2016; Azman, Sirat, Pang, 2016; Latukha, Selivanovskikh, 2016; Mahadevan, Kilian-Yasin, 2017; Groutsis, O'Leary, Russell, 2018; Muratbekova-Touron, Kabalina, Festing, 2018; Harsch, Festing, 2019; Khoreva, Kostanek, 2019; Corner, Liu, Bird, 2021; Glaister, Al Amri, Spicer, 2021; Irastorza, Bevelander, 2021; Tseng, 2021; Pham, Dang, 2021” |
| MYY sisteminin geliştirilmesi | Ülkelerin ekonomik büyüme ve refah düzeyine etkisi | Anlesinya vd., 2020 |
| Ülkelerin endüstriyel rekabet gücüne etkisi | Deif, Van Beek, 2019 |
| Ülkelerin sürdürülebilir kalkınma stratejilerine etkisi | Eko Prasetyo, Rahayu Kistanti, 2020; Song, Xie, 2020 |

Tablodan görüldüğü üzere çalışmalar

* Beşeri sermaye hareketliliği, farklı seviyelerdeki yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulması,
* Ülke ve bölge bazında yetenek gelişimi
* MYY sisteminin geliştirilmesi başlıkları ile değerlendirilmiş ve tablolaştırılmıştır.

## ARAŞTIRMA SONUÇLARININ TARTIŞILMASI

Araştırma neticesinde varılan yargılar üç başlık altında incelenmiştir. Bunlar MYY süreçlerinin bir bileşeni olarak insan sermayesinin hareketliliği; MYY bağlamında yetenek gelişimi ve MYY'nin sosyo-ekonomik süreçler üzerindeki etkisidir.

### MYY Süreçlerinin Bir Bileşeni Olarak İnsan Sermayesinin Hareketliliği

Araştırmada beşeri sermaye hareketliliği konusunu ele alan 106 yayın tespit edilmiştir. Yayınlarda genel olarak makro düzeyde yetenek yönetiminin önemli bileşenleri olan yetenekleri çekme ve elde tutma süreçleri açıklanmıştır. Beşeri sermaye hareketliliğinin, kültürel, siyasi ve ekonomik faktörlerden esinlenmesine rağmen esasında yeteneğe göre geliştiği vurgulanmıştır. Konu ile ilgili çalışmalar aşağıda Şekil 5’te yer alan dergilerde yayınlanmıştır.

Şekil İlgili makalelerin yayınlandığı dergiler

Görüldüğü üzere, yetenekleri cezbetme konuları sadece beşeri sermaye çalışma alanıyla değil, aynı zamanda göç, eğitim sistemi gibi alanlarla da bağlantılıdır.

62 makale, beşeri sermaye hareketliliği üzerine; 7 makale, ülkenin dışa açıklığının yetenekleri çekmek için avantajı üzerine; 15 makale, yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulmasının bölgesel düzeyde önemi üzerine; 24 makale yetenek hareketliliğinin, ülkenin kalkınma göstergeleri üzerine olumlu etkisi üzerine incelemeler yapmıştır.

Yapılan incelemeler genel hatları oluşturarak tablo halinde sunulmuştur. Tablolama esnasında makaleler, sonuç kısmından yararlanılarak bir soruna veya bir çözüme odaklanmış olmasına göre değerlendirilmiştir. Tüm makaleler tabloya aktarılmamış, bunun yerine sonuç odağına göre genelleştirilmiştir. Yayınlar, yayınlanma yılına göre sıralanarak listelenmiştir.

Beşeri sermaye hareketliliği üzerine yazılan makaleler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo Beşeri sermaye hareketliliği üzerine yazılan makaleler

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Yazar** | **Yılı** | **Çalışma Adı** | **Sonuç** |
| (Musumba, Jin, & Mjelde) | 2011 | “Factors İnfluencing Career Location Preferences Of İnternational Graduate Students in The United States” | Yabancı öğrencilerin ülkenin kültürüyle tanışması, o ülkede kalma ve kariyerlerini inşa etme isteklerini teşvik eder |
| (Breunig, Cao, & Luedtke) | 2012 | “Global Migration And Political Regime Type: A Democratic Disadvantage” | Otokratik yönetimler beşeri sermaye hareketinde daha kontrolcüdür.  |
| (Docquier, Marfouk, Salomone, & Sekkat) | 2012 | “Are Skilled Women More Migratory Than Skilled Men?” | Beşeri sermaye hareketliliğini etkileyen bireysel faktörler, yetenekli kadın göçmenleri çekmek ve elde tutmak için özel politikalara ihtiyaç duyulmaktadır |
| (Cameron & 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 & Schneider) | 2016 | “Does Corruption Promote Emigration? An Empirical Examination” | Artan yolsuzluk ve adam kayırmacılık |
| (Ding & 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, Baghbanian, Maymand, & Rahmani) | 2018 | “Contributing Factors to Migration Growth Among Iranian Students: Drivers of Migration to Malaysia” | Dini özgürlükler ile ilgili sorunlar |
| (Ruhs) | 2018 | “Labor İmmigration Policies in High-İncome 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, Lima, & Borini) | 2018 | “International Mobility Of Academics: Brain Drain And Brain Gain” | Araştırma ve geliştirme yatırımlarının artması, yenilikçi alanların geliştirilmesi |
| (Hemming et al.) | 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.” | Vatandaş-hükümet güvensizliği |
| (Wanniarachchi, Kumara Jayakody, & Jayawardana) | 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 İntention To Migrate Abroad? Evidence From International Survey Data.” | Yaşam standartlarının yükseltilmesi, kariyer seçeneklerinin artması |
| (Latukha, Shagalkina, Kalinina, & Khasieva) | 2021 | “Does Gender Matter? Gender Talent Migration And its İmplication For Talent Management.” | Cinsiyet farklılıklarıyla mücadele ve göçmenlerin kültürel yakınlığı avantajdır |

Tablo incelendiğinde beşeri sermayenin göçü hususunun ayrıntılı olarak ele alındığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, siyasi sistemin özellikleri ile uzmanların çekilmesi ve elde tutulması arasındaki ilişkinin ayrıntılı bir analizi eksiktir, ileriki çalışmalarda yapılması muhtemel analiz olarak değerlendirilebilir.

Ülkenin dışa açık olmasının yetenekleri çekmeğe yönelik avantajı üzerine yazılan makaleler Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo Dışa açık ülkelerde yetenek çekimi üzerine yazılan makaleler

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Yazar** | **Yılı** | **Çalışma adı** | **Sonuç** |
| (Wiers-Jenssen) | 2013 | “Degree mobility from the Nordic countries: Background and employability” | Eğitim alanında artan uluslararası işbirliği 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” | Beşeri sermaye hareketliliği, ekonomik, bilimsel ve teknolojik etkileşimi genişletmektedir |
| (Blachford & Zhang) | 2014 | “Rethinking international migration of human capital and brain circulation: The case of Chinese-Canadian academics” | Beşeri sermaye hareketliliği, ülkeler arasında karşılıklı bilgi alışverişini sağlamaktadır |
| (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 & Díaz) | 2018 | “Inventors’ mobility in Mexico in the context of globalization” | Ülkenin dışa açık olması yetenekleri çekmek için avantajdır |
| (Yin & Yeakey) | 2019 | “The policy implications of the global flow of tertiary students: A social network analysis” | Beşeri sermaye hareketliliğinin küresel doğası, yeteneklerin hareketini kolaylaştırmaktadır |

Tablodan, yetenek göçü ile mücadele etmek yerine destekleyici, açık ancak kontrollü yaklaşımlar geliştirmenin gerekliliği anlaşılmaktadır.

Yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulmasının bölgesel düzeyde önemi üzerine yazılan makaleler Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo Yetenekli bireyleri ülkeye çeken unsurlara yönelik yazılan makaleler

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Yazar** | **Yılı** | **Çalışma adı** | **Sonuç** |
| (Liu & Shen) | 2014 | “Spatial patterns and determinants of skilled internal migration in C hina, 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, Zhu, Peng, & Song) | 2016 | “An empirical analysis of the regional competitiveness based on S&T talents flow” | Yetenekleri çekmek için rahat yaşam koşulları sunmak cezbedici olabilir |
| (Bryan & Morten) | 2019 | “The aggregate productivity effects of internal migration: Evidence from Indonesia” | İç göçün önündeki engellerin kaldırılması, beşeri sermaye hareketliliği süreçlerini canlandırabilir ve ülkedeki işgücü verimliliğini artırabilir |
| (Qiwang & 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, Ren, Wu, & Xiao) | 2021 | “Housing price, talent movement, and innovation output: Evidence from Chinese cities” | Yetenekleri çekmek için uygun fiyatlı konut projeleri etkili olabilir |
| (Kitagawa, Marzocchi, Sánchez-Barrioluengo, & Uyarra) | 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 |

Tablodan görüldüğü üzere devlet ve işletmeler üstlerine düşen bazı sorumlulukları yerine getirerek ülkeye yetenekli bireylerin gelmesini sağlayabilir.

Yetenek hareketliliğinin, ülkenin kalkınma göstergelerine etkisine yönelik yapılan makaleler Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo Yetenek hareketliliği-kalkınma ilişkisi üzerine yazılan makaleler

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Yazar** | **Yılı** | **Çalışma adı** | **Sonuç** |
| (Beine & Sekkat)(Li, McHale, & Zhou) | 2013 | “Skilled migration and the transfer of institutional norms” | Beyin göçü sadece işgücü piyasasında sorun yaratmakla kalmaz, aynı zamanda ülkedeki ekonomik kurumları da olumsuz etkiler |
| (Kasnauskiene & Palubinskaite) | 2020 | “Impact of high-skilled migration to the UK on the source countries (EU8) economies” | Yetenek göçü Kişi başına düşen GSYH’yı olumsuz etkilemekte |
| (Galiano & Romero) | 2018 | “Brain drain and income distribution” | Yetenek göçü toplumsal eşitsizliğe yol açabilmektedir |
| (Radonjić & Bobić) | 2013 | “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 |

Tabloda verilenlerin dışında göç eden yetenekli bireyler, uluslararası ilişkilerin güçlendirilmesine yardımcı olarak, bilgi alışverişi, diaspora oluşumu (Baruffaldi & Landoni) ve eğitim faaliyetlerinin artırılması (Bacchi), (Mok & Han) sağlamıştır. Artan araştırma faaliyetleri, göç edilen ülkeyi olumlu etkilemiştir(Fackler, Giesing, & Laurentsyeva).

### MYY Bağlamında Yetenek Gelişimi

MYY'nin önemli bir bileşeni yeteneklerin geliştirilmesidir, çünkü bu alanda bir devlet stratejisi oluşturmak makro düzeyde yetenekleri yönetmek için gereklidir. Bu konu 40 makalede incelenmiştir. Yayınlar çoğunlukla Şekil 6’da verilen dergilerde yayınlanmıştır.

Şekil İlgili makalelerin yayınlandığı dergiler

Yukarıda verilen dergiler, eğitim, kamu politikaları, insan sermayesi yönetimi gibi alanları incelemektedir. Bu sayede ülkedeki yetenek gelişimi, iş dünyası, devlet kurumları ve eğitim kuruluşlarının faaliyetleri ile yakından ilgili olmaktadır.

15 makale, ülke ve bölge düzeyinde yetenek geliştirme yaklaşımlarını analiz etmekte; 9 makale, eğitim kurumları ile işletmeler arasındaki ilişkiye ve devletin bu süreçler üzerindeki etkisine odaklanmakta; 16 makale, kültürel farklılığın yabancı yeteneklerin yönetimi ve yabancı yetenekli yöneticilerin işgören üzerindeki etkisini incelemektedir.

Ülke ve bölge düzeyinde yetenek geliştirme yaklaşımlarını analiz eden makaleler Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo Bölgesel yetenek gelişimi üzerine yazılan makaleler

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Yazar** | **Yılı** | **Çalışma adı** | **Sonuç** |
| (Ewers, Khattab, Babar, & Madeeha) | 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 geliştirmelidir |
| (Aiyetan & Das) | 2018 | “System dynamics approach to mitigating skilled labour shortages in the construction industry: A South African context” | İlgisiz kamu politikaları ülkedeki beşeri sermayenin azalmasına yol açabilir |
| (Yu & Tam) | 2016 | “The puzzle of Macao’s talent development” | Yetenek göçü, rekabet avantajı yaratan ülkelere yönelmektedir |
| (Kim & 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 |

Tablodan görüldüğü üzere yetenek göçü, yeteneklerin geliştirilmesi ile doğrudan ilgilidir.

Eğitim kurumları ve firmalar arasındaki ilişkiye ve devletin bu süreçler üzerindeki etkisine yönelik olarak yazılan makaleler Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo Okul-işletme-devlet üçgeninde yetenek gelişimine yönelik yazılan makaleler

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Yazar** | **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 & Cai) | 2011 | “Understanding China's workforce competitiveness: a macro analysis” | Firma çalışanlarının eğitimi ve mesleki gelişimi için platform oluşturulmalıdır |
| (Srinivasan & 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 & 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, beşeri sermaye yönetiminin geliştirilmesi zordur |
| (Oseghale, Malik, Nyuur, Pereira, & Ellis) | 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, Liu, & Yang) | 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, Dibben, & Meira) | 2016 | “Knowledge transfer within strategic partnerships: the case of HRM in the Brazilian motor industry supply chain” | Beşeri sermayenin işletmeler arasında hareketliliği, rekabetçi bir ortam sağlar |

Tablodan yola çıkarak, beşeri sermayenin gelişimi için eğitim kurumları, işletmeler ve devletin ortak bir platformda buluşması gerekliliği anlaşılmaktadır.

Kültürel farklılığın yabancı yeteneklerin yönetimi ve yabancı yetenekli yöneticilerin işgören üzerindeki etkisini anlamaya yönelik yazılan makaleler Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo Yetenek hareketliliğinde kültürün etkisi üzerine yazılan makaleler

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Yazar** | **Yılı** | **Çalışma adı** | **Sonuç** |
| (Mahadevan & 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 uyuşmadığı için zorluklarla karşılaşabilmektedir |
| (Groutsis, O’Leary, & Russell) | 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, Liu, & Bird) | 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 & 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, Sirat, & Pang) | 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.

### MYY'nin Sosyo-Ekonomik Süreçler Üzerindeki Etkisi

MYY sisteminin ülkenin ekonomik kalkınma göstergeleri üzerindeki etkisi 4 makale ile ele alınmaktadır. Bu makaleler Şekil 7’de verilen dergilerde yayınlanmıştır.

Şekil İlgili makalelerin yayınlandığı dergiler

Şekil incelendiğinde yayınların, alanında önemli dergiler tarafından yayımlandığı anlaşılmaktadır.

Sosyo-ekonomik süreçlere yetenek yönetiminin etkisi üzerinde yapılan makaleler Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo Sosyo-ekonomik süreçler ve yetenek göçü ilişkisi üzerine yazılan makaleler

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Yazar** | **Yılı** | **Çalışma adı** | **Sonuç** |
| (Anlesinya, Amponsah-Tawiah, Adom, Damoah, & Dartey-Baah) | 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 & 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 & 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, Owtram, & Brittain)  | 2019 | “The new talent management challenges of Industry 4.0” | Yetenek yönetimi süreçleri yeni teknolojilerin kullanılmasına bağlıdır |

Tablodan, yetenek yönetiminin ülkelerin invasyon performansını etkilediği anlaşılmaktadır.

## SONUÇ

Bu makale, 2010 ve 2021 yılları arasında yayınlanan MYY ile ilgili ampirik çalışmaları analiz etmiştir. Yayınların çalışma alanlarına, yöntemlerine ve analiz düzeylerine göre sınıflandırılması yapılmış ve sonuç olarak, konunun daha fazla incelenmesi için olası araştırma sonuçları tablolaştırılmıştır. Yetenek yönetimi, makro düzey ve MYY sistemi içindeki süreçlerin gelişim göstergeleri üzerindeki etkisi dikkate alınmıştır.

Çoğu çalışmada, devlet organlarının faaliyetleri, MYY 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 MYY'lerin oluşumu üzerindeki karmaşık etkisi yeterince incelenmemiştir. MYY'ler içinde yetenek yönetiminin uygulanmasına yönelik koşulların ayrıntılı bir karşılaştırması yoktur. MTY'lerin sosyoekonomik kalkınma göstergeleri üzerindeki etkisi yalnızca birkaç spesifik alanla ilişkili olarak analiz edilmiştir - örneğin, MTY'lerin uygulanması ile yenilikçi kalkınma arasındaki ilişki pratikte ele alınmamıştır. Analizde derleme ve kavramsal makalelerin yanı sıra kitap bölümleri dikkate alınmadığından ve bu da analiz edilen literatürün kapsamını biraz daralttığından, yürütülen çalışmanın sınırlamaları vardır. Sonuç olarak, daha ileri araştırmalar için, insan sermayesi hareketliliği süreçlerinin kalkınma göstergeleri üzerinde olumlu bir etki yaratmasını sağlamak için MYY sisteminin farklı düzeyleri arasında nasıl bir etkileşim kurulması gerektiğini incelemek mümkündür.

## KAYNAKÇA

Abalkhail, J. M., & Allan, B. (2016). “Wasta” and women’s careers in the Arab Gulf States. *Gender in Management: An International Journal*.

Aboites, J., & Díaz, C. (2018). Inventors’ mobility in Mexico in the context of globalization. *Scientometrics, 115*(3), 1443-1461.

Aiyetan, O. A., & 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., & 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., & 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., & 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., & Sekkat, K. (2013). Skilled migration and the transfer of institutional norms. *IZA Journal of Migration, 2*(1), 1-19.

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.

Breunig, C., Cao, X., & Luedtke, A. (2012). Global migration and political regime type: A democratic disadvantage. *British Journal of Political Science, 42*(4), 825-854.

Bryan, G., & Morten, M. (2019). The aggregate productivity effects of internal migration: Evidence from Indonesia. *Journal of Political Economy, 127*(5), 2229-2268.

Cameron, R., & Harrison, J. L. (2013). The use of temporary skilled migration in Australian organisations. *International Journal of Organizational Analysis, 21*(2), 104-123.

Chepurenko, 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., & Schneider, F. (2016). Does corruption promote emigration? An empirical examination. *Journal of Population Economics, 29*(1), 293-310.

Corner, A., Liu, L. A., & Bird, A. (2021). Intercultural competencies for emerging markets: A contextualized approach. *International Business Review, 30*(3), 101792.

De la Vega Hernández, I. M., & de Paula, L. B. (2019). The quintuple helix innovation model and brain circulation in central, emerging and peripheral countries. *Kybernetes*.

Deif, A., & Van Beek, M. (2019). National culture insights on manufacturing competitiveness and talent management relationship. *Journal of Manufacturing Technology Management*.

Ding, S., & 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., & Sekkat, K. (2012). Are skilled women more migratory than skilled men? *World development, 40*(2), 251-265.

Evans, P., Rodriguez-Montemayor, E., & Lanvin, B. (2021). Talent Competitiveness: A Framework for Macro Talent Management. In *The Routledge Companion to Talent Management* (pp. 109-126): Routledge.

Ewers, M. C., Khattab, N., Babar, Z., & 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., & Laurentsyeva, N. (2020). Knowledge remittances: Does emigration foster innovation? *Research Policy, 49*(9), 103863.

Galiano, A., & Romero, J. G. (2018). Brain drain and income distribution. *Journal of Economics, 124*(3), 243-267.

Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. In (Vol. 31, pp. 457-473): Taylor & Francis.

Groutsis, D., O’Leary, J., & 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., & 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., & 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., & 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., & Pierre, R. (2021). Global Macro Talent Management: An Interdisciplinary Approach. In *The Routledge Companion to Talent Management* (pp. 94-108): Routledge.

Khilji, S. E., & Schuler, R. S. (2017). Talent management in the global context. *The Oxford handbook of talent management*, 399-420.

Khilji, S. E., Tarique, I., & Schuler, R. S. (2015). Incorporating the macro view in global talent management. *Human resource management review, 25*(3), 236-248.

Kim, H., & 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., & 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., & 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., & 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., & Zhou, X. (2017). Does brain drain lead to institutional gain? *The World Economy, 40*(7), 1454-1472.

Lin, X., Ren, T., Wu, H., & Xiao, Y. (2021). Housing price, talent movement, and innovation output: Evidence from Chinese cities. *Review of Development Economics, 25*(1), 76-103.

Liu, Y., & Shen, J. (2014). Spatial patterns and determinants of skilled internal migration in C hina, 2000–2005. *Papers in Regional Science, 93*(4), 749-771.

Löfsten, H., Klofsten, M., & 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., & 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., & Schuler, R. (2017). Talent management: a systematic review and future prospects. *European Journal of International Management, 11*(1), 86-128.

Metcalfe, B. D., Makarem, Y., & 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., & 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., & 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., & 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., & Holden, N. (2018). Macro talent management in Russia: Addressing entangled challenges in managing talent on the country level. In *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., & 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., & Cai, F. (2011). Understanding China's workforce competitiveness: a macro analysis. *Journal of Chinese Human Resources Management*.

Radonjić, O., & 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., & Moon, R. J. (2018). From brain drain to brain circulation and linkage. *Shorenstein Asia-Pacific Research Center Working Paper. Stanford, CA: Stanford University. https://fsi-live. s3. us-west-1. amazonaws. com/s3fs-public/brain\_drain\_to\_circulation\_and\_ linkage\_0. pdf*.

Sidani, Y., & 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., & Borini, F. M. (2018). International mobility of academics: Brain drain and brain gain. *European Management Review, 15*(3), 329-339.

Song, M., & 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., & 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., & 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., & 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., & 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., & Brittain, S. (2019). The new talent management challenges of Industry 4.0. *Journal of management development*.

Wiers-Jenssen, 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., & 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., & 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., & Tam, N. I. L. (2016). The puzzle of Macao’s talent development. *Asian Education and Development Studies*.

Zhang, Z., Liu, M., & 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., & Song, W. (2016). An empirical analysis of the regional competitiveness based on S&T talents flow. *Human Systems Management, 35*(1), 1-10.