



Araştırma Makalesi / Research Article

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date

07.03.2018

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date

05.04.2018

**Prof. Dr. Vala Lale TÜZÜNER** 

İstanbul Üniversitesi  
İşletme Fakültesi - İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı  
ltuzun@istanbul.edu.tr

**Arş. Gör. Cem Güney ÖZVEREN** 

İstanbul Üniversitesi  
İşletme Fakültesi - Örgütsel Davranış Anabilim Dalı  
cem.ozveren@istanbul.edu.tr

**Arş. Gör. Dr. Sevgi ELMAS ATAY** 

İstanbul Üniversitesi  
İşletme Fakültesi - İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı  
sevgielmas@istanbul.edu.tr

## SINIR ÖTESİNDE ÇALIŞMA MOTİVASYONLARI VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN BAĞIMLI VE BAĞIMSIZ ULUSLARARASI ÇALIŞANLAR

### Özet

Günümüz iş gücü piyasasında daha fazla yer almaya başlayan uluslararası çalışanların yönetimi konusu son otuz yıldır insan kaynakları yönetimi alanındaki araştırmacıların dikkatini çekmektedir. Yazında uluslararası çalışanları yurtdışında çalışmaya iten etmenler ve bu kişilerin kişilik özellikleri konusundaki çalışmalar göze çarpmaktadır. Uluslararası yazındaki bu gelişmeler ile kıyaslandığında, yerel yazında çalışanların yurtdışında görev alma nedenlerine ilişkin çalışmaların kısıtlı sayıda olduğu ve kavramsal bir çerçevenin çizilemediği görülmektedir. Bu çalışmada uluslararası çalışanlar bağımsız ve bağımlı olmak üzere iki ayrı şekilde ele alınmış, kavramlar arası farklılıklar tanımlanmıştır. Ayrıca bu çalışmada yerel yazında yeterince irdelenmemiş olan bağımsız uluslararası çalışan kavramının yazına kazandırılması amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra bu çalışanları yurt dışında çalışmaya iten motive edici faktörler ve kişilik özellikleri açısından farklılıklar, çeşitli araştırma önermeleri doğrultusunda ele alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Bağımsız Uluslararası Çalışanlar, Bağımlı Uluslararası Çalışanlar, Motive Edici Faktörler, Global İKY, Kişilik

## ASSIGNED BASED AND SELF-INITIATED EXPATRIATES IN TERMS OF WORKING MOTIVATION BEYOND THE BORDER AND PERSONALITY TRAITS

### Abstract

In the last thirty years expatriates management subject takes attention in today's labour market from researchers working in the field of human resources management. In the literature, the factors that push expatriates to work abroad and their personality traits have been examined. Compared to these developments in the foreign literature, it seems that there are limited number of studies in the local literature and they do not draw a conceptual framework. In this study, assigned based expatriates and self-initiated expatriates are considered from two different perspectives and differences between concepts are defined. Besides, the aim of this study is to articulate the self-initiated expatriates subject which is not widely examined in the local literature. In addition, a variety of research proposals have been developed in the context of the motivator factors and personality traits that drive these expatriates to work abroad.

**Key Words:** Self-Initiated Expatriates, Assigned Based Expatriates, Motivational Factors, Global HRM, Personality

## 1.Giriş

Geçen otuz yılda, uluslararası görevlendirmeler konusu, global insan kaynakları yönetimi (GİKY) araştırmalarının temel konularından biri haline gelmiştir. Günümüzde GİKY alanında yapılan çalışmalar çok geniş yelpazede konuları içerse de uluslararası çalışanların yönetimi konusu her zaman için kritik öneme sahip olmuştur. Bir işletme tarafından görevlendirilerek belirli bir zaman diliminde belirli bir görevi yerine getirmek üzere başka ülkelere giden uluslararası yöneticiler olarak adlandırılır. Bu kişilerin temini, seçimi, değerlendirilmesi, geliştirilmesi ve ödüllendirilmesine ilişkin politikalar ve uygulamalar GİKY'nin kapsamındadır. Dünya ekonomisinin küreselleşmesi ve hızlı teknolojik gelişmeler iş gücünde ve işyerinde global hareketlilik ve esneklik gerektirmektedir. Uluslararası çalışanların yanı sıra günümüzde alternatif görevlendirmeler ve yeni çalışan modelleri ortaya çıkmıştır. Özellikle ekonominin darboğaza girdiği dönemlerde, nitelikli çalışanlar kendi ülkelerinin dışına çıkmakta, uluslararası kariyer fırsatları aramaktadırlar. Türk yönetim yazınında yeterince yer bulamayan “Bağımsız uluslararası çalışanlar” kavramını, kendi girişimleri ile yurtdışında yaşamaya ve çalışmaya karar veren bireyler olarak tanımlamak mümkündür. İnsan kaynakları yönetimi alanında yeni bir araştırma konusu olarak 2000’li yıllara doğru ortaya çıkan bağımsız uluslararası çalışan kavramı aynı zamanda yeni bir uluslararası kariyer türü olarak da adlandırılabilir. Bu konuda yapılan ilk çalışmalar, çokuluslu bir işletme tarafından sınır ötesine çalıştırılmak üzere gönderilen uluslararası çalışanlarla karşılaştırmalara, beyin göçü ile aralarındaki farklılıklara ve yola çıkılan ülkelerin ortak özelliklerinin belirlenmesine dayanmaktaydı. Çalışmamızın temel amaçlarından biri bağımsız uluslararası çalışan kavramını tanımlamak, özelliklerini ortaya koyabilmek ve Türk yönetim yazınına kazandırmaktır. Çalışmanın bir diğer amacı ise çeşitli araştırma önerilerinde bulunarak, bağımsız uluslararası çalışanları yurtdışında çalışmaya iten motive edici faktörlerin neler olduğunu irdelemektir. İfade edilen amaçlara ulaşabilmek amacıyla bağımsız uluslararası çalışan kavramı tanımlanarak, özellikleri ortaya konacak, daha sonra ise bağımsız uluslararası çalışan olmaya iten kişilik özellikleri ve motive edici faktörleri belirlemek üzere önermeler geliştirilecektir.

## 2.Kavramın Tanımı, Kapsamı ve Gelişimi

Yabancı yazında “expatriate” olarak ifade edilen, uygulamada “expat” olarak ifade edilen “uluslararası çalışan” kavramı, kendi ülkesi dışında bir ülkede, belirli bir zaman aralığında çalışan kişileri tanımlamaktadır (Cook, 2013). Geleneksel olarak, uluslararası yeteneklerin bir işletmede görevlendirmek üzere ülkelerarası hareketliliği hem yazında hem de uygulamada karşımıza çıkmaktadır. Burada genellikle bir işletmeye bağlı olarak çalışan ve çalıştığı örgüt tarafından yabancı ülkelere gönderilen çalışanlar söz konusu olmaktadır. İşletmelerin çalışanlarını birtakım faaliyetleri yürütmek üzere yabancı ülkelere göndermelerinde, ev sahibi ülke faaliyetlerini kontrol etmek, yönetici geliştirmek, bilgi transferi sağlamak gibi nedenler yer almaktadır (Tüzüner, 2015: 649-650). İlgili çalışanların genellikle 1-3 yıl arası görevlendirildiği, ailelerinin de kendileriyle birlikte görevlendirildikleri ülkeye gittikleri ifade edilebilir (Guzzo vd., 1994). Global işletmelerin çalışanlarını yurtdışı görevlere göndermeden önceki seçim ve yerleştirme gayretleri, özellikle gidilen ülkedeki işletme performansını da etkileyecektir. Bu doğrultuda global düzeyde temin ve seçim işlevinin yerele göre daha karmaşık ve çok aşamalı olması beklenmektedir. Uluslararası çalışanların temin ve seçimi konusunda yapılan akademik çalışmalarla, şirket uygulamaları arasında farklar olduğu çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur (McEvoy ve Buller, 2013; Anderson, 2005). Öncelikle işletmeler uluslararası çalışan olarak göndermek istedikleri çalışanlarının teknik yeteneklerini, performans düzeylerini, yabancı dil bilgilerini (gidilecek ülkenin dilini konuşabilmek), önceki yurtdışı deneyimlerini dikkate alarak seçim yapmaktadırlar (Anderson, 2005). Oysa, uluslararası çalışanların geri dönüş nedenleri arasında sırasıyla, çalışanın ailesinin gidilen ülkenin kültürüne, şartlarına uyum gösterememesi, çalışanın uyum sorunu ve diğer ailesel problemler yer almaktadır (Mitrev ve Culpepper, 2012, Franke ve Nicholson, 2002). GİKY alanında uluslararası çalışanın görev süresini tamamlamadan önce geri dönmesi “uluslararası çalışan başarısızlığı” olarak tanımlanmakta ve bu başarısızlık nedenleri ile global işletmelerin seçim kriterleri arasındaki tutarsızlık, seçim kriterlerinin yeterince doğru belirlenmediği biçiminde de yorumlanabilir.

Günümüzde, uluslararası görevlendirmelerin yapısının ve amacının daha karmaşık hale gelmesiyle birlikte global İKY yazınında yeni kavramlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Uluslararası düzeyde çalışanların yeni kariyer yolları ve rolleri doğrultusunda “uluslararası yolcu” (Banai ve Harry, 2004) “bağımsız uluslararası mobil çalışanlar” (McKenna ve Richardson, 2007), hatta “göçmenler” (Al Ariss ve Özbilgin, 2010) gibi ifadelerden yararlanıldığı görülmektedir. Bu yeni uluslararası çalışanlar örgütlere bağlı olmadan kendi kariyerlerini yabancı ülkede belirleme gayreti içinde olan kişilerdir. Kendi istek ve girişimleriyle ülkelerinden ayrıлып farklı ülkelerde çalışmaya başlayan bu kişilerle (self-initiated expatriates) ilgili yapılan akademik çalışmalar 1990’lı yıllarda başlamıştır. Kavramın tam olarak yazında yer bulamamasından dolayı 2000’li yılların ortalarına kadar tanımına ilişkin fikir birliğine varılamamıştır. Bu çalışmanın temel amaçlarından biri, bağımsız uluslararası çalışan kavramını açıklayarak, yerli yazına kazandırmaktır. Herhangi bir işletmeye bağlı olmaksızın, kendi girişimleri ile kariyerlerini yabancı ülkelerde yapılandıranlar “bağımsız uluslararası çalışan” olarak tanımlanabilir.

Yazın incelendiğinde, bağımsız uluslararası çalışanların genellikle “bağımlı/görevlendirilmiş uluslararası çalışanlar” şeklinde ifade edilebilecek olan, bir işletmeye bağlı olarak yurt dışı görevlendirmelerde bulunan çalışan grubuyla çeşitli yönlerden kıyaslandığı dikkat çekmektedir. Inkson ve Myres (2003) bağımlı uluslararası çalışmanın örgütsel bir kariyer olduğunu, bağımsız uluslararası çalışmanın ise sınırsız bir kariyer yolu olduğunu belirtmişlerdir. Uluslararası çalışanlar (expatriates) yukarıda da belirtildiği üzere genellikle 1-3 yıl arası görevlendirilen çalışanlardır. Inkson vd. (1997)’ne göre kendilerinin veya ailelerinin yararını gözeterek proaktif bir kararla ülkelerinin dışına yerleşenler bağımsız uluslararası çalışanlar olarak tanımlanır. Bu çalışmada Cerdin ve Selmer (2014)’e benzer bir bakış açısıyla,

- Kendi girişimiyle yabancı bir ülkede çalışmaya başlama,
- Düzenli bir işte çalışma niyetinde olma,
- Gidilen ülkede geçici yaşamayı amaçlama,

-Vasıflı/kalifiye olma özelliklerinin her birini yerine getiren bireyler bağımsız uluslararası çalışanlar olarak ele alınmıştır. Bu özelliklerinden dolayı, bağımsız uluslararası çalışanlar göçmenlerden farklılaşmaktadır. Dolayısıyla kalıcı olarak yurt dışında çalışıyor/çalışmak niyetinde olan kişiler “nitelikli göçmenler” (skilled immigrants) olarak adlandırılmış ve bağımsız uluslararası çalışan kapsamında değerlendirilmemiştir. (Al Ariss ve Özbilgin, 2010).

Aşağıdaki tabloda bağımsız uluslararası çalışan kavramıyla ilgili çeşitli yazarların yaptığı farklı tanımlamalara yer verilmiştir.

**Tablo 1. Çeşitli Yazarlara Göre Bağımsız Uluslararası Çalışan Kavramının Tanımları**

Crowley-Henry (2007: 58)	Bireyin sahip olduğu yetenek ve tecrübenin dış iş gücü piyasasında değer göreceğini düşünerek uluslararası pazara giriş yapması
Peltokorpi ve Froese (2009: 1096)	Yurt dışında yaşamak ve çalışmakla ilgili kararlarını kendileri alan kişiler
Al Ariss (2012: 237)	Bir zorunluluk olmadığı halde kendi isteğiyle genellikle gelişmekte olan ülkelere gidip kariyerini bu şekilde sürdüren, uluslararası hareketlilik halindeki bireyler
Dorsch vd., (2012: 44)	Kendi isteğiyle ve ülkesindeki herhangi bir işletmeden destek almaksızın, iş bulmak amacıyla yabancı ülkeye gitmeye karar veren, geri dönüş tarihini de yine kendi tayin eden kişi

Thorn ve Inkson (2012: 78)	Kendi istekleriyle başka bir ülkede çalışmaya giden, gittikleri ülkede kalıcı olarak yaşamak gibi bir amaçları olmayıp sonrasında başka ülkelere geçiş yapabilecek bireyler
----------------------------	---

Kaynak: Cerdin ve Selmer (2014)'in makalesinden uyarlanmıştır.

Tablo 1'den görüleceği üzere yazarların üzerinde durdukları unsurların; kişinin kendi isteğiyle yurt dışında çalışmaya karar vermesi, gittiği ülkede geçici bir süre ile yaşamayı amaçlaması ve herhangi bir işletme tarafından görevlendirilerek gitmemesi şeklinde olduğu ifade edilebilir. Andresen ve Gustchin (2012: 185) bağımsız uluslararası çalışanlarla ilgili aşağıdaki unsurlara dikkat çekmişlerdir:

-Girişim: Kişinin yabancı bir ülkeye gitme kararı kendisi tarafından verilir.

-İstihdam kararı: Bireyin istihdam edilip edilmeyeceğine ilişkin karar, gittiği ülkedeki işletmelerce alınır.

-Hedefler/motive ediciler: Bireyin kişisel hedefleri doğrultusunda bireysel ve profesyonel iş yaşamına ilişkin motive ediciler söz konusudur.

-Özgeçmiş: Bireyin yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik özellikleri ve buldukları kariyer farklılık göstermektedir (kategorize edilememektedir).

-Finansal kaynak: Bireyin finansal durumu, kendi tasarrufu ve gittiği ülkede kendisine ödenen maaş çerçevesinde oluşur.

-Geri dönüş: Birey ülkesine ne zaman geri döneceğini genellikle önceden planlamamaktadır.

Uluslararası bağımsız çalışanların birbirlerine benzer olup olmadıkları incelenmiş, ancak çeşitli meslek gruplarına ait oldukları ve sahip oldukları özelliklerin benzeşmediği (homojen olmadığı) ortaya konmuştur. Yine bu kavram, kariyer başarısı, kişilik özellikleri, yola çıkılan ülke, iş gücü devri, motive edici unsurlar gibi çeşitli konular açısından incelenmiş ayrıca çalışmalarda bağımlı uluslararası çalışanlarla olan karşılaştırmalara yer verilmiştir. Yabancı ülkelerde çalışma motivasyonlarının kendilerinden ya da çalıştıkları işletmeden kaynaklanması durumuna göre bu iki çalışan grubunu motive eden faktörlerin farklılaştığını ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Inkson vd., 1997).

## 2.1. Yurtdışında Çalışmalarında Etkili Olan Motive Edici Faktörler Açısından Bağımlı ve Bağımsız Uluslararası Çalışanların Karşılaştırılması

Bağımlı ve bağımsız uluslararası çalışanların yurt dışında çalışmak istemelerine sebep olan faktörler birçok araştırmacı tarafından irdelenmiştir. Kendi imkanları ile yurtdışına çıkan bağımsız uluslararası çalışanları motive edici faktörler, bir kurum ya da kuruluş tarafından görevlendirilen uluslararası çalışanları motive eden faktörler ile kıyaslandığında aralarında farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Gerek yeter derecede tecrübe kazanmış bireyler, gerek ise kariyerinin henüz başında olan kişiler kendi imkanları ile yurtdışına çıkma kararı alabilmektedirler (Inkson ve Myers, 2003). Bütün bu değişkenliğe rağmen, kariyer gelişimi, ailesel nedenler ve ihtiyaçlar, daha kaliteli bir yaşam arzusu ve macera aramak gibi birtakım faktörlerin ortak olduğundan bahsetmek mümkündür (Inkson ve Myers, 2003; Ho vd., 2016; Crowley-Henry, 2012).

Selmer ve Lauring (2012), bağımsız uluslararası çalışanların yurtdışında çalışmayı tercih etmelerinde etkili olan etmenleri incelemiş olup, Richardson ve McKenna (2002)'nin bağımsız uluslararası çalışanları gruplamada kullandığı yöntem çerçevesinde kendi inisiyatifiyle yurtdışına giden ve 60 farklı ülkede yaşayan akademisyenleri gruplandırmıştır. Richardson ve McKenna (2002), bağımsız uluslararası çalışanların yurtdışına gitmelerinde dört temel motivasyonun etkili olduğundan bahsetmişler ve bunları çeşitli metaforlarla ifade etmişlerdir:

-Mülteci (Refugee): Ülkesinden çeşitli sebeplerden ötürü (politik vb.) kaçan ve başka bir ülkeye sığınan kişileri tanımlamaktadır.

-Paralı Asker (Mercenary): Temel motivasyon kaynağı maddi unsurlar olan kişileri ifade etmektedir.

-Araştırmacı (Explorer): Yeni maceraları atılmak, başka ülkeler görmek gibi istekleri olan yeniliklere açık bağımsız uluslararası çalışanları tanımlamaktadır.

-Mimar (Architect): Temel motivasyon kaynağı kariyeri olan bağımsız uluslararası çalışanları ifade etmektedir.

Selmer ve Lauring (2012), bağımsız uluslararası çalışanların (çalışma özelinde akademisyenlerin) yukarıdaki dört tipolojiden her birinde olabileceğinden bahsetmişlerdir. Örneğin, “paralı asker” metaforuyla ifade edilen grubun temel motivasyon kaynağı ücret iken, diğer üç gruplandırma içerisine giren her bir akademisyen için de ücretin önemli bir motivasyon kaynağı olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Yapılan çalışmanın bulgularına bakıldığında, akademisyenlerin, beyaz yakalı şirket çalışanlarının aksine kariyer boyutu ile daha az ilgilendikleri, daha çok “keşifçi” kategorisinde toplandıkları tespit edilmiştir. Bu sonuca bakıldığında; kendi inisiyatifiyle yurtdışında çalışan akademisyenler için yeni yerler görmek, yeni şeyleri keşfetmek gibi unsurlar bireylerin yurtdışında çalışma kararı almalarında en önemli motive edici faktörlerdir.

Jackson ve diğerleri (2005), Yeni Zelandalı uluslararası çalışanlar ile yaptıkları araştırmada, çalışanların kendi ülkelerinden başka bir ülkede çalışma kararı almalarında etkili olan 25 faktör belirlemişlerdir. Bu unsurları ekonomik faktörler, ailevi faktörler, kariyer, yaşam stili ve kültür olmak üzere beş ana faktör altında toplamışlardır. Yapılan yazın taramasında politik nedenlerin de altıncı motive edici faktör olarak eklendiği görülmektedir (Selmer ve Lauring, 2012). Thorn ve Inkson (2009), yurtdışında çalışan Yeni Zelandalı çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmada 56 motive edici unsur tanımlamışlardır. Bu unsurlar kariyer, seyahat etme olanağı ve kültürel uyum, macera aramak, ekonomik, kaliteli yaşam isteği, politik çevre ve ilişkiler olmak üzere yedi ana faktör altında toplanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında cinsiyet, gidilen ülkenin özellikleri ve yaşam tarzının önemli motivasyonel etkenler olduğu görülmektedir. Ayrıca kariyerle ilgili unsurların yanında kültürel faktörlerin ve seyahat fırsatlarının da öne çıkan motive edici faktörler olduğu göze çarpmaktadır. Dickman ve arkadaşları (2008), yazın taraması yaparak uluslararası çalışanları motive eden 38 faktör tespit etmiş ve bu faktörleri 8 ana faktör altında toplamışlardır:

- Kariyer,
- Çalışanın gittiği ülkeye uyum sağlayacağına dair olan inancı,
- Yabancı ülke tecrübesi,
- Çalışanın gittiği ülke ile kendi ülkesi arasındaki ilişkiler,
- Çalışanın ailesine olan katkısı,
- Gidilen ülkenin özellikleri (tanınırlığı vb.),
- Çalışanın ülkesine ait itici faktörler ve
- Kişisel ilişkiler

Bazı araştırmacılar uluslararası çalışanları motive eden faktörleri “itici ve çekici faktörler” (push and pull factors) şeklinde sınıflandırılabilir. Ho vd. (2016) yaptıkları araştırmada İtme ve Çekme Yaklaşımı (Pull-Push Theory)’ndan yararlanarak uluslararası çalışanların ülkelerinden ayrılma niyetine etki eden kendi ülkelerine dair itici faktörler ile gitmek istedikleri ülkelerin çekici unsurlarını incelemişlerdir. Yazın incelendiğinde itici unsurların başında ana ülkenin yaşam koşullarından duyulan tatminsizlik gelmekteyken, kariyer olanakları ve istihdam fırsatlarının gidilmek istenen ülkelere ait çekici faktörler olduğu görülmektedir. Ho vd. (2016) yaptıkları çalışmada bahsedilen itici ve çekici faktörlerin, yurtdışında çalışan Vietnamlı 290 çalışanın ülkelerine geri dönmelerinde etkili olup olmadığını sınımlamışlardır. Çalışmanın bulguları incelendiğinde çalışanların kendi ülkelerine dair itici faktörler (yaşamdan ve kariyerdan duyulan tatminsizlik) ile gidilmek istenen ülkeye dair çekici faktörlerin (kariyer, aile ve kaliteli yaşam) hem çalışanların geri dönme niyetleri hem de davranışa dair tutumlar ve öznel normlar üzerinde anlamlı



bir etkisi olduğu görülmüştür. Ajzen (1991)'e göre amaçlanan davranışlar duygusal ve değerlendirici olmak üzere iki farklı reaksiyon içermektedir. Uluslararası çalışanların yurtdışında çalışma kararı almaları bu sınıflandırmanın daha çok duygusal yönü ile ilgilidir.

Yukarıda da bahsedildiği üzere, bağımlı ve bağımsız uluslararası çalışanları motive eden faktörler birçok araştırmacı tarafından farklı bakış açıları ile çeşitli modeller özelinde incelenmiştir. Bu çalışmada araştırmacılar tarafından sıkça değinilen sınıflandırmalar birlikte değerlendirilmiş olup, temel olarak ise Dickman ve arkadaşları (2008) ve Thorn ve Inkson (2009) tarafından belirlenen faktörler göz önünde bulundurularak altı (6) ana faktör üzerinden konuya ilişkin çeşitli önermeler geliştirilmiştir: “Kariyer”, “Aile”, “Macera Arama”, “Ekonomik”, “Gidilen Ülkenin Çekici Özellikleri”, “Ana Ülkeye Dair İtici Faktörler”. Belirlenen faktörler ışığında, her bir faktörle ilişkili olarak, yapılan yazın araştırmalarına dayalı olarak geliştirilen araştırma önermelerine aşağıda yer verilmiştir.

Uluslararası çalışanlar üzerine daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında, çalışmaların daha çok şirket tarafından görevlendirilmiş (bağımlı) uluslararası çalışanlar üzerine yapıldığı görülmekte olup, bu durumun itici ve çekici faktörlerin göz ardı edilmesine sebebiyet verdiği düşünülmektedir. Guo vd. (2013) kendi inisiyatifiyle yurtdışına çalışmak üzere giden ve belli bir süre sonra geri dönen 18 Çinli çalışan ile derinlemesine mülakat yapmışlardır. Çalışmanın bulguları kişilerin ülkelerine geri dönmelerindeki en büyük motivasyon kaynağının kendi ülkelerindeki artan iş fırsatları, kendilerini ülkelerine ait hissetme ve kariyerini geliştirme isteği olduğuna işaret etmektedir. Tharenou ve Caulfield (2010), çalışanların kendi inisiyatifler ile yurtdışında çalışma kararı almalarında, gidilen ülkedeki istihdam olanaklarının etkili olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Jackson ve arkadaşları (2005) uluslararası çalışanların yurtdışında çalışmak istemesinde etkili olan faktörlerin bağlamsal olduğunu ve ülkeden ülkeye farklılık göstereceğini belirtmişlerdir. Tung (2007)'un yaptığı çalışma, uluslararası çalışanın gittiği ülkeye kendini ait hissetmemesinin o ülkeye entegre olmasını zorlaştırdığı, dolayısıyla çalışanın ülkesine geri dönmesinde önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Tharenou ve Caulfield (2010), bağımsız uluslararası çalışanların ülkelerine geri dönmelerinde etkili olan, gittikleri ülkelere ve kendi ülkelerine ait itici ve çekici faktörlerden bahsetmişlerdir. Bağımsız uluslararası çalışanların geri dönmelerinde, gittikleri ülkelerin kültürel özelliklerinin kendi ülkelerinin kültürel özellikleri ile olan benzerlikleri de önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin Doğu ülkelerindeki toplulukçu anlayış ile Batı ülkelerindeki bireyci kültür ve buna bağlı birtakım sosyal normlar ve değerler uluslararası çalışanların seçimlerinde (gittikleri ülkede kalmak ya da geri dönmek noktasında) oldukça etkili olmaktadır. Bu bağlamda, yapılan çalışmaların daha çok batılı ülkelerden gelen bağımsız uluslararası çalışanlar üzerine odaklandığı, bu yüzden batılı olmayan ülkelere gelen bağımsız uluslararası çalışanlar üzerinde çalışma yapılması gerektiği görülmektedir (Simpson vd., 2010). Guo vd. (2013) tarafından yapılan araştırma, çalışmak üzere Çin'den başka ülkelere giden çalışanların ülkelerine geri dönmelerindeki en önemli faktörün Çin'deki iş fırsatları olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmalardan yola çıkılarak gidilecek olan ülkeye ait çekici faktörler ile ana ülkeye ilişkin itici faktörlerin bağımsız uluslararası çalışanlar için önemli olduğu ileri sürülebilir. Bu doğrultuda geliştirilen araştırma önermeleri aşağıda sunulmuştur:

Bağımsız uluslararası çalışanları yurtdışında çalışmaya;

**Önerme 1:** Gidilecek olan ülkenin çekici özelliklerinin (yaşam standartları, politik sebepler gibi) bağımlı uluslararası çalışanlara göre daha fazla motive etmesi beklenmektedir.

**Önerme 2:** Ana ülkeye dair itici faktörlerin (politik sebepler, yaşam standartları gibi) bağımlı uluslararası çalışanlara göre daha fazla motive etmesi beklenmektedir.

Hem örgüt temelli hem de kendi inisiyatifleriyle yurt dışında çalışmaya başlayacak bireylerin, gidilecek ülkeye ailenin ne ölçüde uyum sağlayabileceğini dikkate almaları gerekmektedir. Buna karşılık, bağımsız uluslararası çalışanların gidilecek ülkeyi seçmelerinde aktif rol oynamaları nedeniyle, bu konunun bağımlı uluslararası çalışanlara göre daha önemli olacağı düşünülebilir (Richardson, 2006; Crowley-Henry, 2007). Richardson ve McKenna (2006) yaptıkları

araştırmada İngiliz akademisyenlerin yurt dışında çalışmaya başlama kararlarının ardındaki nedenlerden en önemlilerinden birisinin ailenin yararını gözetmek olduğunu saptamışlardır. Guo vd. (2013) tarafından yapılan araştırmada, ailesel nedenler (aile fertlerinin gittikleri ülkeyi sevmesi, çocukların eğitimleri için olanakların yeterli olması gibi) ve gittikleri ülkeye kendilerini ait hissetmemeleri de çalışanların ülkelerine geri dönmelerinde önemli diğer sebepler olarak görülmektedir. Mülakat yapılan çalışanlar ailelerini de geri dönme kararı almalarında önemli bir etken olduğunu ifade etmişlerdir. Belirtilen bu çalışmalar ışığında bağımlı ve bağımsız uluslararası çalışanların birçok yönden farklı özelliklerine değinilmiş olduğu, bununla birlikte yapılan çalışmanın sonuçlarına göre bireylerin yurtdışına gitme kararı almalarında dışsal motivasyon kaynaklarından çok içsel motivasyon kaynaklarının etkili olduğu söylenebilmektedir. Ailenin de bireylerin yaşamında önemli bir içsel motivasyon unsuru olduğu göz önüne alındığında elde edilen sonuçlar şaşırtıcı olmamaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki araştırma önermesi sunulmuştur:

**Önerme 3:** Bağımsız uluslararası çalışanları yurtdışında çalışmaya, aile faktörünün bağımlı uluslararası çalışanlara göre daha fazla motive etmesi beklenmektedir.

Dickman vd. (2008) tarafından yapılan çalışmada kendi inisiyatifiyle yurtdışında çalışan bağımsız uluslararası çalışanlar için gidilen ülkenin özellikleri, tanınırlığı ve yabancı ülke tecrübesinin (macera aramak, değişim yaratmak ve fırsatlardan faydalanmak vb.) başlıca motivasyonel faktörler olduğu görülürken, kariyeri ile ilgili hususların bir şirket tarafından görevlendirilerek yurtdışına çıkan bağımlı uluslararası çalışanlar için daha önemli bir kriter olduğu tespit edilmiştir. Doherty vd. (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, yurt dışında çalışma kararını hangi unsurların etkilediği incelenmiş, bağımsız uluslararası çalışanlar için, “macera” unsurunun ilk sırada yer aldığını, buna karşılık bağımlı uluslararası çalışanlar için bu unsurun 8. sırada olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Doherty (2013) araştırmasında yazındaki farklı yaklaşımlara rağmen, bağımsız uluslararası çalışanların başlıca motivasyon kaynağının macera aramak ve yeni ülkeler keşfetmek olduğu sonucuna varmıştır. Bu anlamda aşağıdaki araştırma önermesi geliştirilmiştir:

**Önerme 4:** Bağımsız uluslararası çalışanları yurtdışında çalışmaya, macera arama isteğinin bağımlı uluslararası çalışanlara göre daha fazla motive etmesi beklenmektedir.

Kariyer sermayesini geliştirmek isteyen bireylerin, yurt dışında çalışarak farklı türde roller üstlenip, farklı deneyimler kazanmak isteyecekleri düşünülebilir. Bu durumda yurt dışında çalışmanın da iyi bir motive edici olduğu ifade edilebilir (Dickmann ve Doherty, 2008). Tharenou ve Caulfield (2010), çalışanların kendi inisiyatifleri ile yurtdışında çalışma kararı almalarında mesleki gelişimin başlıca motivasyonel faktörlerden biri olduğunu ortaya koymuşlardır. Guo vd. (2013) bağımsız uluslararası çalışanın kariyerini geliştirme isteğinin kişisel bir motivasyon kaynağı olduğunu ve dışsal unsurlardan ziyade bu tür içsel unsurların daha etkili olduğunu belirtmişlerdir. Buna karşılık yapılan çalışmalarda kariyerle ilgili unsurların, bağımlı uluslararası çalışanları, bağımsız uluslararası çalışanlara kıyasla daha çok etkilediği ortaya çıkmıştır (Doherty vd., 2011; Doherty ve Dickmann, 2012). Bağımlı örgüte bağlı olarak yurt dışında çalışmaya giden bireylerin, kariyer sermayelerini arttırıp, geri döndüklerinde daha üst pozisyonlarda çalışma arzusunda olabilecekleri düşünülebilir. Nitekim bu kariyer gelişimi arzusunun çalıştıkları kurum tarafından da destekleneceği göz önüne alındığında, elde edilen bu sonuçların anlaşılır olduğu ifade edilebilir (Doherty vd., 2011). Bu doğrultuda aşağıdaki araştırma önerisi geliştirilmiştir:

**Önerme 5:** Bağımsız uluslararası çalışanları yurtdışında çalışmaya, kariyer ile ilgili faktörlerin (kendini geliştirme isteği, daha iyi bir kariyere sahip olma isteği gibi) bağımlı uluslararası çalışanlara göre daha az motive etmesi beklenmektedir.

Tharenou ve Caulfield (2010), çalışanların kendi amaçları doğrultusunda yurtdışında çalışma kararı almalarında gelire ilişkin beklentilerinin en önemli motive edicilerden biri olduğunu saptamışlardır. Buna rağmen yapılan araştırmalarda, bağımlı uluslararası çalışanlarla karşılaştırıldıkları araştırmalarda, ekonomik amaçların görece daha az önem arz ettiği ortaya konulmuştur (Selmer ve Luring, 2010; Doherty vd., 2011). Elde edilen bu sonuçlar, bağımsız uluslararası çalışanlar için maddi unsurlardan ziyade psikolojik tatminin daha önemli olduğu

düşünüldüğünde (Cao vd., 2013) anlaşılır olmaktadır. Bu anlamda aşağıda belirtilen araştırma önerisi geliştirilmiştir:

**Önerme 6:** Bağımsız uluslararası çalışanları yurtdışında çalışmaya, ekonomik faktörlerin bağımlı uluslararası çalışanlara göre daha az motive etmesi beklenmektedir.

## 2.2. Yurtdışında Çalışmalarında Etkili Olan Kişilik Özellikleri Açısından Bağımlı ve Bağımsız Uluslararası Çalışanların Karşılaştırılması

Buraya kadar bağımlı ve bağımsız uluslararası çalışanlar arasındaki farka değinilmiş, uluslararası çalışanları yurtdışında çalışmaya iten motivasyonel faktörlerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Yazın taraması yapıldığında, uluslararası çalışanların gittikleri ülkeye uyum sağlaması ve başarılı olmasında etkili olan birtakım bireysel faktörlerin de önemli olduğu görülmektedir ki çalışanın kişilik özelliklerinin de bu önemli faktörlerden biri olduğu yadsınamaz bir gerçektir.

Uluslararası çalışanların gittikleri ülkeye uyum sağlamalarında etkili olan kişilik özellikleri incelendiğinde çok kültürlü kişilik özelliğinin birçok araştırmacı tarafından ele alındığı görülmektedir. Van der Zee vd. (2013) çok kültürlü kişiliği bireyin başka bir kültüre uyum sağlayabilme özelliği ve bu uyum sürecinde sahip olduğu açık görüşlülük, duygusal denge, sosyal girişkenlik, empati ve kültürel esneklik şeklinde sıralanan karakteristik özellikleri ifade etmektedir. Lee ve Ciftci (2014) de yaptıkları çalışmada çok kültürlü kişilik kavramından bahsetmiş ve bireylerin başka bir ülkeye sosyo-kültürel uyumunda çok kültürlü kişilik özelliğinin oldukça etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Lee ve Sukoco (2008) da kişiliğin uluslararası çalışanların gittikleri ülkeye uyum sağlamada önemli bir etken olduğunu öne sürmekle birlikte çalışanın başarısını ya da başarısızlığını açıklamada yetersiz olduğunu savunmaktadır. Caligiuri (2000) yaptığı araştırmada beş büyük kişilik özelliğinden uyumluluk, dışa dönüklük ve duygusal dengenin çalışanları başka ülkelerde çalışmaya hazır olma bakımından pozitif yönde etkilediğini öne sürmüştür. Bunun yanında Ones ve Viswesvaran (1997) beş büyük kişilik özelliği arasında yer alan sorumluluk boyutunun uluslararası çalışanların gittikleri ülkeye uyum sağlama ve başarılı olmasında diğer boyutlara göre daha fazla etkili olduğunu ortaya koymuştur. Kuşkusuz ki gittiği ülkenin vatandaşlarına uyum sağlayan birey daha fazla etkileşimde bulunacak ve işinde daha iyi performans gösterecektir (Holopainen ve Björkman, 2005).

İlgili yazın taraması yapıldığında, uluslararası çalışanların kişilik özellikleri ile ilgili çalışmalarda daha çok beş büyük kişilik özelliğine değinilmiş olduğu görülmektedir. Beş büyük kişilik özelliği altında yer alan her bir boyutun uluslararası çalışanların gittikleri ülkelere uyum sağlama ve başarılı olma noktasında önemli ölçüde açıklayıcı olduğunu öne süren birçok araştırmacı bulunmaktadır. Örneğin Buss (1991)'ın da vurguladığı üzere uygun bir partner bulmak, çocuk sahibi olmak ve sosyal yapının farkında olmak dışadönüklükle, iş birliğine hazır olmak uyumluluk, işe bağlılık ve güvenilirlik sorumluluk ile; stresi yönetebilme kabiliyeti duygusal denge boyutu ile doğrudan ilişkilidir.

Uluslararası çalışanların gittikleri ülkeye uyum sağlama kabiliyetini etkileyen önemli etmenlerden biri de kültürel zekâdır, nitekim yazında incelendiğinde de araştırmacıların bu konuya gün geçtikçe daha fazla eğildikleri görülmektedir. Kültürel zekâ kişinin kültürlerarası ortamlara etkin bir şekilde uyum sağlayabilme kabiliyetini ifade etmektedir. Huff vd. (2014) yaptıkları araştırmada uluslararası çalışanların gittikleri ülkelerde gerek etkileşimsel gerek iş uyumu veya genel uyumu sağlamalarında kültürel zekânın önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuşlardır.

Uluslararası çalışanların bir örgüte bağlı olarak ya da kendi inisiyatifleriyle yurt dışında çalışma kararları almalarında kişilik özelliklerinin ayırt edici bir unsur olabileceği düşünülmüş ve aşağıdaki araştırma önermesi oluşturulmuştur:

**Önerme 7:** Bağımsız uluslararası çalışanlar ile bağımlı uluslararası ın farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları beklenmektedir.



Bağımlı ve bağımsız uluslararası çalışanların her birinin kişilik özelliklerine ayrı ayrı değinildiği çalışmalar incelenmiş ve yeterince araştırma bulunamamıştır. Konuya ilişkin en çarpıcı araştırmalardan biri Halim vd. (2014) tarafından yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini başka ülkelerden gelen ve Malezya'daki üniversitelerde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Çalışmanın sonucunda çok kültürlü kişilik özelliğinin ilgili akademisyenlerin Malezya'ya uyum sağlamaları noktasında (kişisel, profesyonel ve sosyal uyum sağlama açısından) önemli ölçüde etkilediği ortaya konulmuştur. Bunun dışında dikkat çekici bir diğer araştırma, Selmer vd. (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada bir örgüte bağımlı ve bağımsız şekilde, Çin'de CEO pozisyonunda olan uluslararası çalışanların kişilik özellikleri arasında farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analizlerde proaktif kişilik özelliği açısından bu iki grup arasında anlamlı farklılık olmadığı, bağımlı uluslararası çalışanların görece daha yüksek öz denetime sahip oldukları görülmüştür. Bu doğrultuda çalışma özelinde aşağıdaki önerme geliştirilmiştir:

**Önerme 7a:** Bağımsız uluslararası çalışanların bağımlı uluslararası çalışanlara göre daha yüksek özdenetime sahip olmaları beklenmektedir.

Lee ve Çiftçi (2014) Amerika'da okuyan 330 Asyalı öğrenci ile yaptıkları çalışmada, öğrencilerin Amerika'ya sosyo-kültürel uyumu üzerinde çok kültürlülük ve atılgan kişilik özelliğinin önemli ölçüde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda aşağıdaki önerme geliştirilmiştir:

**Önerme 7b:** Bağımsız uluslararası çalışanlar bağımlı uluslararası çalışanlara göre daha atılgandırlar.

Bağımlı ve bağımsız uluslararası çalışanlar ile ilgili yapılan çalışmalarda proaktif kişiliğin de önemli ölçüde yer aldığı görülmektedir. Proaktif bireyler durumsal etkenlerle kendilerini sınırlandırmazlar ve etkili değişiklikler yapabilirler. Sorunu belirlemede ve çözüme inisiyatif alırlar, böylelikle sorun henüz ortaya çıkmadan yeni yollar arayarak çözüm bulabilirler (Trifiletti vd., 2009). Holland'ın kişilik tipolojisindeki girişimci kişilik ve beş büyük kişilik özelliği sınıflandırması içerisinde ye alan dışadönüklüğün de proaktifliği içerdiği görülmektedir. Proaktif bireyler daha az proaktif olan bireylere göre kariyer planlarında buldukları sınırların dışına daha fazla çıkma ve bu sınırların dışında çözümü arama eğilimi gösterirler (Seibert vd., 1999). Cao vd. (2012) proaktif kişiliğin bağımsız uluslararası çalışanların kariyer başarıları yakalamalarında önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Bu bilgiler ışığında bağımsız uluslararası çalışanların sınırlar ötesinde çalışma isteği üzerinde proaktiflik kişiliğinin önemli ve bağımlı uluslararası çalışanlara göre ayırıcı bir kişilik özelliği olduğu düşünülmüş ve aşağıdaki önerme geliştirilmiştir:

**Önerme 7c:** Bağımsız uluslararası çalışanlar bağımlı uluslararası çalışanlara göre daha proaktif bireylerdir.

#### 4.Sonuç

Bireylerin kariyerlerinin tek bir örgütle sınırlı olmadığı, psikolojik tatminin ön plana geçtiği günümüz koşullarında sınır ötesi çalışanların sayısında da artış gözlenmektedir. Bu kişilerin bir kısmı çalışmakta oldukları örgüt tarafından yurtdışında çalışmaya gönderilirken, bir kısmı ise kendi isteği ve imkanları doğrultusunda yabancı ülkelerde çalışmaya başlamaktadır. Yapılan araştırma sonucunda uluslararası çalışanlar ile ilgili Türk ve yabancı yazında yer alan akademi çalışmalar taranmıştır. Türk yazını incelendiğinde, uluslararası çalışanlar ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli sayıda olmadığı, ayrıca kavramlar arası sınırların net bir şekilde çizilemediği görülmektedir. Yabancı kavramların Türkçeleştirilemediği, dolayısıyla yazınıımızda bir kavram kargaşasının yaşandığı su götürmez bir gerçektir. Bu çalışmanın iki amacı bulunmaktadır. Birinci amaç bağımlı ve bağımsız uluslararası çalışanlar kavramlarını ilk kez Türk yönetim yazınına kazandırmak, kavramlar arasındaki sınırları net bir şekilde ortaya koyarak teorik bir çerçeve çizmek ve bu vesileyle İnsan Kaynakları Yönetimi yazınına katkı sağlamaktır. Yazın taraması sonucunda kavramsal bir çerçeve çizilmiş, Türk yazınında Türkçeleştirilmemiş olan "Assigned Based Expatriate" ve "Self-Initiated Expatriate" kavramları dilimize kazandırılmıştır. İlgili kavramların "bağımlı uluslararası çalışan" ve "bağımsız uluslararası çalışan" olarak adlandırılması uygun görülmüştür.

Çalışmanın ikinci amacı ise bağımlı ve bağımsız uluslararası çalışanları yurtdışında çalışmaya iten motive edici faktörleri irdeleyerek birtakım önermeler geliştirmek, böylece Örgütsel Davranış yazınına katkıda bulunmaktır. Örgüt temelli yurtdışında çalışan kişiler ile kendi inisiyatifiyle yurtdışına çalışmak üzere giden çalışanlar arasındaki farklar irdelenmiş, organizasyonlara olan katkıları çeşitli bakış açıları ile ele alınmıştır. Bir çalışanın sınırlar ötesinde çalışmak istemesinin altında kuşkusuz birçok faktör rol oynayabilir. Yazın taraması yapıldığında ilgili alan üzerine çalışan araştırmacıların konuyu farklı taraflarından ele aldıkları görülmüştür. Ele alış biçimlerindeki bu farklılıklara rağmen ortak olan birçok nokta tespit edilmiştir. Sözgelimi daha iyi bir ekonomik durumda olmak isteği, kariyer yolunda daha iyi bir noktaya gelebilmek, çocukların daha farklı bir ortamda büyümesini istemek gibi birtakım faktörlerin bireylerin yurtdışında çalışma isteğinde rol alan başlıca sebepler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istihdam olanaklarının sınırlılığı, politik sebepler, yaşam standardının düşük olması, güvenlik zafiyeti gibi ana ülkeye dair birtakım olumsuz özelliklerin de bireyleri yurtdışında çalışmaya iten önemli etmenler olduğu görülmektedir. Çalışmanın amaçları doğrultusunda bu iki farklı çalışan grubunu motive eden faktörler açısından çeşitli farklılıklar olup olmadığı incelenmiş, yapılan yazın taraması sonucu 6 faktör açısından birtakım farklılıklar olabileceği sonucuna varılmıştır. Bu faktörlere ilişkin çeşitli araştırma önermeleri geliştirilmiştir. Buna göre bağımsız uluslararası çalışanların ana ülke ve gidilecek olan ülkenin özelliklerine, ailenin yararını gözetme, macera arama isteği gibi unsurlara daha duyarlı oldukları iddia edilmiştir. Buna karşılık bağımlı uluslararası çalışanların ise kariyerlerini yapılandırma ve ekonomik unsurlara daha duyarlı oldukları düşünülmüştür.

Çalışmanın üçüncü amacı, çeşitli kişilik özellikleri açısından bağımlı ve bağımsız uluslararası çalışanları yurtdışında çalışmaya iten faktörler açısından farklılaşmalar olup olmadığını incelemektir. Bu doğrultuda yazın taraması yapılmış ve çeşitli araştırma önermeleri geliştirilmiştir. Buna göre bağımsız uluslararası çalışanların bağımlı uluslararası çalışanlara kıyasla daha yüksek öz denetimli, atılgan ve proaktif oldukları düşünülmüştür.

Bu çalışma ile uluslararası çalışanlarla ilgili bir sınırlama yapılmaya çalışılmış, ilgili kavramların Türk yönetim yazınına kazandırılması amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda ilgili kavramların bilinirliğinin artacağı ve Uluslararası İKY yazınına katkı sağlanacağı umulmaktadır. Çalışmamız kapsamında geliştirilen araştırma önermelerinin, ileride yapılacak olan nicel araştırmalarla desteklenmesi halinde hem teorik hem de uygulamaya yönelik önemli bulgular sağlayacağı öne sürülebilir.

### KAYNAKÇA

Ajzen, Icek (1991), *"The Theory of Planned Behavior."* Organizational Behavior and Human Decision Processes, Cilt:50, Sayı: 2, s.179-211.

Al Ariss, A. ve Özbilgin, M. (2010), *"Understanding Self-Initiated Expatriates: Career Experiences of Lebanese Self-Initiated Expatriates"*, Thunderbird International Business Review, Cilt: 52, s. 275-85.

Al Ariss, Akram (2012), *"Ethnic Minority Migrants or Self-Initiated Expatriates? Questioning Assumptions in International Management Studies"*, *Self-Initiated Expatriation: Individual, Organizational, and National Perspectives*, (Ed). M. Andresen, A. Al Ariss ve M. Walther, New York: Routledge, s. 235–241.

Anderson, B. A. (2005), *"Expatriate Selection: Good Management or Good Luck"*, The International Journal of Human Resource Management, Cilt: 16, Sayı: 4, s. 567-583.

Andresen, M. ve Gustschin, T. (2012), *"Volunteering Abroad: A Career-Related Analysis of International Development Aid Workers"*, *Self-Initiated Expatriation: Individual, Organizational, and National Perspectives*, (Ed.) M. Andresen, A. Al Ariss ve M. Walther, New York: Routledge, s. 183–204.

Banai, M. ve Harry, W. (2004). *"Boundaryless Global Careers: The International Itinerants"*, International Studies of Management & Organization, Cilt: 34, Sayı: 3, s. 96-120.

- Buss, D. M. (1991), "Evolutionary Personality Psychology", *Annual Review of Psychology*, (Ed.) M. R. Rosenzweig, L. W. Porter, Palo Alto, CA: Annual Reviews, s. 459-492.
- Caligiuri, P. M. (2000), "The Big Five Personality Characteristics as Predictors of Expatriate's Desire to Terminate the Assignment and Supervisor-Rated Performance", *Personnel Psychology*, Cilt: 53, Sayı: 1, s. 67-88.
- Cerdin, J. L. ve J. Selmer (2014), "Who is a Self-Initiated Expatriate? Towards Conceptual Clarity of a Common Notion", *The International Journal of Human Resource Management*, Cilt: 25, Sayı: 9, s. 1281-1301.
- Chun Guo, Porschitz Emily T. ve Alves Jose (2013), "Exploring Career Agency During Self-Initiated Repatriation: A Study of Chinese Sea Turtles", *Career Development International*, Cilt: 18, Sayı: 1, s. 34-55.
- Cook, M. (2013), "Expatriate Parents and Supplementary Education in Japan: Survival Strategy or Acculturation Strategy", *Asia Pacific Education Review*, Cilt: 14, Sayı: 3, s. 403-417.
- Crowley-Henry, M. (2007), "The Protean Career: Exemplified by First World Foreign Residents in Western Europe?", *International Studies of Management and Organization*, Cilt: 37, Sayı: 3, s. 44-64.
- Dickmann, M. ve Doherty, N. (2008). "Exploring the Career Capital Impact of International Assignments Within Distinct Organizational Contexts", *The British Journal of Management*, Cilt: 19, Sayı: 2, s. 145-161.
- Doherty, N. (2013), "Understanding the Self-Initiated Expatriate: A Review and Directions for Future Research", *International Journal of Management Reviews*, Cilt: 15, Sayı: 4, s. 447-469.
- Doherty, N. ve Dickmann, M. (2012), "Measuring the Return on Investment in International Assignments: An Action Research Approach", *International Journal of Human Resource Management*, Cilt: 23, Sayı: 16, s. 3434-3454.
- Duncan Jackson, Stuart Carr, Margot Edwards, Kaye Thorn, Nicola Allfree, Jill Hooks, Kerr Inkson (2005), "Exploring the Dynamics of New Zealand's Talent Flow", *New Zealand Journal of Psychology*, Cilt: 34, Sayı: 2, s. 110-116.
- Elena Trifiletti, Capozza Dora, Pasin Anna, Falvo Rossella (2009), "A Validation of the Proactive Personality Scale", *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, Cilt: 16, s. 77-93.
- Franke, J. ve Nicholson, N. (2002), "Who Shall We Send? Cultural and Other Influences on the Rating of Selection Criteria for Expatriate Assignments", *International Journal of Cross Cultural Management*, Cilt: 2, Sayı: 1, s. 21-36.
- Haslina Halim, Bakar Hassan Abu, Mohamad Bahtiar (2014), "Expatriate Adjustment: Validating Multicultural Personality Trait Among Self-Initiated Academic Expatriates", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Cilt: 155, s. 123-129.
- Holopainen, J. ve Björkman, I. (2005), "The Personal Characteristics of the Successful Expatriate: A Critical Review of the Literature and An Empirical Investigation", *Personnel Review*, Cilt: 34, Sayı:1, s. 37-50.
- Inkson, K. ve B. A. Myers (2003), "The Big OE": Self-Directed Travel and Career Development", *Career Development International*, Cilt: 8, Sayı: 4, s. 170-181.
- Jan Selmer, Lauring Jakob, Zhang Ling E., Jonasson Charlotte (2016), "How do Assigned and Self-Initiated Expatriate CEOs Differ? An Empirical Investigation on CEO Demography, Personality, and Performance in China", *Global Talent Management and Staffing in MNEs*, Emerald Group Publishing Limited, s. 49-79.

- Karen Van der Zee, Van Oudenhoven Jan Pieter, Ponterotto Joseph G., Fietzer Alexander (2013), “*Multicultural Personality Questionnaire: Development of a Short Form*”, *Journal of Personality Assessment*, Cilt: 95, Sayı: 1, s. 118-124.
- Kerr Inkson, Arthur Michael B., Pringle Judith, Barry Sean (1997), “*Expatriate Assignment versus Overseas Experience: Contrasting Models of International Human Resource Development*”, *Journal of World Business*, Cilt: 32, Sayı: 4, s. 351-368.
- Kyle C. Huff, Song Pingping, Gresch, Eric B. (2014), “*Cultural Intelligence, Personality, and Cross-Cultural Adjustment: A Study of Expatriates in Japan*”, *International Journal of Intercultural Relations*, Cilt: 38, s. 151-157.
- Lan Cao, Hirschi Andreas, Deller Jürgen. (2012), “*Self-Initiated Expatriates and Their Career Success.*” *Journal of Management Development*, Cilt: 31, Sayı: 2, s. 159-172.
- Lee, J. Y. Ve Ciftci, A. (2014), “*Asian International Students’ Socio-Cultural Adaptation: Influence of Multicultural Personality, Assertiveness, Academic Self-Efficacy, and Social Support*”, *International Journal of Intercultural Relations*, Cilt: 38, s. 97-105.
- Lee, L. Y. Ve Sukoco, B. M. (2008), “*The Mediating Effects of Expatriate Adjustment and Operational Capability on the Success of Expatriation*”, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, Cilt: 36, Sayı: 9, s. 1191-1204.
- McEvoy, G. M. ve Buller, P. F. (2013), “*Research for Practice: The Management of Expatriates*”, *Thunderbird International Business Review*, Cilt: 55, Sayı: 2, s. 213-226.
- McKenna, S. ve J. Richardson (2007), “*The Increasing Complexity of the Internationally Mobile Professional: Issues for Research and Practice*”, *Cross Cultural Management: An International Journal*. Cilt: 14, s. 307-320.
- Michael Dickmann, Doherty Noeleen, Mills Timothy ve Brewster Chris (2008). “*Why Do They Go? Individual and Corporate Perspectives on the Factors Influencing the Decision to Accept an International Assignment*”, *The International Journal of Human Resource Management*, Cilt: 19, Sayı: 4, s. 731–751.
- Michael Dorsch, Suutari Vesa ve Brewster Chris (2012), “*Research on Self-Initiated Expatriation: History and Future Directions*”, *Self-Initiated Expatriation: Individual, Organizational, and National Perspectives*, (Ed.), M. Andresen, A. Al Ariss ve M. Walther New York: Routledge, s. 42-56.
- Mitrev, S. ve Culpepper, R. (2012), “*Expatriation in Europe: Factors and Insights*”, *The Journal of International Management Studies*, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 158-167.
- Nga Thi Thuy Ho, Seet Phi-Shen, Jones Jane (2016), “*Understanding Re-expatriation Intentions Among Overseas Returnees– An Emerging Economy Perspective*”, *The International Journal of Human Resource Management*, Cilt: 27, Sayı: 17, s. 1938-1966.
- Noeleen Doherty, Dickmann Michael ve Mills Timothy (2011), “*Exploring the Motives of Company-Backed and Self-Initiated Expatriates*”, *The International Journal of Human Resource Management*, Cilt: 22, Sayı: 3, s. 595-611.
- Ones, D. S. ve Viswesvaran, C. (1997), “*Personality Determinants in the Prediction of Aspects of Expatriate Job Success*”, *New Approaches to Employee Management*, (Ed.) D. M. Saunders, Z. Aycan Greenwich, CT: JAI Press. s. 63-92
- Peltokorpi, V. ve F. J. Froese (2009), “*Organizational Expatriates and Self-Initiated Expatriates: Who Adjusts Better to Work and Life in Japan?*”, *The International Journal of Human Resource Management*, Cilt: 20, s. 1096–1112.
- Richard A. Guzzo, Noonan Katherina A. ve Elron Efrat (1994), “*Expatriate Managers and the Psychological Contract*”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 79, Sayı: 4, s. 617-626.



- Richardson, J. ve McKenna, S. (2006), “*Exploring Relationships with Home and Host Countries. A Study of Self-directed Expatriates*”, Cross Cultural Management, Cilt: 13, Sayı: 1, s. 6 – 22.
- Richardson, J. ve S. McKenna (2002), “*Leaving and Experiencing: Why Academics Expatriate and How They Experience Expatriation*”, Career Development International, Cilt: 7, Sayı: 2, s. 67-78.
- Richardson, Julia (2006), “*Self-Directed Expatriation: Family Matter*”, Personnel Review, Cilt: 35, Sayı: 4, s. 469-486.
- Ruth Simpson, Sturges Jane, Weight Pauline (2010), “*Transient, Unsettling and Creative Space: Experiences of Liminality Through the Accounts of Chinese Students on a UK-Based MBA*”, Management Learning, Cilt: 41, Sayı: 1, s. 53-70.
- Scott E. Seibert, Crant, Michael, Kraimer, Maria (1999), “*Proactive Personality and Career Success*”, Journal of Applied Psychology, Cilt: 84, Sayı: 3, 416-427.
- Selmer, J. ve J. Luring, (2012), “*Reasons to Expatriate and Work Outcomes of Self-Initiated Expatriates*”, Personnel Review, Cilt: 41, Sayı: 5, s. 665-684.
- Selmer, J. ve Luring, J. (2010), “*Self-Initiated Academic Expatriates: Inherent Demographics and Reasons to Expatriate*”, European Management Review, Cilt: 7, Sayı: 3, s. 169-179.
- Tharenou, P. ve N. Caulfield (2010), “*Will I Stay or Will I Go? Explaining Repatriation by Self-Initiated Expatriates*”, Academy of Management Journal, Cilt: 53, Sayı: 5, s. 1009-1028.
- Thorn, K. ve K. Inkson (2012), “*Self-Initiated Expatriation and Talent Flow*”, *Self-Initiated Expatriation: Individual, Organizational, and National Perspectives*, (Ed.) M. Andresen, A. Al Ariss ve M. Walther, New York: Routledge, s. 75-89.
- Tung, Rosalie L. (2007), “*The Human Resource Challenge to Outward Foreign Direct Investment Inspirations From Emerging Economies: The Case of China*”, The International Journal of Human Resource Management, Cilt: 18, Sayı: 5, s. 868–889.
- Tüzüner, Vala Lale (2015), “*Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi*”, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (Ed.), Ö. Z. Sadullah ve diğerleri, İstanbul: Beta Basım, s. 625-693.