AI-Driven Journal of Interdisciplinary Social Research
Volume 1, Issue 2 (2026)

Nitelikli İnsan Kaynaklarının Küresel Hareketliliği: Entelektüel Göçün Bireysel, Örgütsel ve Kurumsal Belirleyicileri

Prof. Dr. Muhsin Halis [1], Duygu SAV [2]

[1] *Kocaeli University, Türkiye, ORCID: 0000-0001-9495-5083, mimhalis@gmail.com*
[2] *Dr. Serbest Araştırmacı, Türkiye, ORCID: 0000-0002-0736-243X, duygusav@gmail.com*

Sorumlu yazar: Prof. Dr. Muhsin Halis, mimhalis@gmail.com

ÖZET

Nitelikli insan kaynaklarının küresel hareketliliği, bilgi ve uzmanlığın ülkeler arasında değerlendirilmesine ilişkin ekonomik, örgütsel ve kurumsal sorunları birlikte gündeme getirmektedir. Bu hareketliliğin önemli biçimlerinden biri olan entelektüel göç, çoğu zaman ücret farklılıkları ve istihdam fırsatları üzerinden açıklansa da yüksek nitelikli çalışanların uluslararası kariyer kararları bu etkenlerle sınırlı değildir. Çalışmanın amacı, entelektüel göçün bireysel, örgütsel ve kurumsal belirleyicilerini bütünleştiren ve göç arzusuyla gerçekleşen hareketlilik arasındaki ayrımı gözeten bir kuramsal model geliştirmektir. Araştırma, yeni bir ampirik veri setine değil, eleştirel literatür incelemesi ve kuramsal senteze dayanmaktadır. Neoklasik göç ve beşerî sermaye yaklaşımları; yeni göç ekonomisi, sosyal ağlar, göçün arzu-kapasite çerçevesi, kurumsal kuram, örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme yaklaşımlarıyla birlikte değerlendirilmektedir. Önerilen model, göç arzusunun oluşumu, hareketlilik kapasitesinin gelişimi, alternatif kariyer seçeneklerinin değerlendirilmesi, fiilî göç ve göç sonrası ilişkilerin sürdürülmesi olmak üzere beş analitik aşamadan oluşmaktadır. Modelde mesleki potansiyelin kullanılabilmesi, örgütsel adalet, kurumsal öngörülebilirlik ve uluslararası mesleki ağlar birbirinden farklı işlevler üstlenmektedir. Bu çerçevede geliştirilen altı kuramsal önerme, örgütsel koşullardan duyulan memnuniyetsizliğin neden her durumda uluslararası göçe dönüşmediğini ve hareketlilik kapasitesinin göç arzusundan nasıl ayrıştığını açıklamaya yöneliktir. Çalışma, nitelikli çalışanların geliştirilmesi ve elde tutulmasıyla uluslararası kariyer hareketliliği arasındaki ilişkileri görünür kılarak insan kaynakları yönetimi literatürüne kavramsal katkı sunmayı amaçlamaktadır. Modelin açıklayıcı gücünün farklı meslek grupları ve ülke bağlamlarında ampirik araştırmalarla sınanması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Nitelikli İnsan Kaynakları, Küresel Yetenek Hareketliliği, Entelektüel Göç, Beşerî Sermaye, İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Adalet, Kurumsal Güvenilirlik

Received: 31 October 2026 **Accepted:** 3 November 2026 **Published:** 3 November 2026

Cite: Halis, M., & SAV, D. (2026). Nitelikli İnsan Kaynaklarının Küresel Hareketliliği: Entelektüel Göçün Bireysel, Örgütsel ve Kurumsal Belirleyicileri. AI-Driven Journal of Interdisciplinary Social Research, 1(1), 27-48. https://aijisr.org/articles/AI-JISR-2026-0017

CC BY 4.0 — This article is published under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

AI-Driven Journal of Interdisciplinary Social Research
Volume 1, Issue 2 (2026)

GLOBAL MOBILITY OF SKILLED HUMAN CAPITAL: INDIVIDUAL, ORGANIZATIONAL, AND INSTITUTIONAL DETERMINANTS OF INTELLECTUAL MIGRATION

Prof. Dr. Muhsin Halis [1], Duygu SAV [2]

[1] *Kocaeli University, Türkiye, ORCID: 0000-0001-9495-5083, mimhalis@gmail.com*
[2] *Dr. Serbest Araştırmacı, Türkiye, ORCID: 0000-0002-0736-243X, duygusav@gmail.com*

Corresponding author: Prof. Dr. Muhsin Halis, mimhalis@gmail.com

ABSTRACT

Global mobility of highly skilled human resources raises interconnected economic, organizational, and institutional questions about where knowledge and expertise can be developed and effectively utilized. Intellectual migration, is frequently explained through wage differentials and employment opportunities. Yet the international career decisions of highly skilled professionals cannot be understood through economic incentives alone. This study aims to develop an integrated theoretical model of the individual, organizational, and institutional determinants of intellectual migration while distinguishing migration aspirations from the capacity to move and actual migration behavior. Rather than presenting new empirical data, the study draws on a critical review of the literature and theoretical synthesis. Neoclassical migration theory and human capital theory are examined alongside the new economics of labor migration, social network approaches, the aspirations–capabilities framework, institutional theory, organizational justice, and psychological contract theory. The proposed model comprises five analytical stages: the formation of migration aspirations, the development of mobility capabilities, the evaluation of alternative career options, actual migration, and the maintenance of post-migration ties. Within this framework, opportunities to realize professional potential, organizational justice, institutional predictability, and access to international professional networks perform distinct explanatory functions. Six theoretical propositions explore why dissatisfaction with organizational conditions does not necessarily lead to international migration and why mobility capabilities should not be equated with the desire to migrate. By connecting talent development and retention with international career mobility, the study seeks to contribute to human resource management research. Empirical research across occupational groups and national contexts is needed to assess the proposed relationships.

Keywords: Highly Skilled Human Resources, Global Talent Mobility, Intellectual Migration, Human Capital, Human Resource Management, Organizational Justice, Institutional Predictability.

1. Giriş

Nitelikli insan kaynaklarının küresel hareketliliği, uluslararası göçün bilgi üretimi, uzmanlaşmış istihdam ve örgütler arası yetenek rekabetiyle kesiştiği alanı oluşturmaktadır. Bununla birlikte, göç hareketlerinin nedenlerini ve sonuçlarını bütün göçmen grupları için geçerli tek bir açıklama çerçevesine indirgemek, çağdaş hareketlilik biçimlerinin giderek karmaşıklaşan niteliğini anlamayı güçleştirmektedir. Özellikle yüksek düzeyde eğitim, mesleki uzmanlık, bilimsel yetkinlik ve yenilik üretme kapasitesine sahip bireylerin uluslararası hareketliliği, genel emek göçüyle ortak özellikler taşımasına rağmen, karar alma mekanizmaları, kurumsal belirleyicileri ve ekonomik sonuçları bakımından farklılaşmaktadır. Nitelikli iş gücünün hareketliliğinde bireyler yalnızca emeklerini daha yüksek ücret sunan piyasalara taşımamakta; aynı zamanda bilgi birikimlerini, mesleki ağlarını, araştırma kapasitelerini ve uzun dönemli kariyer beklentilerini farklı kurumsal çevrelerde değerlendirme arayışına girebilmektedir. Bu yönüyle entelektüel göç, hem bireysel refah ve mesleki gelişimle hem de örgütsel rekabet gücü, ulusal yenilik sistemleri ve ülkeler arasındaki bilgi eşitsizlikleriyle ilişkilidir. Nitekim nitelikli emeğin uluslararası hareketliliğine ilişkin çalışmalar, göçün kaynak ve hedef ülkeler üzerindeki etkilerinin yalnızca iş gücü arzındaki değişimlerle sınırlı olmadığını; eğitim yatırımları, teknolojik gelişme, bilgi aktarımı ve uluslararası üretkenlik farklılıklarıyla da bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır (Docquier & Rapoport, 2012; Kerr vd., 2016).

Nitelikli insan kaynaklarının uluslararası hareketliliğini günümüzde özellikle önemli kılan gelişmelerden biri, ekonomik değer yaratma süreçlerinde bilginin ve uzmanlaşmış emeğin artan ağırlığıdır. Beşerî sermaye kuramının gelişmesinden bu yana eğitim, mesleki deneyim ve becerilerin bireysel üretkenliği artırdığı kabul edilmekle birlikte, çağdaş bilgi ekonomisinde bu kaynakların ekonomik değere dönüşmesi çok daha karmaşık örgütsel ve kurumsal mekanizmalara bağımlı hâle gelmiştir. Uzmanlaşmış bilgiye sahip bireylerin üretkenliği; araştırma altyapısının niteliği, teknolojik kaynaklara erişim, meslektaşlarla iş birliği, fikrî mülkiyet düzenlemeleri, finansman olanakları ve örgütlerin yeniliği destekleme kapasitesi tarafından etkilenmektedir. Dolayısıyla bir ülkede nitelikli insan kaynağının bulunması, bu kaynağın ekonomik ve toplumsal değer yaratmak üzere etkili biçimde kullanılabildiği anlamına gelmemektedir. Beşerî sermayenin değeri, bireyin sahip olduğu bilgi ve beceriler kadar, bunların uygulanmasına olanak sağlayan fırsat yapıları tarafından da belirlenmektedir. Becker'ın (1964) beşerî sermaye yaklaşımı bireysel yatırım ve getiri ilişkisini açıklamak için güçlü bir temel sunarken, kurumların ekonomik performans üzerindeki etkisini vurgulayan North (1990) ve örgütler ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkiyi inceleyen Collings ve Mellahi (2009), nitelikli emeğin değerlendirilmesinde bireysel yetkinliklerin ötesine geçen bir analiz ihtiyacına işaret etmektedir.

Geleneksel göç kuramları uluslararası hareketliliği ağırlıklı olarak kaynak ve hedef bölgeler arasındaki ekonomik, demografik ve toplumsal farklılıklardan hareketle açıklamıştır. Ravenstein'ın (1885) göç yasaları, hareketliliğin belirli düzenlilikler gösterdiğini ortaya koyan öncü çalışmalar arasında yer alırken, Lee'nin (1966) itici-çekici faktörler yaklaşımı göçün kaynak bölgenin olumsuz, hedef bölgenin olumlu özellikleri ile bireysel koşullar ve araya

giren engellerin birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Daha sonraki neoklasik yaklaşımlar, iş gücü piyasaları arasındaki ücret farklılıklarını ve beklenen gelirleri göç kararının temel açıklayıcıları olarak ele almıştır. Bununla birlikte, göçün ekonomik fırsatların mekanik bir sonucu olmadığı ve ülkeler arasındaki gelir farklılıklarının tek başına göç akımlarının büyüklüğünü ve yönünü açıklayamadığı yönündeki eleştiriler, araştırmacıları daha kapsamlı açıklamalara yöneltmiştir. Yeni göç ekonomisi yaklaşımı göç kararının hane halkı stratejileriyle bağlantısını vurgularken, sosyal ağ ve göç sistemleri yaklaşımları önceki göç hareketlerinin sonraki hareketliliği nasıl mümkün kıldığını açıklamaya çalışmıştır (Massey vd., 1993; Stark & Bloom, 1985). Bu kuramsal çeşitlilik, göçün farklı düzeylerde işleyen nedenlere sahip olduğunu göstermesine rağmen, nitelikli iş gücünün mesleki ve örgütsel özelliklerinin bu nedenlerle nasıl etkileştiği sorusunu bütünüyle çözememiştir.

Nitelikli çalışanların uluslararası göç kararları bakımından bu açıklama eksikliği, benzer ekonomik koşullarda yaşayan ve karşılaştırılabilir mesleki niteliklere sahip bireylerin birbirinden farklı hareketlilik tercihlerinde bulunmasıyla daha açık biçimde ortaya çıkmaktadır. Aynı ülkede yetişmiş, benzer eğitim düzeylerine ve mesleki deneyime sahip iki araştırmacıdan biri uluslararası hareketliliği kariyerinin zorunlu bir aşaması olarak değerlendirirken diğeri ülkesindeki bilimsel ve toplumsal ilişkilerini sürdürmeyi tercih edebilmektedir. Benzer biçimde bir ülkede ücret düzeylerinin yükselmesi, nitelikli çalışanların dış göçünü kendiliğinden sona erdirmemekte; siyasal belirsizlikler, kariyer ilerleme olanakları, mesleki özerklik ve bilimsel çalışma koşulları bireylerin kararları üzerinde etkili olabilmektedir. Burada belirleyici olan yalnızca ekonomik fırsatların nesnel büyüklüğü değil, bireyin mevcut ve alternatif kurumsal çevreleri nasıl değerlendirdiğidir. Bu nedenle göç kararlarının anlaşılmasında, bireylerin yaşam ve kariyer hedefleriyle bu hedefleri gerçekleştirebilme olanaklarının birlikte ele alınması gerekmektedir. de Haas'ın (2021) geliştirdiği arzu-kapasite çerçevesi, göç etmek istemek ile göç edebilmek arasındaki ayrımı açık biçimde ortaya koyarak yapısal koşulların bireysel eyleme dönüşmesinin doğrusal bir süreç olmadığını göstermektedir.

Entelektüel göçün açıklanmasında dikkat edilmesi gereken ikinci önemli sorun, bireyin sahip olduğu mesleki niteliğin göç kapasitesini artırmasıyla göç arzusunu güçlendirmesinin aynı şey olmamasıdır. Uluslararası geçerliliğe sahip mesleki yeterlilikler, yabancı dil bilgisi, akademik yayınlar, çok uluslu şirket deneyimi ve uluslararası profesyonel ağlara erişim, bireyin başka ülkelerde iş bulabilme olasılığını artırabilir. Ancak bu olanakların varlığı, bireyin mevcut ülkesini terk etmek istediğini göstermemektedir. Göç kapasitesi yüksek bir uzman, çalıştığı örgütte mesleki gelişim fırsatları bulması, kurumsal uygulamaları güvenilir değerlendirmesi veya güçlü toplumsal bağlara sahip olması nedeniyle uluslararası hareketliliği tercih etmeyebilir. Buna karşılık mesleki ve kurumsal koşullarından memnun olmayan bir kişi, göç etme isteği taşımasına rağmen gerekli mali kaynaklara, mesleki tanınmaya veya hukuki hareketlilik olanaklarına sahip olmadığı için ülkesinde kalmak zorunda olabilir. Dolayısıyla gözlemlenen göç davranışından hareketle bütün bireylerin gerçek tercihlerini açıklamak mümkün değildir. Bu durum, göç arzusunun, göç kapasitesinin ve gerçekleşen göç davranışının kavramsal olarak birbirinden ayrılmasını zorunlu kılmaktadır (Carling, 2002; de Haas, 2021).

Nitelikli insan kaynaklarının hareketliliği konusunda üçüncü önemli mesele, göçün örgütsel boyutunun genel ekonomik ve siyasal açıklamalar içerisinde çoğu zaman ikincil konumda kalmasıdır. Oysa nitelikli çalışanlar açısından iş yerinin sunduğu gelişim olanakları, yönetim uygulamalarının adilliği, performansın değerlendirilme biçimi ve mesleki özerklik, kariyer tercihlerinde etkili olabilecek temel koşullardır. Örgütsel adalet kuramı, çalışanların dağıtım, karar alma süreçleri ve kişiler arası ilişkiler bakımından algıladıkları adaletin tutum ve davranışlarıyla bağlantılı olduğunu ortaya koyarken, psikolojik sözleşme yaklaşımı çalışanların örgütle aralarındaki karşılıklı yükümlülükleri nasıl değerlendirdiklerini açıklamaktadır (Colquitt vd., 2001; Rousseau, 1995). Bu yaklaşımların entelektüel göç alanına aktarılması, uluslararası hareketliliğin belirli koşullarda yalnızca daha yüksek ücret arayışı değil, mesleki beklentilerle örgütsel uygulamalar arasındaki uyumsuzluğa verilen bir tepki olabileceğini düşündürmektedir. Bununla birlikte örgütsel memnuniyetsizliğin doğrudan ülke dışına göçe yol açtığı varsayılamaz; bireyin aynı ülkede başka bir örgüte geçme, mesleğini değiştirme veya mevcut koşullara uyum sağlama gibi alternatifleri de bulunmaktadır. Bu nedenle örgütsel koşullar ile uluslararası göç arasındaki ilişkinin, ülkeler arası fırsat farklılıkları ve bireysel hareketlilik kapasitesiyle birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kurumsal düzeyde ise ekonomik ve siyasal düzenlemelerin yalnızca göçün genel koşullarını oluşturmadığı, bireylerin mesleki geleceklerini değerlendirme biçimlerini de etkileyebildiği ileri sürülebilir. Hukukun öngörülebilirliği, liyakat ilkelerinin uygulanması, kamu kurumlarının güvenilirliği, mesleki yeterliliklerin tanınması ve kariyer fırsatlarına erişimin açıklığı, nitelikli bireylerin uzun dönemli planlarını şekillendiren koşullardır. Kurumsal kuram, ekonomik ve toplumsal davranışların yalnızca bireysel tercihlerle değil, davranışlara yön veren biçimsel ve biçimsel olmayan kurallar çerçevesinde anlaşılması gerektiğini vurgulamaktadır (North, 1990). Buna göre birey, belirli bir ülkede kalma veya başka bir ülkeye göç etme seçeneğini değerlendirirken yalnızca bugün elde edebileceği geliri değil, gelecekte karşılaşabileceği kurumsal belirsizlikleri ve mesleki fırsatların sürdürülebilirliğini de hesaba katabilir. Bu değerlendirme, özellikle eğitimine ve mesleki gelişimine uzun süre yatırım yapmış bireyler bakımından önem kazanmaktadır. Çünkü yüksek düzeyde uzmanlaşma, bireyin alternatif istihdam olanaklarını artırabildiği gibi belirli bir uzmanlık alanına uygun kurumsal altyapıya duyduğu bağımlılığı da güçlendirebilir. Böylece entelektüel göç, ekonomik fırsatlar ile kurumsal güvenilirliğin birlikte değerlendirildiği uzun dönemli bir kariyer stratejisi olarak ortaya çıkabilir.

Uluslararası hareketliliğin değerlendirilmesinde kaynak ve hedef ülkeler arasındaki ilişkilerin de dikkate alınması gerekmektedir. Çağdaş göç araştırmaları, hareketliliği birbirinden yalıtılmış ulusal iş gücü piyasaları arasındaki bireysel geçişlerden ibaret görmemekte; tarihsel bağlantılar, göçmen ağları, uluslararası kurumlar ve bilgi dolaşımı içerisinde oluşan bir süreç olarak ele almaktadır. Sosyal ağlar, hedef ülkeye ilişkin bilgi edinme, iş fırsatlarına ulaşma, yerleşme maliyetlerini azaltma ve belirsizlikleri yönetme bakımından göçmenlere kaynak sağlayabilmektedir. Bununla birlikte ağların sağladığı olanaklar bütün bireyler için eşit değildir; mesleki ve toplumsal konumlar, göç ağlarının niteliğini ve bu ağlardan elde edilebilecek kazanımları etkileyebilir. Özellikle bilim insanları, mühendisler ve uzman profesyoneller bakımından akademik iş birlikleri, uluslararası konferanslar, ortak araştırma

projeleri ve mesleki topluluklar, hareketlilik kararını kolaylaştıran ilişkiler oluşturabilir. Bu nedenle entelektüel göçün nedenlerini açıklamak için bireysel motivasyonların yanında uluslararası mesleki ağların fırsat yaratma işlevini de değerlendirmek gerekir (Massey vd., 1993; Meyer, 2001).

Nitelikli insan kaynaklarının uluslararası göçünün kaynak ve hedef ülkeler açısından sonuçları, nedenleri kadar çok boyutludur. Geleneksel beyin göçü tartışmaları, yüksek nitelikli kişilerin ülkelerinden ayrılmasını kaynak ülkelerin beşerî sermaye stokunda azalma yaratan bir süreç olarak değerlendirmiştir. Eğitim yatırımlarının kaybı, vergi gelirlerinde azalma, bilimsel araştırma kapasitesinin zayıflaması ve yenilik üretiminin sınırlanması, bu yaklaşımın öne çıkardığı olası sonuçlar arasındadır. Bununla birlikte daha sonraki çalışmalar, nitelikli göçün yalnızca tek yönlü bir kaynak transferi olarak değerlendirilemeyeceğini göstermiştir. Yurt dışındaki uzmanların uluslararası araştırma ağları kurması, bilgi aktarması, ülkelerine dönmesi, yatırım yapması veya ortak girişimler oluşturması, kaynak ülkelerin belirli koşullarda göçten yarar sağlamasına olanak tanıyabilmektedir. Bu nedenle beyin göçü, beyin kazanımı ve beyin dolaşımı yaklaşımlarının karşıt fakat birbirini bütünüyle dışlayan açıklamalar olarak değerlendirilmesi yerine, farklı koşullarda ortaya çıkabilen süreçler olarak ele alınması daha uygun görünmektedir (Beine vd., 2008; Docquier & Rapoport, 2012; Saxenian, 2005). Ancak söz konusu kazanımların kendiliğinden gerçekleştiği de varsayılamaz; diaspora ilişkilerinin niteliği, ülkeler arasındaki kurumsal bağlar ve bilgi transferini destekleyen düzenlemeler, bu kazanımların ortaya çıkmasında belirleyici olabilir.

Mevcut literatürde üç açıklama alanı çoğu zaman birbirinden ayrı ilerlemektedir: ülkeler arasındaki ekonomik ve toplumsal farklılıklara odaklanan göç kuramları; eğitim ve uzmanlık yatırımlarının getirilerini açıklayan beşerî sermaye ve kariyer yaklaşımları; bu yetkinliklerin kullanılabileceği fırsatları inceleyen yönetim ve organizasyon araştırmaları. Her biri farklı bir soruya cevap verir. Ücret ve istihdam beklentileri hareketliliğin çekiciliğini, kariyer ve yetkinlik yatırımları bireysel seçenekleri, örgütsel ve kurumsal ortam ise söz konusu seçeneklerin ne ölçüde değerli görüldüğünü açıklar. Sorun, bu açıklamaların tümüyle yetersiz olması değil, aralarındaki geçiş mekanizmalarının yeterince belirginleştirilmemesidir. Örgütsel memnuniyetsizlik neden her zaman dış göçe dönüşmez? Uluslararası bağlantıları güçlü bir çalışan neden ülkesinde kalmayı seçebilir? Bu sorular, göç arzusu ile göç edebilme kapasitesinin ayrı analiz edilmesini gerektirir.

Bu çalışmanın araştırma öznesi, ileri eğitim ve uzmanlaşmış mesleki yetkinlikleriyle küresel iş gücü piyasalarında hareket edebilen nitelikli insan kaynaklarıdır. Araştırmanın açıklamaya çalıştığı temel davranış ise bu geniş hareketlilik alanının belirli bir biçimi olan entelektüel göçtür. Bu nedenle geçici uluslararası görevlendirmeler ve sınır ötesi uzaktan çalışma, kuramsal bağlamı genişletse de modelde fiilî göç ile eş anlamlı kullanılmamaktadır. Çalışma, neoklasik göç ve beşerî sermaye kuramlarını yeni göç ekonomisi, sosyal ağlar, arzu-kapasite yaklaşımı, kurumsal kuram, örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme ile bir arada tartışmaktadır. Yeni bir saha verisi kullanılmamıştır. Temel soru şudur: Nitelikli çalışanların mesleki ve örgütsel deneyimleri hangi koşullarda uluslararası göç arzusuna, hangi koşullarda fiilî göç davranışına dönüşmektedir? Bu soruya yanıt aranırken mesleki potansiyelin kullanılabilirliği, ülkedeki kariyer alternatifleri, kurumsal güvenilirlik ve hareketlilik kapasitesi birbirinden

ayrılmaktadır. Böylece insan kaynaklarının geliştirilmesi ve elde tutulması tartışması, uluslararası göçün bireysel ve kurumsal koşullarıyla ilişkilendirilmektedir.

2. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

2.1. Araştırmanın amacı ve kuramsal problemi

Nitelikli insan kaynaklarının uluslararası göçünü açıklarken karşılaşılan temel güçlüklerden biri, farklı disiplinlerin aynı olguyu farklı açıklama düzeylerinde ele almasıdır. İktisat literatürü ağırlıklı olarak ücret farklılıkları, beşerî sermayenin getirisi ve iş gücü piyasalarının işleyişi üzerinde dururken, sosyolojik yaklaşımlar toplumsal ağlara, aile ilişkilerine, eşitsizliklere ve göçün zaman içerisinde kendisini yeniden üretmesini sağlayan mekanizmalara odaklanmaktadır. Siyasal ve kurumsal yaklaşımlar ise sınır rejimlerini, göç politikalarını, vatandaşlık düzenlemelerini, devlet kapasitesini ve kurumsal istikrarı öne çıkarmaktadır. Yönetim ve organizasyon literatürü bakımından entelektüel göç, özellikle küresel yetenek yönetimi, çalışanların örgütlerde tutulması, uluslararası kariyer hareketliliği ve bilgi transferiyle ilişkilidir. Ancak bu disiplinlerin açıklamaları arasında sistematik bağlantılar kurulmadığında, yüksek nitelikli bireylerin neden göç etmek istedikleri, hangi koşullarda bu isteklerini gerçekleştirebildikleri ve neden bazılarının göç etmek yerine mevcut ülkelerinde kaldıkları soruları ancak kısmen yanıtlanabilmektedir. Göçün farklı analiz düzeylerinde açıklanması gerektiğine ilişkin görüşler uzun süredir literatürde bulunmakla birlikte, bu açıklamaların yüksek nitelikli iş gücünün örgütsel ve kurumsal deneyimleri temelinde bütünleştirilmesi hâlâ geliştirmeye açık bir araştırma alanıdır (Czaika & de Haas, 2014; Massey vd., 1993; de Haas, 2021).

Bu çalışmanın temel kuramsal problemi, nitelikli insan kaynaklarının entelektüel göç kararlarının açıklanmasında bireysel hareketlilik beklentileri ile bu beklentilerin oluştuğu örgütsel ve kurumsal koşullar arasındaki ilişkinin yeterince açık biçimde kavramsallaştırılamamasıdır. Nitelikli çalışanların göç etme arzusu ekonomik gelir farklılıklarından etkilenebilmekle birlikte, mesleki bilgi ve becerilerin değerlendirilme düzeyi, kariyer fırsatlarının dağılımı, çalışma ortamının niteliği ve kurumların öngörülebilirliği de bu arzunun şekillenmesinde rol oynayabilir. Bununla birlikte söz konusu faktörlerin aynı yönde ve aynı güçte etkiler yarattığı varsayılamaz. Örneğin güçlü mesleki ağlar ve uluslararası tanınırlık, bir araştırmacının göç kapasitesini artırırken mevcut kurumundaki konumunu da güçlendirebilir. Benzer biçimde uluslararası iş birliği olanaklarının genişlemesi, bir bireyin ülke dışına çıkmasını kolaylaştırabileceği gibi fiziksel göç gerçekleştirmeden uluslararası araştırmalara katılmasına da imkân sağlayabilir. Dolayısıyla belirleyicilerin yalnızca doğrudan etkilerini ele almak yerine, hangi mekanizmalar aracılığıyla ve hangi koşullarda göç arzusuna veya fiilî hareketliliğe dönüştüklerini açıklamak gerekmektedir.

Araştırma üç soruya odaklanmaktadır. İlk olarak ekonomik, toplumsal ve kurumsal göç kuramları, nitelikli insan kaynaklarının uluslararası hareketliliğinde hangi mekanizmaları açıklayabilmektedir? İkinci olarak insan kaynaklarının geliştirilmesi, yeteneklerin elde tutulması, örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme bu açıklamalara ne eklemektedir? Üçüncü olarak söz konusu koşullar göç arzusu, göç kapasitesi ve fiilî göç davranışını hangi farklı yollarla etkilemektedir? Bu sorular temelinde geliştirilen kuramsal önermeler, uluslararası

kariyer hareketliliğinin bütün türlerini aynı sonuç değişkeni olarak ele almadan, göç sürecine özgü ilişkileri değerlendirmektedir.

2.2. Kuramsal bütünleştirme yaklaşımı

Bu çalışma ampirik araştırma ya da meta-analiz değildir; eleştirel literatür incelemesine dayalı bir kuramsal bütünleştirme denemesidir. İncelemede farklı geleneklerden gelen açıklamaların hangi varsayımlara dayandığı, nerede kesiştiği ve nerede birbirini tamamlayamadığı tartışılmıştır. Kuramsal bir makalenin değeri, kaynakların art arda aktarılmasından çok kavramların netleştirilmesine, açıklayıcı mekanizmaların gösterilmesine ve yeni araştırma sorularının türetilmesine bağlıdır (Jaakkola, 2020; Whetten, 1989). Bu ölçüt, burada kuramların seçiminde ve geliştirilen modelin değerlendirilmesinde esas alınmıştır.

Bu amaçla literatür, araştırma problemine katkısı bakımından birbirini tamamlayan kuramsal kümeler içerisinde değerlendirilmektedir. İlk küme, uluslararası göçün ekonomik ve toplumsal nedenlerine ilişkin temel kuramlardan oluşmaktadır. İkinci küme, beşerî sermayenin oluşumu, hareketliliği ve değerlendirilmesiyle ilgilidir. Üçüncü küme, bireylerin kariyer tercihlerini etkileyebilecek örgütsel ve kurumsal mekanizmalara odaklanmaktadır. Son küme ise uluslararası mesleki ağlar, hareketlilik kapasitesi ve göç sonrası ilişkilerin sürdürülmesine yönelik açıklamaları içermektedir. Bu sınıflandırma, literatürün birbirinden bağımsız başlıklar altında özetlenmesi amacıyla değil, farklı kuramların açıklama nesnelerinin ve analiz düzeylerinin karşılaştırılabilmesi için kullanılmaktadır. Göç kuramlarının gelişiminde önemli yere sahip klasik eserler tarihsel kuramsal temeli sağlarken, daha sonraki çalışmalar bu yaklaşımların geçerliliğini ve açıklama sınırlarını değerlendirmek amacıyla ele alınmaktadır. Bu bakımdan kaynakların yalnızca yayın tarihlerine göre değil, araştırma problemine sağladıkları kavramsal katkıya göre kullanılması esas alınmıştır.

Kuramsal sentez dört aşamada gerçekleştirilmektedir. İlk aşamada nitelikli insan kaynağı araştırmanın öznesi, küresel yetenek hareketliliği üst kavram, entelektüel göç ise incelenen sınır aşan yer değiştirme biçimi olarak ayrıştırılmakta; beyin dolaşımı da göç sonrası ilişkilerle bağlantılı biçimde ele alınmaktadır. İkinci aşamada ekonomik, toplumsal ve kurumsal göç açıklamalarının temel varsayımları karşılaştırılmaktadır. Üçüncü aşamada örgütsel düzeydeki kariyer ve yetenek yönetimi mekanizmaları, bireysel göç arzusu ve kapasitesiyle ilişkilendirilmektedir. Son aşamada ise bu ilişkiler göç kararının oluşumu, uygulanması ve göç sonrası bağlantıların sürdürülmesi aşamalarını içeren bütünleşik bir modelde bir araya getirilmektedir. Bu yapı, kuramsal önermelerin hangi açıklamalara dayandığının izlenebilmesini sağlamakta ve önerilen ilişkilerin gelecekte farklı meslek grupları veya ülkeler temelinde sınanabilmesine olanak tanımaktadır. Bununla birlikte çalışma, sistematik literatür taramalarında gerekli olan veri tabanı kapsamı, önceden belirlenmiş tarama protokolü ve dahil etme-dışlama ölçütleriyle yürütülmüş bir inceleme olduğu iddiasını taşımamaktadır; bu sınırlılık, çalışmanın kuramsal niteliğinin açık biçimde tanımlanması açısından önemlidir.

2.3. Literatürün seçimi, değerlendirme ölçütleri ve izlenebilirlik

Bu incelemenin kapsamı, göç arzu ve kapasitesini, nitelikli iş gücünün uluslararası hareketliliğini, örgütsel adaleti, psikolojik sözleşmeyi ve kurumsal öngörülebilirliği açıklayan

kuramsal ve kavramsal yayınlardır. Mevcut metnin kaynakçasında yer alan eserler, kavramların tarihsel kurucu değeri, önerilen modelle doğrudan ilişkisi, kavramsal açıklık, mekanizma geliştirmeye katkı ve farklı analiz düzeyleri arasında bağlantı kurma gücü bakımından eleştirel olarak karşılaştırılmıştır. Klasik eserler için tarih sınırlaması uygulanmaması kuramsal sürekliliği korumaya yöneliktir. Bununla birlikte, bu değerlendirme geriye dönük ve seçici bir kuramsal sentezdir; bibliyografik aramanın eksiksizliğini ve sistematik derlemeye özgü yeniden üretilebilirliği garanti etmez.

Şeffaflık bakımından gelecekte yürütülecek protokollü taramada Scopus, Web of Science Core Collection, APA PsycInfo ve ilgili alan veri tabanlarında "high-skilled migration", "skilled mobility", "brain circulation", "migration aspirations", "migration capabilities", "organizational justice", "psychological contract", "institutional predictability" ve "talent retention" anahtar terimlerinin Türkçe karşılıklarıyla ve AND/OR bağlaçlarıyla birleştirilmesi önerilmektedir. Önerilen güncel yayın penceresi 2000–2026 olup kurucu çalışmalar için yıl sınırlaması kaldırılmalıdır. Bu veri tabanları, arama dizgeleri ve yıl penceresi mevcut makale için geçmişte uygulanmış bir tarama protokolü olarak değil, ileriye dönük yeniden üretilebilir doğrulama protokolü olarak sunulmaktadır.

Önerilen seçim ve kalite protokolü: (i) tekrar kayıtların temizlenmesi; (ii) başlık ve özet düzeyinde konu uygunluğunun incelenmesi; (iii) tam metinde nitelikli çalışanlar, uluslararası göç arzu/kapasitesi veya örgütsel/kurumsal mekanizmalara doğrudan katkının denetlenmesi; (iv) kavram tanımı, örneklem ve bağlam açıklığı, ölçüm geçerliği, analiz yöntemi ve alternatif açıklamaların dikkate alınması bakımından eleştirel değerlendirme; (v) kaynak–kavram–önerme ilişkisinin bir izleme matrisiyle kayıt altına alınmasıdır. Ampirik çalışmalarda örnekleme seçilimi, ortak yöntem yanlılığı ve kesitsel veriden nedensellik çıkarma riski ayrıca incelenmelidir. PRISMA akış sayıları, tarama tarihleri veya dahil edilen çalışma sayısı mevcut araştırma için raporlanmamaktadır; bunlar yalnızca gelecekte protokol uygulanırsa verilebilir.

3. Nitelikli İnsan Kaynaklarının Küresel Hareketliliği: Kavramsal ve Kuramsal Temeller

3.1. Nitelikli insan kaynağı, entelektüel göç ve küresel yetenek hareketliliği

Bu çalışmada nitelikli insan kaynağı, bilgi ve becerilerini uzmanlaşmış mesleki faaliyetlerde kullanabilen kişileri; entelektüel göç ise bu kişilerin uluslararası yer değiştirmesini ifade etmektedir. Entelektüel göç kavramı, genel olarak yüksek düzeyde eğitim, mesleki uzmanlık, bilimsel yeterlilik veya bilgi üretme kapasitesine sahip kişilerin ulusal sınırları aşan hareketliliğini ifade etmek için kullanılmaktadır. Bununla birlikte kavramın kapsamı konusunda disiplinler arasında tam bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bazı çalışmalarda entelektüel göç, bilim insanlarının ve araştırmacıların başka ülkelerde çalışmalarına odaklanırken, daha geniş tanımlarda mühendisler, hekimler, teknoloji uzmanları, yöneticiler, akademisyenler ve diğer yüksek nitelikli meslek grupları da kapsam içerisinde değerlendirilmektedir. Eğitim düzeyi temelinde oluşturulan tanımların önemli bir sınırlılığı, biçimsel eğitim yeterliliği ile fiilen kullanılan mesleki uzmanlığın her zaman örtüşmemesidir. Bir kişi yükseköğretim derecesine sahip olduğu hâlde göç ettiği ülkede bu dereceyle ilişkili olmayan bir işte çalışabilir; buna karşılık belirli alanlarda yüksek düzeyde uzmanlaşmış ancak

geleneksel akademik derecelere sahip olmayan kişiler de bilgi yoğun faaliyetlerde önemli roller üstlenebilir. Bu nedenle entelektüel göçün tanımlanmasında yalnızca diploma düzeyinin değil, mesleki yetkinliklerin niteliğinin ve bu yetkinliklerin hangi faaliyetlerde kullanıldığının da dikkate alınması gerekmektedir (Docquier & Rapoport, 2012; Iredale, 2001).

Entelektüel göç ile beyin göçü kavramlarının eş anlamlı biçimde kullanılması da önemli bir kavramsal sorun yaratmaktadır. Beyin göçü, tarihsel olarak nitelikli insan kaynağının bir ülkeden diğerine yönelmesi nedeniyle kaynak ülkede ortaya çıkan kayıpları vurgulayan bir anlatı içerisinde gelişmiştir. Buna karşılık entelektüel göç, hareketliliğin kendisini tanımlamak için daha geniş ve sonuçlar bakımından daha tarafsız bir çerçeve sunmaktadır. Beyin kazanımı yaklaşımı, göçün eğitim teşvikleri ve uluslararası bağlantılar aracılığıyla kaynak ülkeler açısından olumlu etkiler yaratabileceğini tartışırken, beyin dolaşımı yaklaşımı nitelikli bireylerin ülkeler arasında tekrar eden hareketliliğini ve göç sonrasında da devam eden bilgi ilişkilerini öne çıkarmaktadır. Bu kavramların birbirinden ayrılması, göçün niteliği ile sonuçlarının karıştırılmasını önlemek açısından gereklidir. Nitelikli bir uzmanın başka bir ülkeye gitmesi entelektüel göç olarak tanımlanabilir; ancak bunun kaynak ülke bakımından beyin kaybı mı, uzun vadeli bir kazanım mı, yoksa karşılıklı bilgi dolaşımının parçası mı olduğu, göçün gerçekleştiği koşullara ve zaman içerisinde oluşan ilişkilere bağlıdır (Beine vd., 2008; Docquier & Rapoport, 2012; Saxenian, 2005).

Küresel yetenek hareketliliği, entelektüel göçü de içine alan daha geniş bir kavram olarak iş gücü piyasaları, örgütsel yetenek yönetimi ve uluslararası kariyer sistemlerini birbirine bağlar. Bu kavram entelektüel göçü iş gücü piyasaları, örgütsel yetenek yönetimi ve uluslararası kariyer sistemleriyle ilişkilendirmesi bakımından ayrı bir açıklama olanağı sağlamaktadır. Bu yaklaşımda bireyler yalnızca belirli ülkelerin iş gücü arzının unsurları olarak değil, farklı örgütler ve kurumlar tarafından talep edilen uzmanlıkların taşıyıcıları olarak değerlendirilmektedir. Çok uluslu işletmelerin personel politikaları, uluslararası araştırma merkezlerinin işe alım süreçleri, üniversiteler arası akademik hareketlilik programları ve teknoloji kümelerinin mesleki uzmanlara yönelik talepleri, küresel yetenek hareketliliğinin örgütsel mekanizmaları arasında yer almaktadır. Bununla birlikte yetenek kavramının doğası gereği olumlu ve seçkinci çağrışımlar taşıması, hareketlilik olanağı bulunan bireylerle bu olanağa erişemeyenler arasındaki eşitsizliklerin görünmez hâle gelmesine de yol açabilir. Bu nedenle küresel yetenek hareketliliği yaklaşımı, entelektüel göçün yönetimsel ve örgütsel boyutunu açıklamak için yararlı olmakla birlikte, göçün toplumsal ve siyasal koşullarından bağımsız bir açıklama olarak değerlendirilmemelidir. Uluslararası yetenek yönetimi literatürünün örgütlerin stratejik pozisyonlarına ve yüksek performanslı çalışanların belirlenmesine yaptığı vurgu, göç araştırmalarındaki eşitsizlik ve hareketlilik kapasitesi tartışmalarıyla birlikte ele alındığında daha kapsamlı bir bakış açısı ortaya çıkmaktadır (Collings & Mellahi, 2009; Tarique & Schuler, 2010).

3.2. Ekonomik göç yaklaşımlarından çok düzeyli yetenek hareketliliği açıklamalarına

Uluslararası göçün kuramsal gelişimi, ekonomik fırsat farklılıklarına dayalı açıklamaların zaman içerisinde toplumsal, kurumsal ve tarihsel boyutları içerecek biçimde genişlemesiyle nitelendirilmektedir. Erken dönem çalışmalarında göçün belirli uzaklık, yerleşim ve ekonomik çekim düzenlilikleri içerisinde gerçekleştiği ileri sürülmüş; daha sonraki yaklaşımlarda

bireylerin hareketlilik kararları kaynak ve hedef bölgelerdeki koşulların karşılaştırılması üzerinden açıklanmıştır. Lee'nin (1966) modeli, bu gelişim içerisinde önemli bir dönüm noktasıdır; çünkü göçün kaynak bölgede bulunan olumsuz etkenler ile hedef bölgedeki olumlu etkenlerin basit bir sonucu olmadığını, hareketliliğin önündeki engellerin ve bireysel özelliklerin de dikkate alınması gerektiğini göstermiştir. Bununla birlikte genel itici-çekici faktörler açıklamalarının en önemli sınırlılıklarından biri, farklı faktörlerin hangi koşullarda göç davranışına dönüştüğüne ilişkin mekanizmaları yeterince açık biçimde tanımlamamasıdır. Bir ülkedeki işsizlik, siyasal belirsizlik veya düşük ücret düzeyi, göç arzusu açısından önemli olabilir; ancak bu koşullarla karşılaşan herkesin göç etmemesi, bireysel kaynakların, toplumsal ilişkilerin ve hareketlilik fırsatlarının ayrıca incelenmesini gerektirir.

Neoklasik göç yaklaşımı, ülkeler ve bölgeler arasındaki emek arzı-talebi farklılıklarının ücret farklılıkları yarattığı ve iş gücünün daha yüksek getirilerin bulunduğu alanlara yönelme eğilimi gösterdiği varsayımından hareket etmektedir. Bu yaklaşımın bireysel düzeydeki açıklamalarında göç, beklenen ekonomik faydaların ve maliyetlerin karşılaştırılması sonucunda gerçekleştirilen bir yatırım kararı olarak değerlendirilmektedir. Harris ve Todaro'nun (1970) yaklaşımında beklenen gelir kavramının öne çıkması, hareketliliğin yalnızca mevcut ücret farklılıklarıyla değil, istihdam olasılıklarına ilişkin beklentilerle de ilişkili olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte bu açıklamanın entelektüel göçe uygulanması, ekonomik getiri kavramının daha kapsamlı biçimde ele alınmasını gerektirmektedir. Nitelikli bir uzman için uluslararası hareketlilik, kısa vadeli ücret artışının yanında araştırma altyapısına erişim, uluslararası tanınırlık, mesleki bilgi birikimini geliştirme ve gelecekteki kariyer seçeneklerini genişletme gibi getiriler taşıyabilir. Bu nedenle entelektüel göçün ekonomik açıklamasında yalnızca mevcut ücret farklılıkları yerine, bireyin meslek yaşamı boyunca elde etmeyi beklediği maddi ve mesleki kazanımların birlikte değerlendirilmesi daha uygun olacaktır.

Beşerî sermaye yaklaşımı, entelektüel göçün ekonomik boyutunu geliştiren önemli bir kuramsal temel sunmaktadır. Becker'ın (1964) çalışmasında eğitim ve beceri kazanımı, bireyin gelecekteki üretkenliğini ve gelir elde etme kapasitesini etkileyen yatırımlar olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşım uluslararası hareketliliğe uygulandığında göç, mevcut bilgi ve becerilerin farklı bir iş gücü piyasasında değerlendirilmesi veya yeni mesleki yetkinliklerin kazanılması amacıyla gerçekleştirilen bir yatırım olarak görülebilir. Bununla birlikte beşerî sermayenin bir ülkeden başka bir ülkeye aktarılmasının her zaman kayıpsız gerçekleşmediği dikkate alınmalıdır. Mesleki yeterliliklerin tanınmaması, diploma denkliklerinin sağlanamaması, yerel iş deneyimi koşulları ve ayrımcılık, bireyin sahip olduğu uzmanlığın hedef ülkedeki ekonomik değerini sınırlandırabilir. Özellikle mesleki lisanslara ve ulusal düzenlemelere bağlı alanlarda, yüksek düzeyde eğitime sahip olmak ile bu eğitime uygun istihdama ulaşmak arasında önemli farklılıklar bulunabilir. Dolayısıyla entelektüel göçün beşerî sermaye yaklaşımıyla açıklanmasında bireyin sahip olduğu yetkinliklerin yanında bunların farklı kurumsal sistemler içerisindeki aktarılabilirliği ve tanınabilirliği de dikkate alınmalıdır (Becker, 1964; Iredale, 2001).

Yeni göç ekonomisi yaklaşımı, bireyi tek karar alıcı olarak kabul eden açıklamalardan farklı olarak hane halkını ve aile stratejilerini analizin merkezine yerleştirmektedir. Bu yaklaşımda

göç, yalnızca bireysel gelirleri artırma amacıyla değil, ailelerin risklerini çeşitlendirme, gelir kaynaklarını güvence altına alma ve ekonomik belirsizlikleri yönetme çabalarıyla da ilişkilendirilmektedir (Stark & Bloom, 1985). Entelektüel göç açısından bu yaklaşımın önemi, yüksek nitelikli bireylerin uluslararası kariyer kararlarının çoğu zaman aile üyelerinin koşullarından bağımsız olmamasıdır. Örneğin bir akademisyenin başka ülkedeki araştırma fırsatını değerlendirmesi, eşinin mesleki hareketliliği, çocukların eğitim olanakları, aile üyelerinin bakım ihtiyaçları ve hane halkının yaşam güvencesiyle birlikte ele alınabilir. Bu koşulların dikkate alınması, bazı ekonomik bakımdan cazip uluslararası iş tekliflerinin neden kabul edilmediğini veya mevcut mesleki durumundan memnun olan bireylerin neden ailelerinin gelecek beklentileri nedeniyle göçü tercih edebildiğini açıklamaya yardımcı olabilir. Bununla birlikte hane halkı stratejilerine yapılan vurgu, aile içindeki karar alma gücü farklılıklarını ve bireysel kariyer hedefleri arasındaki çatışmaları görünmez hâle getirmemelidir. Aile üyelerinin çıkarları her zaman uyumlu olmadığından, entelektüel göç kararları kimi zaman farklı beklentiler ve pazarlık süreçleri sonucunda şekillenebilir.

Göç sistemleri ve sosyal ağ yaklaşımları ise hareketliliğin yalnızca bireysel veya ailesel ekonomik değerlendirmeler üzerinden açıklanamayacağını, geçmiş göç hareketlerinin gelecekteki hareketlilik olanaklarını etkilediğini ileri sürmektedir. Göçmenlerin kaynak ve hedef ülkeler arasında oluşturdukları ilişkiler, bilgiye erişimi kolaylaştırmakta, belirsizlikleri azaltmakta ve yeni göçmenlerin hareketlilik maliyetlerini düşürebilmektedir. Massey ve arkadaşlarının (1993) değerlendirmesi, uluslararası göçün başlangıç nedenleriyle devamlılığını sağlayan mekanizmaların birbirinden farklılaşabileceğini göstermesi bakımından önemlidir. Entelektüel göç açısından bu yaklaşım, akademik topluluklar, mesleki birlikler, araştırma ortaklıkları, mezun ağları ve uluslararası işletme bağlantıları üzerinden genişletilebilir. Özellikle mesleki ağların sağladığı iş teklifleri, ortak proje olanakları ve referans ilişkileri, nitelikli bireylerin hedef ülkelerdeki fırsatlara erişimini kolaylaştırabilir. Ancak bu ilişkilerin her zaman eşit fırsatlar yaratacağı varsayılamaz. Sosyal ağlara erişim, eğitim kurumlarının uluslararası konumu, mesleki alanın özellikleri ve bireyin toplumsal kaynakları tarafından etkilenmektedir. Dolayısıyla ağlar yalnızca göçü kolaylaştıran mekanizmalar değil, hareketlilik fırsatlarının bireyler arasında eşitsiz biçimde dağılımına katkıda bulunabilen yapılar olarak da değerlendirilmelidir.

Çağdaş göç kuramlarının gelişiminde dikkat çeken bir başka dönüşüm, göçün ortaya çıkışını yalnızca ekonomik yetersizlik veya toplumsal baskı koşullarıyla açıklama eğiliminden uzaklaşılmasıdır. de Haas (2021), göçün gerçekleşebilmesi için bireylerin yalnızca hareketlilik arzusu taşımalarının değil, bu arzuyu hayata geçirecek kapasiteye sahip olmalarının da gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, kalkınma ve göç arasındaki ilişkinin doğrusal olmadığı yönündeki tartışmalarla da uyumludur. Ekonomik gelişme, bazı koşullarda bireylerin ülkelerinde kalma isteğini güçlendirebilirken, aynı zamanda göç edebilmek için gerekli kaynaklara erişimlerini artırarak uluslararası hareketliliği de mümkün kılabilir. Nitelikli bireyler bakımından benzer bir ikili etki söz konusudur. Eğitim ve mesleki gelişim olanaklarının genişlemesi, bir yandan ülke içerisindeki kariyer fırsatlarını iyileştirebilir; diğer yandan uluslararası iş gücü piyasalarında geçerliliği bulunan becerileri artırarak göç kapasitesini güçlendirebilir. Bu nedenle eğitim yatırımları ile dış göç arasında otomatik ve tek yönlü bir ilişki bulunduğunu ileri sürmek kuramsal açıdan yeterli değildir. Eğitim

yatırımlarının hareketlilik üzerindeki etkileri, bu yatırımları tamamlayan örgütsel ve kurumsal fırsatların niteliğine bağlı olarak farklılaşabilir.

4. Nitelikli İnsan Kaynaklarının Uluslararası Hareketliliğinde Örgütsel ve Kurumsal Belirleyiciler

4.1. Mesleki potansiyelin gerçekleştirilebilirliği ve kariyer fırsatları

Nitelikli çalışanların entelektüel göç tercihlerinde örgütsel koşulların yerini açıklamak için üzerinde durulması gereken temel sorun, bireylerin sahip oldukları bilgi ve becerileri hangi koşullarda kullanabildikleridir. Geleneksel ekonomik yaklaşımlarda beşerî sermayenin getirisi çoğunlukla gelir ve üretkenlik üzerinden değerlendirilirken, örgütsel yaşamda bu getirilerin ortaya çıkması çalışma ortamının niteliğine, kullanılan teknolojilere, yönetsel uygulamalara ve mesleki gelişim fırsatlarına bağlıdır. Yüksek nitelikli bir çalışanın sahip olduğu uzmanlık, uygun örgütsel kaynaklar bulunmadığında yeterince değerlendirilemeyebilir. Özellikle araştırma ve yenilik faaliyetlerinde bilgi üretimi, bireysel yeterliliklerin ötesinde tamamlayıcı uzmanlıkların, araştırma altyapısının, finansmanın ve örgütsel iş birliğinin varlığını gerektirmektedir. Bu nedenle yüksek nitelikli bireylerin uluslararası hareketliliği, yalnızca mevcut işlerinden daha yüksek ücret elde edebilecekleri işlere yönelmeleri biçiminde açıklanmamalıdır. Göç, bazı koşullarda bireyin mevcut bilgi ve becerilerini daha verimli kullanabileceğini düşündüğü bir örgütsel çevreye ulaşma stratejisi olarak da değerlendirilebilir. Böyle bir yaklaşım, entelektüel göç ile örgütlerin insan kaynağını değerlendirme kapasiteleri arasında doğrudan bir kavramsal bağlantı kurulmasına olanak tanımaktadır.

Nitelikli insan kaynaklarının geliştirilmesi ve elde tutulması arasında her zaman doğrusal bir ilişki bulunmayabilir: uluslararası düzeyde tanınan yetkinliklerin gelişmesi, çalışanların hareketlilik kapasitesini de genişletebilir. Bu gerilim açısından küresel yetenek yönetimi literatürü önemli bir başlangıç noktası sunmaktadır. Collings ve Mellahi (2009), stratejik yetenek yönetimini örgütsel performans açısından kritik pozisyonların belirlenmesi, bu pozisyonlar için uygun yetenek havuzlarının geliştirilmesi ve farklılaştırılmış insan kaynakları uygulamalarının oluşturulması çerçevesinde ele almaktadır. Bu yaklaşımın entelektüel göç açısından önemi, nitelikli insan kaynağının örgütler tarafından yalnızca istihdam edilen bir üretim faktörü olarak değil, stratejik değer yaratma kapasitesinin taşıyıcısı olarak değerlendirilmesidir. Çok uluslu şirketlerin, araştırma üniversitelerinin, teknoloji işletmelerinin ve uluslararası bilim merkezlerinin nitelikli bireylere yönelik talepleri, ülkeler arasındaki hareketliliğin örgütsel çekim mekanizmalarını oluşturabilir. Bununla birlikte örgütlerin yetenekleri çekme ve elde tutma politikaları arasında önemli farklılıklar bulunabilir. Bazı örgütler yüksek ücretler ve ekonomik teşvikler sunarken, bazıları araştırma olanakları, kariyer esnekliği, profesyonel özerklik veya uluslararası iş birlikleri aracılığıyla nitelikli çalışanlar açısından çekici hâle gelebilir. Dolayısıyla entelektüel göçün örgütsel nedenlerini açıklamak, örgütlerin yeteneklere sunduğu toplam kariyer ve gelişim fırsatlarının incelenmesini gerektirmektedir.

Mesleki potansiyelin gerçekleştirilebilirliği, bu bağlamda bütünleştirici bir kavram olarak kullanılabilir. Bu kavramla, bireyin sahip olduğu bilgi ve becerileri kullanma, geliştirme ve

mesleki değer yaratmaya dönüştürme olanaklarının öznel değerlendirmesi ifade edilmektedir. Böyle bir değerlendirme yalnızca mevcut çalışma koşullarına ilişkin memnuniyeti değil, uzun dönemli mesleki gelişim beklentilerini de içermektedir. Bir çalışanın mevcut örgütündeki konumundan memnun olması, gelecekte uzmanlığını geliştirebileceğine inandığı anlamına gelmeyebilir. Benzer biçimde mevcut ücretinden memnun olmayan bir çalışan, güçlü araştırma olanakları veya kariyer gelişim fırsatları nedeniyle örgütünde kalmayı tercih edebilir. Bu nedenle mesleki potansiyelin gerçekleştirilebilirliğinin iş tatmini, örgütsel bağlılık veya ücret memnuniyetiyle özdeşleştirilmemesi gerekir. Önerilen kavram, bireyin mesleki kapasitesi ile örgütsel fırsatlar arasındaki uyuma odaklanmaktadır. Bu uyumun zayıf algılanması durumunda uluslararası hareketlilik, alternatif bir kariyer değerlendirme seçeneği olarak önem kazanabilir. Ancak bunun göç davranışına dönüşmesi, bireyin alternatif iş fırsatlarına ve hareketlilik kaynaklarına erişimine bağlı olacaktır.

4.2. Örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ve hareketlilik beklentileri

Örgütsel adalet, nitelikli insan kaynaklarının uluslararası göç arzusunu etkileyebilecek örgütsel koşullar arasında kuramsal olarak önemli bir yere sahiptir. Çalışanların örgütsel uygulamaları nasıl değerlendirdiklerini açıklayan örgütsel adalet yaklaşımı, kazanımların dağıtılmasına, kararların alınma süreçlerine, kişiler arası davranışlara ve verilen açıklamaların niteliğine ilişkin adalet algılarının birbirinden ayrılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Colquitt ve arkadaşları (2001), örgütsel adaletin çalışan tutumları ve davranışlarıyla bağlantılı farklı boyutlarını kapsamlı biçimde ele almıştır. Bu yaklaşım entelektüel göçe uyarlandığında, nitelikli bireylerin mesleki gelişim fırsatlarına erişimlerini yalnızca maddi kazanımlar bakımından değil, kararların hangi ölçütlere göre alındığı açısından da değerlendirebilecekleri ileri sürülebilir. Özellikle araştırma kaynaklarının dağıtılması, yükselme kararları, performans değerlendirmeleri ve yönetim pozisyonlarına atamalar, mesleki geleceğin öngörülebilirliği bakımından önem taşımaktadır. Bu süreçlerde algılanan adaletsizlik, bireyin mevcut örgütündeki kariyer beklentilerini zayıflatabilir. Bununla birlikte örgütsel adaletsizlik algısının doğrudan uluslararası göçe yol açacağı sonucuna varmak doğru değildir; burada açıklanması gereken, adalet algısının örgütten ayrılma eğilimini hangi koşullarda ülke dışındaki fırsatlara yönelttiğidir. Ölçeğin dört boyutlu operasyonel yapısı için Colquitt'in (2001) özgün ölçek geliştirme çalışması ayrıca dikkate alınmalıdır.

Psikolojik sözleşme yaklaşımı, örgütsel adalet ile uluslararası kariyer hareketliliği arasındaki ilişkiyi açıklamak için tamamlayıcı bir kuramsal temel sunmaktadır. Rousseau'ya (1995) göre psikolojik sözleşme, çalışanların örgütle ilişkilerindeki karşılıklı yükümlülüklere ilişkin inançlarını ifade etmektedir. Çalışanın örgüte sunduğu emek, uzmanlık ve bağlılık karşılığında mesleki gelişim, adil değerlendirme, güvenilir yönetim veya kariyer fırsatları beklemesi, biçimsel iş sözleşmesinin ötesinde bir karşılıklılık ilişkisi oluşturmaktadır. Bu beklentilerin karşılanmadığının düşünülmesi, psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği algısını yaratabilir. Entelektüel göç bakımından bu mekanizma, özellikle uzun süreli eğitim ve uzmanlaşma yatırımlarının önemli olduğu mesleklerde dikkate değerdir. Mesleki yeterliliklerini geliştiren bir birey, örgütün kendisine vaat edildiğini düşündüğü fırsatları sunmadığını değerlendirdiğinde mevcut iş ilişkisinin geleceğine ilişkin beklentilerini yeniden gözden geçirebilir. Ancak bu yeniden değerlendirme, uluslararası göçün zorunlu olarak

gerçekleşeceği anlamına gelmemektedir. Alternatiflerin niteliği, uluslararası iş fırsatlarının erişilebilirliği ve bireyin ülkesine ilişkin genel değerlendirmeleri, örgütsel memnuniyetsizliğin hangi davranışa dönüşeceğini etkileyebilir.

Örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme yaklaşımlarının entelektüel göç literatürüne aktarılmasında dikkat edilmesi gereken nokta, açıklama düzeyleri arasındaki farktır. Örgütsel adalet, belirli bir örgütün uygulamalarına yönelik değerlendirmeleri ifade ederken, kurumsal güven daha geniş toplumsal ve siyasal yapıların işleyişine ilişkin beklentilerle bağlantılıdır. Benzer biçimde psikolojik sözleşmenin ihlali, belirli bir iş ilişkisindeki karşılıklılık beklentilerinin karşılanmamasıyla ilgilidir; ülkenin bütün iş gücü piyasasına ilişkin bir değerlendirme değildir. Bu nedenle örgütsel deneyimlerden hareketle doğrudan uluslararası göç sonucuna ulaşmak yerine, örgütsel koşulların bireyin alternatif kariyer seçeneklerini değerlendirmesindeki rolü açıklanmalıdır. Bir çalışanın aynı ülke içerisinde farklı bir örgüte geçebilmesi, örgütsel memnuniyetsizliğin dış göçe dönüşmesini sınırlandırabilir. Buna karşılık benzer olumsuz örgütsel uygulamaların belirli bir meslek alanında yaygın olduğunun düşünülmesi, bireyin uluslararası alternatifleri daha güçlü biçimde değerlendirmesine yol açabilir. Bu ikinci ilişki, örgütsel deneyimlerin daha geniş kurumsal değerlendirmelerle etkileşimi üzerinden açıklanabilir.

4.3. Kurumsal güvenilirlik ve uzun dönemli mesleki beklentiler

Nitelikli insan kaynaklarının entelektüel göçünün kurumsal boyutu, bireylerin mesleki geleceklerini belirleyen kuralların, uygulamaların ve fırsatların ne ölçüde güvenilir ve öngörülebilir olduğuyla ilişkilidir. North'un (1990) kurumsal yaklaşımı, kurumları toplumsal ve ekonomik etkileşimleri yapılandıran biçimsel ve biçimsel olmayan kurallar olarak ele almaktadır. Bu çerçevede kurumlar, bireylerin karşılaştıkları fırsatları ve kısıtları belirleyen dışsal koşullar olmanın yanında, uzun dönemli kararların alınmasında önemli olan belirsizlik düzeyini de etkileyebilmektedir. Entelektüel göç söz konusu olduğunda, mesleki yükselme ölçütlerinin tutarlılığı, akademik ve bilimsel faaliyetlerin düzenlenişi, fikrî mülkiyet haklarının korunması, yasal düzenlemelerin öngörülebilirliği ve kamu kurumlarının işleyişine ilişkin beklentiler, bireylerin kariyer değerlendirmelerinde önem kazanabilir. Özellikle uzmanlaşmış emeğin belirli alanlarda uzun dönemli yatırım gerektirmesi, kurumsal istikrara ilişkin beklentilerin değerini artırabilir. Bu bakımdan kurumsal güvenilirlik, yalnızca genel siyasal memnuniyeti değil, bireyin gelecekteki mesleki faaliyetlerini güvenle planlayabilme olanağını da içeren bir açıklama boyutu olarak değerlendirilebilir.

Bununla birlikte kurumsal güvenilirlik ile entelektüel göç arasında basit ve doğrusal bir ilişki bulunduğu varsayılamaz. Güvenilir ve öngörülebilir kurumlar, bireylerin mevcut ülkelerinde kariyerlerini sürdürmelerini kolaylaştırabilir; ancak aynı kurumlar yüksek kaliteli eğitim, uluslararası iş birlikleri ve mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi aracılığıyla küresel hareketlilik kapasitelerini de artırabilir. Dolayısıyla kurumsal gelişmenin bir ülkeden dış göçü mutlaka azaltacağı veya artıracağı yönünde genel bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Benzer biçimde kurumsal sorunların varlığı, bireylerin göç etmek isteğini güçlendirebilir; ancak hareketlilik kaynaklarına sahip olmayan kişilerin bu isteklerini gerçekleştirmesi mümkün olmayabilir. Bu durum, kurumsal koşulların göç arzusu üzerindeki etkisiyle göç kapasitesi üzerindeki etkisinin ayrıştırılması gerektiğini göstermektedir. de Haas'ın (2021) yaklaşımıyla

birlikte değerlendirildiğinde kurumsal koşulların, bir yandan bireylerin mevcut ülkelerinde gerçekleştirebileceklerine ilişkin beklentilerini şekillendirdiği, diğer yandan ise uluslararası hareketlilik için gerekli kaynakların oluşumuna katkıda bulunabildiği ileri sürülebilir.

5. Nitelikli İnsan Kaynaklarının Uluslararası Göçüne Yönelik Bütünleşik Kuramsal Model ve Önermeler

Nitelikli insan kaynaklarının entelektüel göçünü birbirinden bağımsız etkenlerin toplamı olarak düşünmek, benzer koşullara sahip bireylerin neden farklı kararlar verdiğini açıklamaya yetmez. Önerilen model beş analitik aşama içerir: göç arzusu, hareketlilik kapasitesi, alternatiflerin değerlendirilmesi, fiilî göç davranışı ve göç sonrasındaki ilişkiler. Bunlar herkesin aynı sırayla geçtiği zorunlu basamaklar değildir. Uluslararası iş teklifi bir kişide göç isteğini ilk kez doğurabilir; başka biri güçlü bir istek taşısa da gerekli kaynaklara ulaşamadığı için yerinde kalabilir. Göç etmiş çalışanların kaynak ülkeyle sürdürdükleri bağlantılar da sonraki kararlarını etkileyebilir. Aşamaların ayrı gösterilmesi, bu geri beslemeleri reddetmez; aksine hangi mekanizmanın hangi sonuçla ilişkili olduğunu tartışmayı mümkün kılar.

Nitelikli çalışanların hareketlilik kararını açıklayan modelin ilk aşaması, bireyin mevcut yaşam ve kariyer koşullarıyla ulaşmak istediği koşullar arasındaki farkı değerlendirmesiyle ilgilidir. Bu değerlendirmede gelir beklentileri, mesleki gelişim olanakları, örgütsel adalet, kurumsal güvenilirlik ve aile koşulları bir arada rol oynayabilir. İkinci aşama, bireyin göç arzusunu gerçekleştirmek için gerekli kaynaklara ne ölçüde erişebildiğidir. Finansal kaynaklar, mesleki yeterlilikler, yabancı dil becerileri, uluslararası ağlar ve hedef ülkenin göç politikaları bu aşamanın başlıca unsurlarıdır. Üçüncü aşamada birey, kaynak ülkede kalma, ülke içerisinde başka bir işe geçme, geçici hareketlilik gerçekleştirme veya kalıcı dış göç gibi alternatifleri değerlendirebilir. Dördüncü aşama, bu değerlendirmelerin fiilî davranışa dönüşmesiyle ilgilidir. Son aşamada ise göç sonrası koşullar, kaynak ülkeyle devam eden ilişkiler ve geri dönüş olasılıkları öne çıkmaktadır. Böylece model, entelektüel göçü yalnızca bir ülkeden ayrılma kararı olarak değil, zaman içerisinde değişebilen mesleki ve toplumsal ilişkiler bütünü olarak ele almaktadır.

Bu bütünleşik çerçeveden ilk olarak mesleki potansiyelin gerçekleştirilebilirliğine ilişkin bir önerme türetilebilir. Bireyin sahip olduğu yetkinlikleri mevcut kurumsal ve örgütsel çevrede yeterince değerlendiremediğini düşünmesi, uluslararası kariyer alternatiflerine yönelik ilgisini artırabilir. Ancak bu ilişkinin gerçekleşmesi, hedef ülkelerde daha uygun fırsatların bulunduğuna ilişkin beklentilerin varlığını gerektirmektedir. Bu nedenle Önerme 1: Mesleki potansiyelin kaynak ülkede gerçekleştirilebilirliğine ilişkin algı azaldıkça, hedef ülkelerde daha elverişli mesleki fırsatlar bulunduğu algısı güçlü olan bireylerde uluslararası göç arzusu artacaktır. Bu önerme, ekonomik getirilerin önemini reddetmemekte; bunların mesleki fırsatların niteliğiyle birlikte değerlendirildiğini ileri sürmektedir. Gelecekte gerçekleştirilecek ampirik araştırmalarda mesleki potansiyelin gerçekleştirilebilirliği, araştırma altyapısına erişim, mesleki özerklik, kariyer gelişim fırsatları ve uzmanlığın kullanılabilme düzeyi gibi göstergelerle incelenebilir.

İkinci önerme, örgütsel adaletin entelektüel göç arzusuyla ilişkisine yöneliktir. Çalışanların terfi, ödüllendirme, performans değerlendirme ve kaynak tahsisi süreçlerini adil bulmamaları,

mevcut örgütlerinde mesleki geleceklerine ilişkin beklentilerini zayıflatabilir. Ancak bu durumun uluslararası göç arzusuna dönüşmesi, ülke içindeki alternatiflerin yeterli görülüp görülmemesine bağlıdır. Buna göre Önerme 2: Örgütsel adalet algısının düşüklüğü ile uluslararası göç arzusu arasındaki olumlu ilişkinin, ülke içindeki alternatif kariyer fırsatlarının yetersiz algılandığı koşullarda daha güçlü olması beklenmektedir. Bu önerme, örgütsel adaletin göç üzerindeki etkisini doğrudan ve koşulsuz kabul etmek yerine, ülke içi kariyer alternatiflerinin rolünü açıklamaya çalışmaktadır. Böylece örgütsel nedenlerden kaynaklanan işten ayrılma eğilimiyle uluslararası göç arasındaki kavramsal fark korunmaktadır.

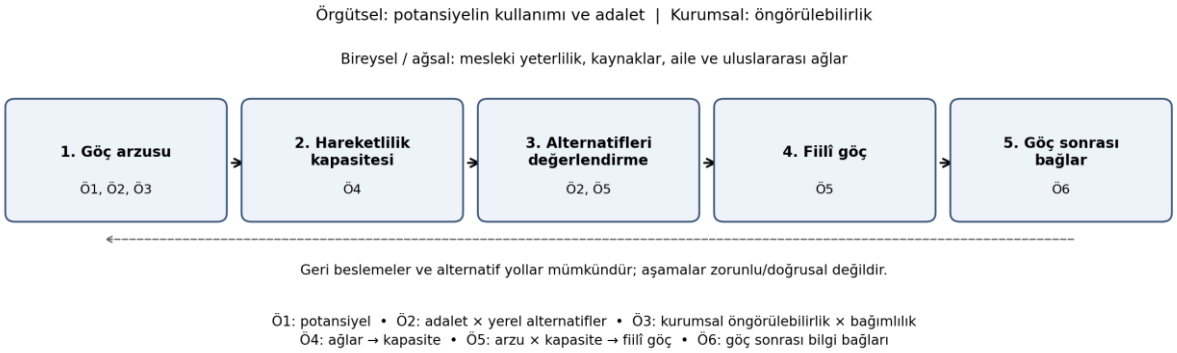
Üçüncü önerme, kurumsal güvenilirlik ve uzun dönemli kariyer beklentileri arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Mesleki yaşamın öngörülebilirliğinin zayıf olduğu düşünülen koşullarda bireyler, mevcut ülkelerindeki gelecek beklentilerini yeniden değerlendirebilir. Bununla birlikte kurumsal belirsizliklerin göç arzusu üzerindeki etkisi, bireylerin mesleki uzmanlık alanlarına ve uluslararası alternatiflere erişim olanaklarına göre farklılaşabilir. Bu doğrultuda Önerme 3: Kaynak ülkedeki kurumsal öngörülebilirliğin düşük algılanması ile uluslararası göç arzusu arasındaki ilişkinin, mesleki geleceklerinin kurumsal kararlara yüksek düzeyde bağımlı olduğunu düşünen bireylerde daha güçlü olması beklenmektedir. Böyle bir yaklaşım, genel kurumsal memnuniyetsizliği bütün meslek grupları açısından aynı sonuçları doğuran bir etken olarak değerlendirmek yerine, uzmanlık alanlarının kurumsal bağımlılık derecesini analize dâhil etmektedir.

Dördüncü önerme, uluslararası mesleki ağların hareketlilik kapasitesi üzerindeki rolüyle ilişkilidir. Mesleki ağlara erişim, hedef ülkelerdeki istihdam fırsatlarına ilişkin bilgi sağlayabilir, işverenlerle bağlantı kurulmasını kolaylaştırabilir ve uluslararası hareketliliğin belirsizliklerini azaltabilir. Bununla birlikte ağların varlığı, doğrudan göç arzusunun güçlü olduğu anlamına gelmemektedir. Bu nedenle Önerme 4: Uluslararası mesleki ağlara erişimin, göç arzusundan bağımsız olarak, bireyin algılanan ve fiilî uluslararası hareketlilik kapasitesini artırması beklenmektedir. Bu önerme, sosyal ağların göç arzusu ile göç davranışı arasındaki ilişkiyi açıklayan tamamlayıcı bir mekanizma olarak ele alınmasına imkân tanımaktadır.

Beşinci önerme, göç arzusu ile gerçekleşen göç davranışı arasındaki ayrımı merkeze almaktadır. Göç etmek isteyen bir bireyin gerekli kaynaklara, hukuki olanaklara veya mesleki tanınmaya sahip olmaması, göç kararının uygulanmasını engelleyebilir. Buna karşılık hareketlilik kapasitesi yüksek olan bireyler, daha geniş seçeneklere sahip olmalarına rağmen mevcut ülkelerinde kalmayı tercih edebilir. Dolayısıyla Önerme 5: Göç arzusunun fiilî uluslararası hareketliliğe dönüşme olasılığı, bireyin hareketlilik kapasitesi ve hedef ülkedeki kurumsal erişim olanakları arttıkça güçlenecektir. Bu önerme, bireysel isteğin tek başına davranışı açıklamadığı düşüncesine dayanmakta ve göç niyetinin fiilî göçle özdeşleştirilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Son olarak altıncı önerme, entelektüel göçün gerçekleşmesiyle kaynak ülke arasındaki mesleki ilişkilerin zorunlu olarak sona ermeyeceği düşüncesinden hareket etmektedir. Göçmen bilim insanları ve uzmanlar, araştırma projeleri, mesleki ortaklıklar, danışmanlık ilişkileri ve bilgi transferi aracılığıyla kaynak ülkeleriyle bağlantılarını sürdürebilir. Bununla birlikte bu bağlantıların sürekliliği, yalnızca bireysel aidiyet duygularına bağlı değildir; üniversiteler, işletmeler, araştırma kuruluşları ve kamu kurumları tarafından oluşturulan iş

birliği mekanizmaları da önem taşımaktadır. Bu nedenle Önerme 6: Kaynak ülkedeki örgütlerle kurumsallaşmış mesleki bağlantılara sahip entelektüel göçmenlerin bilgi paylaşımı ve ortak faaliyetlere katılım düzeylerinin, bu tür bağlantılardan yoksun göçmenlere kıyasla daha yüksek olması beklenmektedir. Bu önerme, fiziksel geri dönüşü entelektüel göçün olumlu sonuçlar doğurmasının tek koşulu olarak görmeyen bir yaklaşım ortaya koymaktadır.



Şekil 1. Entelektüel göçün beş aşamalı bütünleşik kavramsal modeli ve altı önerme

Not: Ö1–Ö6, Bölüm 5'te tanımlanan kuramsal önermelerdir. Şema açıklayıcı bir modeldir; gözlenmiş ilişki katsayılarını veya ampirik test sonuçlarını temsil etmez.

6. Tartışma ve Sonuç

Nitelikli insan kaynaklarının küresel hareketliliğine ilişkin bu çalışmanın temel savı, entelektüel göçün yalnızca gelir farklarıyla açıklanamayacağıdır. Bununla birlikte bütün uluslararası kariyer geçişleri de göç davranışı olarak adlandırılamaz. Çalışma, geniş hareketlilik bağlamı içinde göç arzusunu, göç kapasitesini ve fiilî yer değiştirmeyi ayrı analitik sonuçlar olarak ele alır. Yüksek nitelikli bir çalışan, ülkeler arası mesleki ağlara eriştiği hâlde ülkesinde kalmayı seçebilir; başka biri daha güçlü göç arzusu taşımasına rağmen mali, hukuki veya mesleki engeller nedeniyle hareket edemeyebilir. Bu ayrım, insan kaynaklarının uluslararası dolaşımını yalnızca gerçekleşen göç sayıları üzerinden yorumlamanın sınırlarını ortaya koyar.

İnsan kaynakları yönetimi bakımından modelin katkısı, nitelikli çalışanların geliştirilmesi, değerlendirilmesi ve elde tutulmasıyla ilgili örgütsel tercihleri göç kararının oluşumuna bağlamasıdır. Mesleki yetkinlikleri geliştiren uygulamalar, çalışanların örgütte üretkenliğini artırırken uluslararası hareketlilik kapasitesini de güçlendirebilir. Buna karşılık adil terfi ve performans süreçleri, mesleki özerklik ve erişilebilir kariyer fırsatları, çalışanın mevcut örgütte kalma isteğini destekleyebilir. Örgütsel adaletsizlik veya psikolojik sözleşme ihlali ise tek başına dış göç sonucu doğurmaz; ülke içindeki alternatiflerin yetersiz algılanması ve uluslararası fırsatların erişilebilir olması, ayrılma eğiliminin hangi coğrafyada gerçekleşeceği açısından belirleyicidir. Böylece çalışanı elde tutma sorunu ile uluslararası göç niyeti kavramsal düzeyde birbirine bağlanmakta, fakat özdeşleştirilmemektedir.

Kurumsal düzeyde çalışmanın vurgusu, nitelikli insan kaynağının sadece bugünkü istihdam koşullarına değil, gelecekte uzmanlığını kullanabileceği kuralların istikrarına da değer vermesidir. Yükselme ölçütleri, bilimsel kaynaklara erişim, mesleki tanınma ve hukuki öngörülebilirlik, uzun vadeli kariyer planlarını etkileyebilir. Bu etki bütün mesleklerde aynı değildir: araştırma altyapısına veya meslek ruhsatlandırmasına daha bağımlı alanlarda kurumsal koşulların ağırlığı değişebilir. Ayrıca güçlü kurumlar hem ülkede kalma nedenlerini kuvvetlendirebilir hem de uluslararası düzeyde geçerli beceriler kazandırarak göç kapasitesini yükseltebilir. Bu çift yönlülük, insan kaynaklarının geliştirilmesi ile elde tutulmasının neden ayrı politika hedefleri olarak değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Araştırma, eleştirel literatür sentezine dayanan kuramsal bir çalışmadır; önerilen altı ilişki yeni bir veri seti üzerinde test edilmediği için nedensel bulgu olarak sunulamaz. Ayrıca sistematik bir derleme protokolü izlenmemiştir. Gelecek çalışmalar mesleki potansiyelin gerçekleştirilebilirliğini ölçülebilir bir kavrama dönüştürerek insan kaynakları uygulamalarının göç arzusu üzerindeki etkilerini araştırabilir. Göç kapasitesi ile fiilî göçün ayrı ölçülmesi, örgüt içi ayrılma niyetinin ülke dışına göç niyetinden ayrılması ve kaynak-hedef ülke koşullarının karşılaştırılması özellikle önemlidir. Geçici uluslararası görevlendirme, döngüsel hareketlilik ve sınır ötesi uzaktan çalışma gibi biçimlerin de kapsanacağı daha geniş bir yetenek hareketliliği modeli ise ayrıca geliştirilmelidir.

Sonuç olarak nitelikli insan kaynaklarının küresel hareketliliği, beşerî sermayenin yalnızca ülkeler arasında yer değiştirmesi olarak görülmemelidir. Bu çalışmada incelenen entelektüel göç, bireyin mesleki potansiyelini nerede gerçekleştirebileceğine ilişkin değerlendirmesinin; örgütsel fırsatların, kurumsal güvenilirliğin ve hareketlilik kaynaklarının kesişiminde ortaya çıkabilecek bir davranıştır. Model, insan kaynakları yönetimi ile göç kuramları arasındaki bağı açıklamak için sınanabilir bir başlangıç sunmaktadır; açıklayıcı gücü farklı meslek gruplarında ve ulusal bağlamlarda yapılacak ampirik çalışmalarla değerlendirilebilecektir.

6.1. Önermelerin ölçümsel karşılıkları ve örnekleyici sınama matrisi

Modeli sınanabilir hâle getirmek için açıklayıcı kavramlarla sonuç değişkenlerinin birbirinden ayrılması gerekir. Önerme 2 açısından örgütsel adalet, Colquitt'in (2001) dört boyutlu ölçme yaklaşımı doğrultusunda dağıtımsal, işlemsel, kişilerarası ve bilgisel adalet olarak ele alınabilir. Özgün ölçeğin Türkçe uyarlaması veya bağlama özgü uyarlaması kullanılmadan önce çeviri–geri çeviri, uzman değerlendirmesi, bilişsel görüşmeler, doğrulayıcı faktör analizi ve ölçüm değişmezliği çalışmaları gereklidir. Örgütsel adaletin düşük oluşu, ölçek yönü korunarak ters kodlama veya açık biçimde tanımlanan bir adaletsizlik endeksiyle temsil edilebilir; iki yaklaşım karıştırılmamalıdır. Ülke içi alternatif kariyer fırsatları, aynı meslek için uygun pozisyonlara erişilebilirlik, yükselme olanağı, ücret dışı çalışma koşulları ve bölgesel hareketlilik seçeneğine yönelik ayrı algı maddeleriyle ölçülebilir.

Önerme 3 bakımından kurumsal öngörülebilirlik, mesleki düzenlemelerin sürekliliği, liyakat ve yükselme kurallarının öngörülebilirliği, hukuki güvence ve kamu kararlarının tutarlılığına ilişkin bireysel algı maddeleriyle operasyonelleştirilebilir. Ülke düzeyindeki kurumsal bağlam ise Dünya Bankasının Worldwide Governance Indicators (WGI) göstergeleri içinden özellikle hukukun üstünlüğü, devletin etkinliği ve düzenleyici kalite boyutlarıyla tamamlayıcı olarak

temsil edilebilir (World Bank, 2026). WGI, bireyin öznel öngörülebilirlik algısının doğrudan ikamesi değildir; çok düzeyli analizlerde bağlamsal değişken olarak kullanılmalıdır. Mesleki geleceğin kurumsal kararlara bağımlılığı, ruhsat/denklik, kamu fonları, terfi düzenlemeleri ve izin süreçlerine mesleki bağlılık üzerinden ayrı ölçülmelidir.

Önermelerin diğer değişkenleri için mesleki potansiyelin kullanılabilirliği (araştırma/teknoloji altyapısı, özerklik, gelişme ve uzmanlığı kullanma fırsatı), göç arzusu (belirli zaman ufkunda göç niyeti), göç kapasitesi (dil becerisi, mali kaynak, yeterlilik tanınması, uygun vize/izin koşulları ve ağ erişimi), fiilî göç (izleme döneminde gerçekleşen sınır aşan yer değiştirme) ve göç sonrası bağlar (ortak yayın/proje, mentorluk, mesleki iş birliği ve geri dönüş girişimleri) ayrı yapılarda ele alınmalıdır. Niyet maddeleri gerçekleşmiş göçün yerine kullanılmamalıdır.

Tablo 1. Altı Kuramsal Önermenin Örnekleyici Operasyonelleştirme Matrisi

Önerme	**Ölçüm / değişken**	**Önerilen test**
Ö1	Mesleki potansiyel; hedef ülkede fırsat algısı; göç arzusu	Koşullu ilişki / etkileşim
Ö2	Dört adalet boyutu; yerel kariyer alternatifleri; göç arzusu	Adalet × yerel alternatifler
Ö3	Kurumsal öngörülebilirlik algısı + WGI; mesleki kurumsal bağımlılık	Çok düzeyli etkileşim
Ö4	Uluslararası mesleki ağ; göç kapasitesi	Kapasiteye yönelik model
Ö5	Göç arzusu; kapasite; izlenen fiilî göç	Panel / olay geçmişi modeli
Ö6	Gerçekleşmiş göç; kaynak ülkeyle bilgi bağları	Boylamsal izleme

6.2. Gelecekteki veri toplama ve uzunlamasına sınama tasarımı

Önerilen ampirik sınama tasarımı, akademisyenler, mühendisler, hekimler ve teknoloji uzmanlarının meslek grubu bazında tabakalandırıldığı, birden çok kaynak ülkeden toplanan boylamsal panel verisidir. Birinci dalgada örgütsel adalet, potansiyelin kullanılabilirliği, kurumsal öngörülebilirlik, yerel alternatifler, aile koşulları, uluslararası ağlar, göç arzusu ve kapasitesi ölçülmelidir. Altı ile on iki ay sonraki ikinci dalgada göç arzusunun ve alternatiflerin değişimi; on sekiz ile yirmi dört ay sonraki üçüncü dalgada ise gerçekleşmiş göç, ülke içi iş değişimi, kalma davranışı ve göç sonrası ağ ilişkileri kaydedilebilir. Bu zaman aralıkları araştırma önerisidir; uygulanmış bir saha planı veya tamamlanmış çalışma değildir.

Örnekleme çerçevesi, kurum ve meslek kayıtları ile mesleki birlikler üzerinden açıkça tanımlanmalı; farklı ülkelerden katılımcıların dil ve meslek koşulları önceden belirlenmelidir. Etki büyüklüğü ve çok düzeyli yapı dikkate alınarak önsel güç analizi yapılmalı; pilot çalışmada madde anlaşılırlığı, iç tutarlılık ve yapı geçerliği incelenmelidir. Analizde doğrulayıcı faktör analizi, gruplar arası ölçüm değişmezliği, çok düzeyli modeller, etkileşim terimleri (Ö2 ve Ö3), arzu–kapasite etkileşimi (Ö5) ve göçün gerçekleşme zamanına ilişkin olay geçmişi/lojistik modeller düşünülebilir. Ö4 için ağların kapasiteyle ilişkisi, Ö6 için yalnızca göç etmiş katılımcıların daha sonraki bilgi bağları incelenebilir. Ülke ve meslek özellikleri, başlangıçtaki gelir, yaş ve aile sorumlulukları olası karıştırıcılar olarak önceden

belirlenmelidir. Panel kaybı, göç etmiş katılımcılara ulaşma güçlüğü ve seçilim yanlılığı analiz planında ele alınmalıdır.

6.3. Sınırlılıklar ve gelecek araştırmalar

Araştırmanın birinci sınırlılığı, kapsamlı ve yeniden üretilebilir bir sistematik tarama değil, seçici bir kuramsal sentez olmasıdır; bu nedenle dışarıda kalan çalışmaların olasılığı ve seçilim etkisi ortadan kaldırılamaz. İkinci olarak altı önerme ampirik olarak doğrulanmamıştır; okların yönü ve koşullu ilişkiler teorik beklentileri yansıtır, nedensel kanıt oluşturmaz. Üçüncü olarak nitelikli çalışan kategorisi meslekler ve ülkeler arasında heterojendir; akademisyenlerin uluslararası kariyer kısıtları hekimlerin lisans/denklik kısıtlarıyla aynı değildir. Dördüncü olarak göç arzusunun özbildirim yoluyla ölçülmesi, gerçekleşmiş göç davranışını tahmin etmede yetersiz kalabilir. Beşinci olarak örgütsel adalet ve kurumsal güvenilirlik algılarının aynı anda ölçülmesi ortak yöntem yanlılığına ve analiz düzeylerinin karıştırılmasına yol açabilir.

İleride farklı kaynak ve hedef ülke çiftleri, meslek alanları ve göç politikaları arasında modelin geçerliği araştırılmalı; ülkede kalmayı seçenler, göç etmek isteyen fakat edemeyenler ve fiilen göç edenler karşılaştırılmalıdır. Ölçüm değişmezliği ve kültürlerarası kavram eşdeğerliği kurulmadan ülke puanları doğrudan karşılaştırılmamalıdır. Ayrıca geri dönüş, diaspora ağları ve sınır ötesi uzaktan çalışma, fiilî göçle eşitlenmeden farklı sonuç yolları olarak incelenmelidir.

Etik Kurul Onayı

Araştırma, yayımlanmış kaynakların kuramsal incelemesine dayandığından insan veya hayvan katılımcı içermemekte ve etik kurul onayı gerektirmemektedir.

Aydınlatılmış Onam

Araştırmada katılımcılardan veri toplanmadığından aydınlatılmış onam uygulanabilir değildir.

Finansman

Bu çalışma için herhangi bir dış finansman desteği alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

“Yazar(lar) bu çalışmayla ilgili herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.”

Veri Erişilebilirliği

Çalışma yeni bir ampirik veri seti üretmemiştir; kuramsal değerlendirmede kullanılan kaynaklar kaynakçada gösterilmiştir.

Yapay Zekâ Araçlarının Kullanımı

Yapay zekâ araçlarının kullanımı: Makalenin biçimsel düzenlenmesi ile hakem görüşlerine yanıt olarak dil ve yapı önerilerinin geliştirilmesinde yapay zekâ destekli araçlardan

yararlanılmıştır. Kaynakların doğrulanması, tüm bilimsel değerlendirmeler ve nihai içerik üzerindeki sorumluluk yazar(lar)a aittir.

Yazar Katkıları

Yazar katkıları (CRediT): [Her yazar aşağıdaki rollerden eşit derecede katkı sahibidir: Kavramsallaştırma (Conceptualization); Yöntem (Methodology); Araştırma (Investigation); Kaynaklar (Resources); Özgün taslak yazımı (Writing – original draft); Gözden geçirme ve düzenleme (Writing – review & editing)

Kaynakça

Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. National Bureau of Economic Research.

Beine, M., Docquier, F., & Rapoport, H. (2008). Brain drain and human capital formation in developing countries: Winners and losers. The Economic Journal, 118(528), 631–652.

Carling, J. (2002). Migration in the age of involuntary immobility: Theoretical reflections and Cape Verdean experiences. Journal of Ethnic and Migration Studies, 28(1), 5–42.

Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. Human Resource Management Review, 19(4), 304–313.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology, 86(3), 425–445.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology, 86(3), 386–400. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386

Czaika, M., & de Haas, H. (2014). The globalization of migration: Has the world become more migratory? International Migration Review, 48(2), 283–323.

de Haas, H. (2021). A theory of migration: The aspirations-capabilities framework. Comparative Migration Studies, 9, Article 8.

Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. Journal of Economic Literature, 50(3), 681–730.

Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. American Economic Review, 60(1), 126–142.

Iredale, R. (2001). The migration of professionals: Theories and typologies. International Migration, 39(5), 7–26.

Jaakkola, E. (2020). Designing conceptual articles: Four approaches. AMS Review, 10, 18–26.

Kerr, S. P., Kerr, W., Özden, Ç., & Parsons, C. (2016). Global talent flows. Journal of Economic Perspectives, 30(4), 83–106.

Lee, E. S. (1966). A theory of migration. Demography, 3(1), 47–57.

Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. Population and Development Review, 19(3), 431–466.

Meyer, J.-B. (2001). Network approach versus brain drain: Lessons from the diaspora. International Migration, 39(5), 91–110.

North, D. C. (1990). Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge University Press.

Ravenstein, E. G. (1885). The laws of migration. Journal of the Statistical Society of London, 48(2), 167–235.

Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Sage Publications.

Saxenian, A. (2005). From brain drain to brain circulation: Transnational communities and regional upgrading in India and China. Studies in Comparative International Development, 40(2), 35–61.

Stark, O., & Bloom, D. E. (1985). The new economics of labor migration. American Economic Review, 75(2), 173–178.

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.

World Bank. (2026). Worldwide Governance Indicators: 2026 update [Data set]. https://www.worldbank.org/en/publication/worldwide-governance-indicators

Whetten, D. A. (1989). What constitutes a theoretical contribution? Academy of Management Review, 14(4), 490–495.