



T.C.  
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE'DE YAPILAN BEYİN GÖÇÜ SONRASI ÇALIŞAN  
MOTİVASYONU: NİTEL BİR İNCELEME**

SEZEN YAĞOĞLU

İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DANIŞMAN  
Doç. Dr. Elif BAYKAL

İSTANBUL-2024



**MEDİPOL**  
**UNV-İSTANBUL**  
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ

T.C.  
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE'DE YAPILAN BEYİN GÖÇÜ SONRASI ÇALIŞAN  
MOTİVASYONU: NİTEL BİR İNCELEME**

SEZEN YAĞOĞLU

İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DANIŞMAN  
Doç. Dr. Elif BAYKAL

İSTANBUL-2024

## ETİK BEYAN

Bu tez çalışmasının tarafıma ait olduğunu, tezin planlamasından başlayarak yazımına kadarki herhangi bir safhada etik dışı sayılabilecek bir davranışım olmadığını, bu tezdeki tüm bilgileri akademik ve etik kurallar dâhilinde elde ettiğimi, doğrudan elde edemediğim bilgi ve yorumları edindiğim kaynaklara atıf yaptığımı ve bu kaynakları kaynakçada gösterdiğimi ayrıca bu tez çalışmasında ve yazım aşamasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranış içinde bulunmadığımı beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak her türlü yasal sonucu ve sorumluluğu kabullendiğimi bildiririm.

Sezen YAĞOĞLU



## ÖNSÖZ

Bu araştırma, Türkiye'de beyin göçü sonrası çalışan motivasyonunu anlamak amacıyla yapılmıştır. Globalleşen dünyada bilgi ve yetenek sahibi bireylerin bir ülkeden başka bir ülkeye göç etmesi, o ülkelerin ekonomik ve sosyal dinamiklerini derinden etkilemektedir. Türkiye, son yıllarda artan beyin göçü ile bu durumun etkilerini yoğun bir şekilde hissetmektedir. Bu çalışmada, nitelikli bireylerin neden Türkiye'den ayrıldıkları, göç ettikleri ülkelerdeki yaşam ve çalışma koşullarının motivasyonlarına nasıl yansıdığı derinlemesine incelenmiştir.

Tez çalışmam boyunca öncelikle, beni destekleyen ve yönlendiren tez danışmanım Doç. Dr. Elif BAYKAL' a, değerli fikirleri ve sürekli desteği için minnettarım. Süreç içerisinde her koşulda destekleriyle çalışmama katkı sunan Prof. Dr. İlknur TÜRKMEN' e, bu zorlu ve uzun sürecin her anında bana destek olan, anlayış ve sabrını esirgemeyen sevgili eşim, Ahmet Can YAĞOĞLU' na, bu aşamaya kadar gelmemde maddi ve manevi çok büyük emeği olan annem Fatma DURU, babam Mahmut DURU ve abim Mustafa Özgen DURU' ya, çalışma hayatıma katkılarından ve tez süresince bana sağladığı kolaylıklardan dolayı Harun GÜLAY' a ayrı ayrı şükranlarımı sunarım.

Ayrıca, çalışmam boyunca bilgi ve deneyimlerini paylaşarak katkıda bulunan katılımcılara da teşekkür ederim. Onların içtenlikle paylaştıkları deneyimler, bu çalışmanın temel taşlarını oluşturmuştur.

Bu araştırma, yalnızca akademik bir çalışma olmanın ötesinde, Türkiye'deki politika yapıcılar, işverenler ve eğitim kurumları için stratejik öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Ülkemizin nitelikli insan kaynağını koruyabilmesi ve onların motivasyonunu artırarak daha verimli bir iş gücü oluşturabilmesi adına umarım ki bu çalışma faydalı olacaktır.

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	ii
İÇİNDEKİLER .....	iii
KISALTMALAR .....	vii
ŞEKİLLER .....	viii
TABLolar .....	ix
ÖZET .....	x
ABSTRACT .....	xi
GİRİŞ .....	1
1. BÖLÜM: GÖÇ VE BEYİN GÖÇÜ .....	3
1.1. Göç Kavramı .....	3
1.2. Göçün Nedenleri .....	4
1.2.1. Ekonomik Nedenler .....	4
1.2.2. Sosyo-Kültürel Nedenler .....	5
1.2.3. Siyasi Nedenler .....	6
1.2.4. Doğal Afetler .....	7
1.3. Göçlerin Sınıflandırılması .....	8
1.3.1. Yönüne Göre Göçler .....	8
1.3.1.1. İç Göç .....	8
1.3.1.2. Dış Göç .....	9
1.3.2. İrade Açısından Göçler .....	10
1.3.2.1. Zorunlu Göçler .....	10
1.3.2.2. Gönüllü Göçler .....	11
1.3.3. Göç Edenlerin Niteliklerine Göre Göçler .....	11
1.3.3.1. İşgücü Göçü .....	11
1.3.3.2. Beyin Göçü .....	13

1.4. Beyin Göçü Kavramı.....	13
1.5. Beyin Göçünün Tarihsel Gelişimi.....	16
1.6. Beyin Göçünü Etkileyen Faktörler.....	18
1.7. Beyin Göçünün Nedenlerine Göre Yaklaşımlar.....	21
1.7.1. Cazibe Kutupları Yaklaşımı.....	22
1.7.2. Merkez-Çevre Ülkeler Yaklaşımı.....	22
1.7.3. Arz-Talep Yaklaşımı.....	22
1.7.4. İtici -Çekici Güçler Yaklaşımı.....	23
1.7.5. Uluslararası Bağımlılık Yaklaşımı.....	23
1.8. Beyin Göçünün Sonuçları.....	24
1.8.1. Beyin Göçü Veren Ülkeler Açısından Sonuçları.....	24
1.8.2. Beyin Göçü Alan Ülkeler Açısından Sonuçları.....	25
1.9. Türkiye'de Beyin Göçü.....	25
1.10. Türkiye' de Beyin Göçünün Nedenleri.....	29
1.11. Türkiye'nin Beyin Göçü Politikası.....	31
2. BÖLÜM: MOTİVASYON.....	33
2.1. Motivasyon Kavramı.....	33
2.2. Motivasyonun Özellikleri.....	34
2.3. Motivasyon Süreci.....	35
2.4. Motivasyon Çeşitleri.....	37
2.4.1. Fizyolojik Motivasyon.....	37
2.4.2. Psikolojik Motivasyon.....	38
2.4.3. Sosyal Motivasyon.....	38
2.5. Motivasyon Türleri.....	39
2.5.1. İçsel Motivasyon.....	39
2.5.2. Dışsal Motivasyon.....	40

2.6. Motivasyonu Etkileyen Unsurlar.....	40
2.6.1. Ekonomik Unsurlar.....	41
2.6.2. Psiko-Sosyal Unsurlar .....	41
2.6.3. Örgütsel Unsurlar.....	42
2.7. Motivasyon ve Beyin Göçü İlişkisi.....	43
3. BÖLÜM: UYGULAMA.....	45
3.1. Gereç ve Yöntemler.....	45
3.2. Araştırmanın Amacı .....	45
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	45
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	46
3.5. Veri Toplama Araçları ve Analizi.....	46
3.6. Güvenilirlik ve Geçerlilik.....	46
3.7. Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	47
3.8. Nitel Veriler.....	48
3.8.1.Araştırmanın Birinci Alt Problemine Dair Bulgular.....	48
3.8.2.Araştırmanın İkinci Alt Problemine Dair Bulgular .....	51
3.8.3.Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine Dair Bulgular .....	52
3.8.4.Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine Dair Bulgular.....	55
3.8.5.Araştırmanın Beşinci Alt Problemine Dair Bulgular.....	58
3.8.6.Araştırmanın Altıncı Alt Problemine Dair Bulgular.....	61
3.8.7.Araştırmanın Yedinci Alt Problemine Dair Bulgular .....	63
3.8.8.Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine Dair Bulgular .....	65
3.8.9.Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine Dair Bulgular .....	68
3.8.10.Araştırmanın Onuncu Alt Problemine Dair Bulgular .....	70
3.8.11.Araştırmanın On Birinci Alt Problemine Dair Bulgular.....	72
3.8.12.Kod Birliktelikleri.....	74

3.8.13.Kod Bulutu.....	75
3.8.14. Kod Haritası.....	75
SONUÇ VE TARTIŞMA .....	76
KAYNAKÇA.....	81



## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ATO	: Ankara Ticaret Odası
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
IOM	: Uluslararası Göç Örgütü
İTÜ	: İstanbul Teknik Üniversitesi
NATO	: Kuzey Atlantik Anlaşması Örgütü
ODTÜ	: Ortadoğu Teknik Üniversitesi
OECD	: Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜBA	: Türkiye Bilimler Akademisi
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
UNESCO	: Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu

## ŞEKİLLER

Şekil 1. Temel Motivasyon Süreci .....	36
Şekil 2. Nitel Araştırma Temaları .....	48
Şekil 3. Türkiye’den Gitmeye Sebep Olan Etkenler Kod Modeli .....	49
Şekil 4. Yurt Dışına Çeken Etmenler Kod Modeli .....	51
Şekil 5. Ülke Değişikliğinin Göç Veren Ülke Açısından Sonuçları Kod Modeli.....	53
Şekil 6. Türkiye ile Göç Edilen Ülkenin Sosyal İmkân Farkları Kod Modeli.....	55
Şekil 7. Yaşam Tarzı Değişiklikleri Kod Modeli.....	58
Şekil 8. Göç Edilen Ülkede Çalışanlara Karşı Tutum Kod Modeli .....	61
Şekil 9. Göç Edilen Ülkede Şirket Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Katkıları Kod Modeli .....	64
Şekil 10. Göç Edilen Ülkede Çalışma Saati ve İş Yoğunluğunun Motivasyona Etkisi Kod Modeli .....	66
Şekil 11. Çalışan Motivasyonunun Türkiye ile Farklılıkları Kod Modeli .....	68
Şekil 12. Göç Edilen Ülkede Çalışılan Yere Olan Aidiyet Duygusu Kod Modeli ....	70
Şekil 13. Ülke Değişikliğinin Hayat Memnuniyetine Etkisi Kod Modeli .....	72
Şekil 14. Kod Bulutu.....	75
Şekil 15. Kod Haritası .....	75

## TABLolar

Tablo 1. Göç Çeşitleri .....	4
Tablo 2. Seçilen Ülkelerin Ar-Ge Giderlerinin GSYH' deki Payı.....	21
Tablo 3. Türkiye'nin Göç Verdiği Meslek Dalları (%) .....	28
Tablo 4. Türkiye'de Beyin Göçünün Nedenleri .....	30
Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	47
Tablo 6: Katılımcılara Göre Türkiye'den Gitmeye Sebep Olan Etkenler.....	50
Tablo 7: Katılımcılara Göre Yurt Dışına Çeken Etmenler.....	52
Tablo 8: Katılımcılara Göre Ülke Değişikliğinin Göç Veren Ülke Açısından Sonuçları .....	55
Tablo 9: Katılımcılara Göre Türkiye ile Göç Edilen Ülkenin Sosyal İmkan Farkları.....	58
Tablo 10: Katılımcılara Göre Yaşam Tarzı Değişiklikleri.....	60
Tablo 11: Katılımcılara Göre Göç Edilen Ülkede Çalışanlara Karşı Tutum .....	63
Tablo 12: Katılımcılara Göre Göç Edilen Ülkede Şirket Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Katkıları.....	65
Tablo 13: Katılımcılara Göre Göç Edilen Ülkede Çalışma Saati ve İş Yoğunluğunun Motivasyona Etkisi .....	67
Tablo 14: Katılımcılara Göre Çalışan Motivasyonunun Türkiye ile Farklılıkları .....	69
Tablo 15: Katılımcılara Göre Göç Edilen Ülkede Çalışılan Yere Olan Aidiyet Duygusu .....	71
Tablo 16: Katılımcılara Göre Ülke Değişikliğinin Hayat Memnuniyetine Etkisi .....	73
Tablo 17: Kod Birliktelikleri.....	74

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'den başka ülkelere göç eden nitelikli bireylerin göç sebeplerini, değişen yaşamlarını, çalışma şartlarını ve motivasyonlarını incelemektir. Literatürde beyin göçü ve çalışan motivasyonlarına dair çalışmalar bulunsa da beyin göçünün çalışan motivasyonuna etkisi üzerine spesifik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Nitel bir yöntemle gerçekleştirilen bu çalışmada, Türkiye'den göç etme sebepleri arasında en fazla eğitim faktörü öne çıkarken, yurt dışında çekici gelen faktörler arasında da yine eğitim ilk sırada yer almaktadır. Göç edenlerin gözlemleri, ülke değişikliğinin Türkiye açısından genellikle olumsuz sonuçlar doğurduğunu, özellikle nitelikli iş gücünde azalma ve ekonomik olumsuzluklar yarattığını göstermektedir. Göç edilen ülkelerdeki sosyal imkanlar açısından sağlık hizmetleri ve eğitim kalitesi Türkiye'ye göre daha olumlu bulunmuştur. Yaşam tarzı değişikliklerinde ise daha az trafik, azalan stres ve iş hayatında profesyonelleşme gibi olumlu değişiklikler dikkat çekmektedir. Göç edilen ülkelerde çalışanlara yönelik tutum genel olarak olumlu olarak değerlendirilirken, şirket yönetiminin çalışan motivasyonuna katkısı genellikle çok yüksek olarak belirtilmiştir. Çalışma saatleri ve iş yoğunluğu ise büyük ölçüde olumlu karşılanmıştır. Çalışan motivasyonu açısından, göç edilen ülkelerde motivasyonun Türkiye'ye göre daha iyi olduğu ve çalışanların çalıştıkları yerlere karşı aidiyet duygusunun yüksek olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, ülke değişikliğinin hayat memnuniyetine etkisi büyük oranda olumlu olmuştur. Bu bulgular, Türkiye'de kalan nitelikli iş gücünün motivasyonunu artırmak için stratejik öneriler sunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Beyin Göçü, Çalışan Motivasyonu, Nitel Araştırma

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to examine the reasons for migration, changing lives, working conditions and motivations of qualified individuals who migrate from Turkey to other countries. Although there are studies on brain drain and employee motivation in the literature, no specific study has been found on the effect of brain drain on employee motivation. In this research conducted with a qualitative method, the education factor stands out most among the reasons for migrating from Turkey, while education also ranks first among the attractive factors abroad. Observations of those who migrated show that changing countries generally has negative consequences for Turkey, especially a decrease in the qualified workforce and economic negativities. In terms of social opportunities, the quality of health services and education in the countries of migration were found to be more positive than in Turkey. As for lifestyle changes, positive changes such as less traffic, reduced stress and professionalization in business life are noteworthy. While the attitude towards employees in the countries of migration is generally evaluated as positive, the contribution of company management to employee motivation is generally stated to be very high. Working hours and work intensity were largely received positively. In terms of employee motivation, it has been observed that motivation in the countries of migration is better than in Turkey and employees have a higher sense of belonging to the place where they work. As a result, the effect of country change on life satisfaction was largely positive. These findings provide strategic recommendations to increase the motivation of the qualified workforce remaining in Turkey.

**Key Words:** Beta Migration, Employee Motivation, Qualitative Research

## GİRİŞ

Küreselleşme sürecinin hızlanmasıyla birlikte, yetenekli iş gücünün bir ülkeden başka bir ülkeye göç etmesi, yani beyin göçü, dünya genelinde önemli bir olgu haline gelmiştir. Beyin göçü, bireylerin eğitim, bilgi ve yeteneklerini daha iyi değerlendirebilecekleri, kariyer fırsatlarının daha geniş olduğu ülkelere göç etmelerini ifade eder. Özellikle gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşen bu hareket hem kaynak ülkelerde hem de hedef ülkelerde derin ekonomik, sosyal ve kültürel etkiler yaratmaktadır.

Türkiye, son yıllarda artan beyin göçü ile karşı karşıya kalan ülkelerden biridir. Türkiye'den yurt dışına giden yüksek eğitimli ve nitelikli bireylerin sayısındaki artış, ülkenin ekonomik ve sosyal dinamiklerinde önemli değişikliklere yol açmaktadır. Beyin göçünün nedenleri arasında daha iyi yaşam koşulları, kariyer imkanları, akademik ve bilimsel araştırma olanakları, politik ve sosyal istikrar gibi faktörler öne çıkmaktadır. Bu göç hareketi, Türkiye'deki iş gücü piyasasında ve genel anlamda ülkenin kalkınma sürecinde çeşitli zorluklar ve fırsatlar yaratmaktadır.

Bu çalışma, Türkiye'de beyin göçü sonrasında kalan ve ülke içinde çalışmaya devam eden bireylerin motivasyonlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Beyin göçünün bireyler üzerinde bıraktığı etkiler ve bu kişilerin iş yaşamındaki motivasyon kaynakları, nitel araştırma yöntemleriyle derinlemesine analiz edilecektir. Bu bağlamda, Türkiye'de kalan nitelikli iş gücünün motivasyon düzeyleri, iş tatmini, kariyer beklentileri ve genel yaşam memnuniyeti gibi faktörler üzerinden değerlendirilecektir. Araştırmanın temel amacı, Türkiye'de beyin göçü sonrası kalan çalışanların motivasyonlarını ve bu motivasyonun iş performanslarına nasıl yansıdığını anlamaktır. Özellikle, göç etmeyen nitelikli çalışanların iş yerindeki motivasyonlarını etkileyen faktörler ve bu faktörlerin iş performansına olan etkisi incelenecektir. Bu inceleme, işverenler ve politika yapıcılar için değerli bilgiler sunarak, beyin göçünün olumsuz etkilerini azaltacak stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunabilir.

Beyin göçünün etkileri sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda toplumsal ve ekonomik düzeyde de geniş çaplıdır. Türkiye'nin ekonomik büyüme ve kalkınma hedefleri doğrultusunda, nitelikli iş gücünün ülkede tutulması ve bu kişilerin yüksek motivasyonla çalışması büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, beyin göçünün motivasyon üzerindeki etkilerini anlamak, Türkiye'de kalmayı tercih eden nitelikli

çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine yönelik politikalar geliştirilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemleri kullanılarak, Türkiye'de beyin göçü sonrası kalan çalışanların motivasyonları derinlemesine incelenecektir. Araştırmanın temel veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler tercih edilecektir. Görüşmeler, farklı sektörlerde çalışan ve çeşitli meslek gruplarından gelen bireylerle yapılacaktır. Bu sayede, motivasyon kaynakları ve bu kaynakların iş performansına yansımaları hakkında zengin ve kapsamlı bir veri seti elde edilmesi hedeflenmektedir.

Beyin göçü, yüksek eğitilmiş ve nitelikli iş gücünün daha iyi yaşam koşulları ve kariyer fırsatları arayışıyla ülkeler arası hareketini ifade eder. Bu olgu, gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere doğru yoğun olarak yaşanmakta ve kaynak ülkelerde çeşitli sosyo-ekonomik etkiler yaratmaktadır. Türkiye, son yıllarda artan beyin göçü olgusuyla karşı karşıya kalan ülkelerden biridir. Ülkenin ekonomik ve politik yapısındaki dalgalanmalar, genç ve eğitilmiş nüfusun yurt dışına göç etmesine sebep olmaktadır. Bu durum, Türkiye'deki nitelikli iş gücünün azalmasına ve dolayısıyla çeşitli sektörlerdeki verimlilik ve inovasyon kapasitesinin düşmesine neden olmaktadır.

Beyin göçünün yoğun yaşandığı bir ülkede, kalan nitelikli iş gücünün motivasyonu ve iş tatmini büyük bir önem taşımaktadır. Beyin göçü sonrası ülkede kalan çalışanların motivasyonlarının düşük olması, iş yerinde verimliliğin azalmasına, çalışan memnuniyetsizliğine ve uzun vadede ekonomik büyümenin olumsuz etkilenmesine yol açabilir. Bu nedenle, Türkiye'de kalan nitelikli çalışanların motivasyon kaynaklarını ve bu motivasyonun iş performanslarına yansımalarını anlamak kritik bir önem arz etmektedir.

Araştırmanın sonucunda, Türkiye'de beyin göçü sonrası kalan nitelikli çalışanların motivasyonlarını etkileyen ana faktörler belirlenecek ve bu faktörlerin iş performansına olan yansımaları ortaya konulacaktır. Bu bulgular, işverenlerin ve politika yapıcıların, nitelikli iş gücünü ülkede tutma ve bu kişilerin iş yerinde yüksek motivasyonla çalışmalarını sağlama konusundaki stratejilerini şekillendirmelerine yardımcı olacaktır. Ayrıca, çalışma, beyin göçünün bireysel ve toplumsal düzeydeki etkilerini anlama ve bu etkilerle başa çıkma yolları konusunda literatüre önemli katkılar sunacaktır.

# 1. BÖLÜM: GÖÇ VE BEYİN GÖÇÜ

## 1.1. Göç Kavramı

Göç, yüzyıllardır toplumların karşısına çıkan, ekonomik, sosyal-kültürel, siyasi, sosyal ihtiyaçlar ve psikolojik nedenlerden kaynaklanan insanlığın hayatını büyük ölçüde etkileyen, coğrafi yer değiştirme hareketidir şeklinde ifade edilmektedir (Öneri, 2019). Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne bakıldığında ise göç, “Ekonomik, toplumsal, siyasi sebeplerle bireylerin veya toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine gitme işi, taşınma, hicret, muhaceret” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022). Lee, göç kavramını “genel olarak yaşanan yerin kalıcı ya da yarı kalıcı olarak değiştirilmesi” olarak adlandırmıştır (Lee,1969). Dekhoda ise göç kavramını “bir toplumun coğrafi hareketliliği anlamına gelmekte olup bu hareketlilik iki farklı yer, konum veya coğrafik konumda oluşur. Bu hareketliliğin bir başlangıç ve bitiş noktası vardır” şeklinde tanımlamıştır (Dekhoda, 1960). Lewis’e göre göçe dair sınıflandırmaların çoğu eylemin gerçekleştiği yerler arasındaki uzaklık ölçüsünü temel almaktır. Uzaklık konusuna göre iç göçe bakıldığında ülke içerisinde yapılan yer değişikliği anlaşılmaktadır. Ülke sınırları dışına yapılan yer değişikliği ise dış göç hareketliliği olarak tanımlanmaktadır (Lewis, 1982). Türkiye’de göç, 1950’li yıllarda hız kazanmaya başlamıştır. Endüstrinin gelişmesiyle, tarım alanında işsiz kalan işçilerin kentlere yönelmesiyle göçler artmıştır (Koçak ve Terzi, 2012). Göç olgusu; Türkiye’de bu durum, başta ekonomik nedenlerden olmak üzere, demografik değişimler ve iskân kanunları sonucunda ortaya çıkan iç ve dış göç akımları nedeniyle de her zaman gündemde olmuştur (Köse ve Bülbül, 2010).

<b>Tablo 1. Göç Çeşitleri</b>			
<b>GÖÇ ÇEŞİTLERİ</b>	Yurt içi ve yurt dışı durumuna göre	İç göçler	Kırsaldan şehire
			Şehirden şehire
		Dış göçler	Şehirden kırsala
			Kırsaldan kırsala
	Gönüllülük ve zorunluluk durumuna göre	Gönüllü göçler	İçten dışa
			Dıştan içe
		Zorunlu göçler	Beyin göçü
			İş gücü göçü
			Muhaceret
			Mübadele
	Süresine göre	Daimi (kalıcı) göçler	Tehcir (sürgün)
			Mültecilik
Sığınmacılık			
Süresine göre	Mevsimlik (dönemsel, sezonluk) göçler	Deprem, sel vb. doğal afetlere bağlı göçler	
		-	
		Turizm (yazlıkçı) göçü	
Süresine göre	Mevsimlik (dönemsel, sezonluk) göçler	Mevsimlik işçi göçü	
		Yayla göçü	

Kaynak: (Yılmaz & Tağrikulu, 2017)

## 1.2. Göçün Nedenleri

Toplumunu ilgilendiren tüm olaylarda yaşandığı gibi göç de birçok unsur tarafından etkilenmektedir. Göç etmek durumunda olan insanlar siyasi, ekonomik, dini sebepler, savaşlar, teknolojiye gelişmeler, tarım ürünlerinin değişmesi, artan işsizlik, ulaşımın kolay hale gelmesi ve genç nüfustaki artış gibi nedenlerden dolayı göç etmektedirler (Tuzcu ve Bademli, 2013; Pazarcık, 2010). Göç olgusunun nedenleri aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir:

### 1.2.1. Ekonomik Nedenler

Ülkeler ve şehirler arasındaki göç hareketlerinde ekonomik nedenler en önemli etkeni oluşturmaktadır. Bireyin gelir ve daha iyi şartlarda yaşama isteğinden oluşan bir göç süreci olarak da tanımlanabilir (Aksoy, 2012).

İnsanlar sürekli artış gösteren ihtiyaçlardan dolayı ekonomik kaygı yaşamaktadırlar. Bu nedenle ekonomik açıdan iyi olan yerlere gitmeyi düşünürler. Özellikle genç bireylerin gelecek beklentileri ve kaygıları bu durumu etkilemektedir. Endüstrinin gelişmesiyle birlikte kırsal kesimlerden kentlere göçler yaşanmıştır (Karabulut ve Dilek, 2007). Gelişmişlik seviyesi yüksek ülkelerin ekonomik açıdan daha refah

yaşamaları, iş imkanının fazla olması ve bir yerden başka bir yere gitme imkanlarının ulaşılabilir olması gibi durumlar pozitif etki yaratmakta ve o ülkelerde yaşamayı cazip kılmaktadır. Bu durumlar ekonomik açıdan kaynaklanan göç olgusunun çıkmasına yol açmaktadır (Öneri, 2019).

Göçün ekonomik nedenlerinin dikkat çeken bir diğer noktası ise gelir dağılımında bozukluk, açlık ve yoksulluk sorunudur. İnsanlar bu sorunlardan kurtulmak içinde gelişmiş ülkelere göç etmektedir (Hatipler ve Daşkırın, 2021).

### **1.2.2. Sosyo-Kültürel Nedenler**

Ekonomik nedenlerden dolayı gerçekleşen göçler gibi sosyal ve kültürel yapıda gerçekleşen göçlerde önemli etkenler olarak ortaya çıkmaktadır (Kışla, 2008). Toplumun gelişmesiyle, kişilerin gelir düzeylerinin artması yeme-içme ve giyinme gibi en temel ihtiyaçların beraberinde sosyal ve kültürel ihtiyaçları doğurmaktadır. Sosyal ve kültürel ihtiyaçtan doğan beklentiler göç hareketliliğine neden olmaktadır (Başel, 2011).

Daha iyi fırsatlar, daha fazla maaşlar ve nitelikli sosyal hakların beraberinde, gittiğiniz bölge veya ülkedeki ırk farklılıkları, siyasi istikrarsızlık, hükümet değişiklikleri ve vatandaş değişim politikaları nedeniyle de ayrımcılık söz konusudur. Sosyokültürel ve politik faktörler de göç hareketlerini yönlendirmektedir. Bu durum ülkeler arasında ortaya çıkabileceği gibi, bir ülkenin farklı bölgeleri arasındaki sorun ve dengesizliklerden de kaynaklanabilmektedir (Aksoy, 2012). Sosyal ve kültürel olarak bakıldığında bir diğer göç nedeni eğitimidir (Taşçı, 2009). Eğitim ihtiyacı göçü tetikleyebilirken, geniş ailelerin oluşturduğu kontrol mekanizmalarını ve otoriteyi ortadan kaldırma isteği de eğitilmiş gençlerin göç etmesinin bir diğer nedenidir. Ayrıca büyükşehir merkezlerinden yükseköğretim kurumlarında öğrenim görmek üzere gelen gençler; Alışılmış yaşam tarzlarından vazgeçmiyorlar. Kişinin taşındığı bölgedeki yaşam tarzı ve istihdam olanakları beklentilerini karşılamayabilir. Bu gerçeklerden hareketle göç veren iller, kalkınma için önemli bir faktör olan nitelikli insan gücünü kaybetmektedir (Başel, 2007). Gelişmiş ülkelerin eğitim seviyeleri ve imkanları, gelişmemiş ülkelere göre oldukça fazladır. Bu durum sonucunda meydana gelen göçler özellikle beyin göçü türündendir (Kışla, 2008).

### 1.2.3. Siyasi Nedenler

Bir toplumda yaşanan iç karışıklıklar, terör, savaş ve siyasi olaylar göç etme nedeni olmaktadır. Siyasi ve savaş sıkıntıları özellikle bölgede yaşayan insanların haklarına, kişiliklerine ve erdemlerine karşı olumsuz davranışlar sergilemesi sebebiyle göçü zorunlu hale getirmektedir (Tamer ve Birvural, 2018).

Göçmenler, özellikle siyasi sürece tam olarak katılabildikleri takdirde, ziyaret ettikleri ülkelerin siyaseti ve politikaları üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilirler (Bloemraad, Korteweg ve Yurdakul, 2008). Göçmenlere yönelik politikalar ve göçmenlerin varlığı, özellikle ulusal kimliğe veya güvenliğe yönelik bir tehdit olarak görüldüklerinde, göçmen karşıtı duygu ve politikalara da yol açabilir (Betts ve Collier, 2017).

Literatürde göçe neden olan faktörlerin sosyal, kültürel, hukuki ve psikolojik konuların yanı sıra güvenliğinde olduğu yönünde bir görüş savunulmaktadır (Ekici ve Tuncel, 2015). Bu bakış açısıyla hareket etmek, göçte temel etkili araçlar olan siyasi politikaların ertelenmesi, göçün yönetilmesinde ise yanlış araçlarla hareket edilerek zaman ve kaynak israfı anlamına gelmektedir. Öte yandan politikaların "sadece göç gerçekleştikten sonra yönetimin üstlenilmesi anlamında önemli ve gerekli" olduğu da düşünülmemelidir. Dünyada son elli yılda 175 milyondan fazla insan yerinden edilmiştir (Vatandaş, 2016). Göç, göçmen için bir kurtuluş ya da refah arayışı olsa da varış ülkesi ya da geçiş ülkesi açısından büyük sorunlar yaratmaktadır. Göç politikalarının doğru belirlenmesi dünyada göçü azaltacaktır. Bu süreçte doğru kamu politikalarının belirlenmesi çok önemlidir. Örnek vermek gerekirse, bir ülkenin benimsediği sosyal güvenlik politikası, göçmenlerin ülke içindeki çalışma koşullarını belirlemekte ve onların kayıt dışı mı yoksa kayıtlı işçi olarak mı çalıştıklarını belirleyebilmektedir. Bu durum, göçmenin ülkede kalıp kalmayacağını, ülkeden ayrılıp ayrılmayacağını veya başka ülkelere yeni göçmenlerin gelip gelmeyeceğini belirleyebilir. Türkiye son yıllarda farklı göç olgularıyla karşı karşıya kalmıştır (Örselli ve Babahanoğlu, 2016). Dolayısıyla ortaya konulan "politikalar" ile göçün türü (iç, dış, mevsimsel vb.) ve miktarı/sayıları belirlenebilmektedir. Bu bağlamda Türkiye'nin Suriyelilere yönelik geçmiş sosyal ve kültürel koşullar dikkate alınarak benimsediği "açık kapı politikası" ve Yunanistan'ın Suriyelileri Akdeniz'de öldürmek pahasına "geri itme yaklaşımı" siyasi bir tercihtir. Bu nedenle sosyal, kültürel,

psikolojik ve hukuki gerekçelerin ardındaki siyasi koşulları ve etkiyi anlamak ve dış politikada çevreye yön verebilmek Türkiye'nin 21. yüzyıldaki konumu/hedefleri açısından oldukça önemlidir.

#### **1.2.4. Doğal Afetler**

Doğal nedenler arasında ormanların insan eliyle yok edilmesi, erozyon, artan tuzluluk ve okyanuslardaki suyun azalması ve iklim değişikliği yer almaktadır. Ayrıca nükleer veya termik santral projeleri ve bunlardan kaynaklanan sorunlar, nükleer kazalar, savaş ve çatışmalardan kaynaklanan kimyasal atıklar, çevresel tahribat vb. göçün doğal faktörleri arasındadır (Tamer, 2020).

4. ve 5. yüzyıllarda Moğollar ve Hunlar yağışsızlık nedeniyle Orta Asya'dan göç etmek zorunda kalmıştır. Kırgızistan'da 1994 yılında doğal afetler sonucu oluşan heyelanlar nedeniyle binlerce kişi yer değiştirmek zorunda kalmıştır. Eskiden dünyanın en büyük göllerinden biri olan Aral Gölü, artık bataklığa ve çöle dönüşmüştür. Kuraklık ve küresel ısınma göldeki suyun azalmasına neden olmuştur. Aral Gölü'ndeki su azaldıkça toprak yüzeyindeki tuzlar rüzgarla tarım alanlarına taşınarak verimliliği düşürmüştür ve insanların göç etmesine neden olmuştur. Küresel ısınma birçok alanda biyolojik değişikliklere neden olmuştur. Dünya genelinde hava olaylarında değişkenlik mevcut ve bu değişkenlik bölgesel iklimler arasındaki farklılıkları artırarak bazı yerlerde sert ve sıcak iklim koşullarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu iklim değişiklikleri insan yaşamını büyük ölçüde etkilemiş ve göç hareketlerinin yönünde değişiklikleri tetiklemiştir. Kıyı bölgelerindeki aşırı yağışlar, artan yangınlar, sıklaşan fırtına ve tsunamiler ve ormansızlaşma, bu bölgelerdeki insan yaşam alanını giderek sınırlandırmakta, bireylerin ve grupların göçünü kaçınılmaz hale getirmektedir. Göçmenler hayatlarını devam ettirebilecekleri bir yere ulaşmak için büyük çaba ve çaba harcamışlardır. Afrika'da her yıl milyonlarca insan ekonomik ve sosyal krizler, doğal afetler, çatışmalar ve kuraklık nedeniyle evlerini terk etmek zorunda kalıyor. Bu kıtada en fazla iç göçün yaşandığı ülkeler şunlardır: Nijerya, Somali, Sudan, Güney Sudan ve Demokratik Kongo Cumhuriyetidir (Günay, Atılğan ve Serin, 2017).

Doğal afetler ülkelerin sosyal ve ekonomik durumlarını büyük ölçüde zarara uğratan bir doğa olayları olarak tanımlanabilir. Dünyada oluşan doğal afetlerin çoğunluğu meteorolojik afetlerden oluşmaktadır. Ülkemiz, bulunduğu iklim şartlarından dolayı

meteorolojik karakterli afetlere sıkça maruz kalmaktadır. Ülkemizde en çok yaşanan meteorolojik karakterli afetler; deprem, sel, don, dolu, orman yangını, rüzgâr, yağış, fırtına, kar, kuraklık ve taşkınlardır (Ceylan ve Kömüşçü, 2008). Doğa olaylarının insanların bir yerden başka bir yere gitmesinde önemli bir etkisi vardır (Aksoy, 2012).

### **1.3. Göçlerin Sınıflandırılması**

Göç olgusunu, oluşumuna göre farklı şekillerde sınıflandırılmak mümkündür (Özkan, 2019). Göçler yönüne göre, iradeye bağlı ve insanların niteliklerine göre sınıflandırılmıştır (Ergişi, 2020). Bu sınıflandırma kapsamında yapıldığı coğrafyaya göre iç ve dış göç; göç edenlerin karar almalarında dış etkenlerin olup olmadığına göre gönüllü ve zorunlu göç; göç edenlerin niteliklerine göre, beyin göçü ve işgücü göçü olarak ayrıştırılmaktadır (Sağırlı, 2006).

#### **1.3.1. Yönüne Göre Göçler**

Yönüne göre göç hareketleri ülke sınırları içerisinde gerçekleştiğin zaman iç göç, ülke dışında gerçekleştiği zaman dış göç şeklinde ifade edilmektedir (Apan, 2018). Göç sebepleri benzer olsa bile ulusal ve uluslararası sınırlar bakımından kişiler üzerindeki etkisi farklıdır (Sağırlı, 2006).

##### **1.3.1.1. İç Göç**

İç göç, nüfusun ülke sınırları içerisinde yer değiştirme hareketidir. Yani ülke içerisinde bir şehirden başka bir şehre, sürekli veya geçici süre ile hareket edilmesidir. İç göçte ülke nüfusundan ziyade göç eylemi gerçekleştirilen şehirlerde değişim yaşanmaktadır. İç göçler; şehir ve bölgelerde yaşanan iktisadi, sosyal ve siyasi nedenlerden dolayı gerçekleşir (Tamer, 2020).

Kırsal kesimde nüfusun azalmasına, kentsel kesimde ise nüfusun artmasına neden olmuştur. Bireyleri iç göçe yönlendiren başlıca nedenler şunlardır: Siyaset, ekonomi, toplumsal yapı, hoşgörü, iş ve istihdam, düşünce özgürlüğü, üretim olanaklarına erişim kolaylığı ve hızlı ulaşım, kültürel yapı gibi faktörler genel olarak kentten kente göçe neden olmaktadır (Günay, Atılğan ve Serin, 2017).

Türkiye’ de iç göçler 2. Dünya savaşından sonra endüstrileşme hareketlerinin büyümesiyle birlikte başlamıştır. Özellikle, İstanbul ve yakın çevresinin sanayileşmede çekim alanı olması, Marmara Bölgesine büyük ölçüde iç göçün yaşanmasına sebep olmuştur. Köylerde yaşayanlar bu bölgelere doğru göç etmeye başlamıştır. Tarımda başlayan teknolojik gelişim ve nüfusun artması iç göçlere de hız

kazandırmıştır. Köylerden kentlere yaşanan göçlerin en önemli sebebi ekonomik sıkıntılardır (Bostan, 2017).

Türkiye’ de 1980’den itibaren uygulanan serbest pazar ekonomisi ile gerçekleştirilen özelleştirmeler yoğun bir şekilde uygulanmıştır. Bunun yanında şehirlerde ulaşım, eğitim, sağlık gibi sosyal olanakların değeri ve niteliği artmıştır. İlavenen, Güney Doğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgelerindeki terör vakaları insanları göçe zorlamıştır. Genele bakıldığında 1980-2010 yılları arasında Türkiye’ de göçler artmakta, sadece kırsal bölgelerden şehirlere değil, şehirler arasında da iç göçün yaşandığı görülmektedir. Ulaşım ve haberleşmenin gelişmesi şehir hayatı hakkında daha çok bilgi sahibi olunmasını sağlamıştır. Bu durum kentlerin kırsal bölgelere göre tercih edilebilir olmasını artırmıştır (Adıgüzel, 2020).

### **1.3.1.2. Dış Göç**

Dış göçler bölgeler arası gerçekleştirilen yer değiştirme eylemidir. Bu göçler sürekli veya kısa süreli olarak da gerçekleşebilir. İç göçlerde olduğu gibi dış göçlerinde oluşumunda iktisadi, sosyal, siyasi, dini zorlama ve işsizlik gibi nedenler bulunmaktadır (Günay, Atılğan ve Serin, 2017).

Ülkeler arasındaki bütçe farkı, eğitimdeki gelişmeler ve bunların yanında lisana, soya dayalı sosyal ve kültürel sorunlar dış göç sürecini etkilemektedir. Yani uluslararası göç sürecini etkilemektedir. Buna göre, etnik farklılık sonucu kayırmacılık, siyasal istikrarsızlık, rejim değişiklikleri gibi unsurlar uluslararası göçü arttırmaktadır. Ücretlerin az olması, vergilerin yüksek olması, bireylerin geleceklerinden endişe duyması, sosyal ayrıcalıkların yetersizliği, eğitim seviyesi yüksek kişilerin yaşadığı ülkede saygınlık görmemesi gibi konularda dış göçe etkendir (Ünsal, 2019).

Dünya genelinde dış göç ile ilgili verilere bakıldığında 2019 yılında göçmenlerin sayısı 272 milyon olup dünya nüfusunun yüzde 3,5’ini oluşturmaktadır. Göçmenlerin yüzde 42,8’i kadın yüzde 52’si erkeklerden oluşmaktadır. Ülke temelinde ilk sıralarda Hindistan, Meksika ve Çin yer almaktadır. 2022 yılına bakıldığında ise dünyada 281 milyon göçmen bulunmakta ve bu da dünya nüfusunun yüzde 3,6’sına denk gelmektedir. Uluslararası göçmenler Avrupa ve Asya’ da daha fazladır (IOM, World Migration Report, 2022).

Türkiye dış göç fikriyle 2. Dünya Savaşı’ndan sonra tanışmıştır. Dış göç zamanla toplum bütünlüğünü etkileyen bir durum haline gelmiştir (Güder, 2016). Savaş sonrası

Batı Avrupa'nın sanayi gelişiminde ilerlemesiyle iş gücü açığı doğmuştur. Emek gücü açığı Türkiye gibi ülkelerden karşılanmıştır (Aksoy, 2012).

### **1.3.2. İrade Açısından Göçler**

İnsanlar yaşamlarını tamamen değiştirecek kararlar alırken fazlaca faktörü bir arada düşünmek durumunda kalabilir. Faktörlerin çok olması karar verebilmek için karışıklığa neden olur. Bu karar eğer göç konusu ise süreç çok daha zorlayıcı olabilir. Kişinin hem mevcut hayatını bırakması hem de yeni hayatına alışması kolay bir süreç değildir. Alışılan örf ve adetlerin yerine göç edilen yerdeki öf ve adetlerin benimsenmesi gerekmektedir (Sağırılı, 2006).

İrade açısından göçlerde insanlar, farklı faktörlerden kaynaklanan durumlardan dolayı buldukları bölgeleri isteyerek ya da istemeyerek değiştirebilirler (Demirel, 2004).

Kişinin kendi iradesine bağlı yer değiştirme hareketi "gönüllü göç", kişinin iradesi dışında gerçekleşen hareketi "zorunlu göç" olmak üzere iki grup halinde incelenmektedir.

#### **1.3.2.1. Zorunlu Göçler**

Zorunlu göç, kişilerin kendi istekleri dışında buldukları yerleri değiştirmek zorunda kalma durumudur. Siyasi ve doğa olayları gibi nedenler zorunlu göç işareti olmuştur (Yılmaz A., 2014).

Uluslararası Göç Örgütü (IOM), zorunlu göçü, doğal ya da insani nedenlerden kaynaklı, içerisinde yaşama ve refaha yönelik tehditleri de barındıran bir zorlama unsuru bulunan göç hareketi olarak ifade etmektedir (IOM, 2013).

İnsanlar yaşadıkları yerde oluşan savaşlar, doğal afetler, ülke içi karışıklıklar gibi yaşamı olumsuz yönde etkileyen durumlarla karşılaşmaktadır. Zorlukların yaşanması bireylerin buldukları yeri istemeyerek de olsa bırakmalarına neden olmaktadır. 1800'lü yılların ortalarına doğru tabiat koşulları nedeniyle İrlanda'da yaşanan kıtlık birçok insanın hayatını olumsuz yönde etkilemiş ve ABD'ye göç etmelerine neden olmuştur. Josef Stalin zamanında devlet politikası olarak belirlenen çok sayıda Ahıska Türkünün göç etmesine zorlanmıştır. Suriye'de yaşanan iç karışıklıklardan dolayı hayatlarından endişe duyan insanların ülkelerini terk etmeleri zorunlu göç hareketlerine örnek olarak gösterilebilir (Aydınlı, 2017).

### **1.3.2.2. Gönüllü Göçler**

Gönüllü göç, bireylerin kendi istekleri doğrultusunda hayatlarında yapmak istediği değişiklikler veya geleceğe yönelik yapılan planları gerçekleştirebilmek amacıyla oluşan yer değiştirme hareketidir (Küyük, 2011). Bu göç türünde, insanların karar verme aşamasında ücretlerin yüksek olması, çalışma ortamının güvenli olması, demokrasiye uygun haklar, refah içinde bir yaşam gibi etki faktörleri bulunmaktadır (Yılmaz, 2014).

Göç edilecek yerler genelde daha önce benzer toplulukların seçim yaptıkları yerlere doğru gerçekleşir. Tarihsel açıdan bakıldığında bu göç türüne, Avrupa'dan Yeni Dünya'ya, Akdeniz ülkelerinden Avrupa ülkelerine ve Güney'den Kuzey Amerika'ya doğru yapılan göçler örnek olarak verilebilir (Sağırlı, 2006).

### **1.3.3. Göç Edenlerin Niteliklerine Göre Göçler**

Dünyada fazlaca meydana gelen göçler, doğal afetler, açlık, sefalet, savaşlar, iç karışıklıklar ve dış baskılar gibi birçok nedenden oluşmaktadır. Bu yer değiştirme hareketi birçok olumsuzluğun yanı sıra olumlu sonuçların ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Göç eden bireylerin yapıları örf ve adetlerine göre farklılık göstermektedir. Tüm farklılıklara rağmen göç eden bireylerin büyük çoğunluğu işgücü olarak erkek nüfustan oluşmaktadır. Erkeklerin ekonomik ve ailevi nedenlerden dolayı göç ettikleri görülmektedir. Kadınların göç etme nedenleri ise, şahsi neden ve ailevi nedenlerdir. Ülke değiştirenlerin niteliklerine göre bakıldığında işçi ve beyin göçü olacak şekilde ikiye ayırabiliriz (Öneri, 2019).

#### **1.3.3.1. İşgücü Göçü**

İşgücü göçü, toplumun belirli bir kesiminin gelir elde etmek amacıyla başka ülkelere gitmelerini ve orada istihdam edilmelerini ifade etmektedir. Bu göç türü hem göç veren ülkeler hem de göç alan ülkeler için pozitif ve negatif sonuçlar doğurabilmektedir. Göç veren ülkelerde, işsizlik oranının azalması, giden kişilerin ek maliyetinin ortadan kalkması, kişilerin memleketlerine döviz getirebileceği gibi olumlu etkilerinin yanı sıra, deneyimli işçilerin başka ülkelere kaçması gibi olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Göç alan ülkelerde bu durum, az maliyetli işgücü avantajı sağlarken, gelen kişilerin topluma ayak uydurmaları için yapılması gereken harcamalar ise dezavantaj oluşturmaktadır (Babayiğit, 2014).

İkinci Dünya Savaşında yer alan ülkelerde savaştan sonra ciddi anlamda işgücü açığı meydana gelmiştir. Oluşan bu işgücü açığı, ülkeler arası göçün artmasına neden olmuştur. Savaştan sonra Avustralya, Belçika, Fransa ve Almanya yabancı uyruklu işçi istihdam ederken, Türkiye, Yugoslavya, Cezayir, Fas ve Tunus yurt dışına işgücü veren bölgeler arasında bulunmaktadır. İşgücü göçü ile başka ülkelere göç eden işçiler o ülkenin nüfusunun artmasına neden olmuştur. Örneğin, 1960 yılında İngiltere'ye göç eden işçiler ülkenin nüfusunun yüzde 5'ini oluşturmaktadır. Türkiye' den yurt dışına ilk emekçi göçü 1958 yılında başlamıştır. Türkiye ile Almanya, 1961 yılında emekçi göçü antlaşması imzalamıştır. Türkiye'den başka ülkelere göç eden işçiler ülkeye maddi anlamda önemli katkı sağlamışlardır. Ülkelere işgücü göçü ilerleyen yıllarda da artarak devam etmiştir. İşgücü göçünün oluşmasında, nüfusun hızla artması, insanların isteklerinin ve beklentilerinin farklılaşması, gelir dağılımındaki dengesizlik, artan işsizlik sorunu ve gelir düzeyinin düşük olması etkili olmuştur (Günay, Atılğan ve Serin, 2017).

İşgücü göçünün yarattığı toplumsal ve ekonomik etkiler göç veren ve göç alan ülkeler açısından olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Olumlu etkiler arasında, dışarıya göçte işsizlik oranında azalma oluşmaktadır. Bu durum ülke için önemli bir motivasyon kaynağıdır. Ülkede bulunan emek gücü fazlalığının azalması ücretlerde artışı meydana getirmektedir. Bu durum ülkede kalan çalışanları olumlu yönde etkileyecektir. Böylece çalışan verimliliğinde artış ve işçi başına düşen sermayede artış olacaktır. Yurtdışına giden kişiler kendi ülkelerine döviz göndermektedir. Böylece kaynak ülkenin ekonomisine büyük katkı sağlamaktadır. Bu durum kaynak ülkenin dış ödemeler bilançosunu da iyileştirmektedir. Bir diğer olumlu etki, gelişmiş ülkelere göç eden kişilerin orada edindikleri bilgi ve tecrübeler kaynak ülke için önemlidir. Göç eden kişiler edindikleri bilgi ve tecrübeleri kendi ülkelerine aktararak ülkenin kalkınmasına destek olmaktadır. İşgücü göçünün göç veren ülke üzerindeki olumsuz etkilerine bakıldığında, nitelikli emek gücü kaybı yaşanmaktadır. Özellikle beyin göçü olarak ifade edilen bu durumda, ülkenin uzun yıllar yetiştirip, kaynak aktardığı kişilerin kaybı üretimi ve ekonomiyi olumsuz etkilemektedir. Ülkenin kalkınması yavaşlamaktadır. Dışarıya karşılıksız beşerî sermaye ihracı oluşmaktadır, beyin göçü anlamında yaşanacak olumsuzluğun yanı sıra daha düşük vasıflı insan gücünün yani kas gücünün kaybına neden olmaktadır, ülkelere dönme kararı alan bireylerde

kültürel farklılaşma ve uyum sorunları ortaya çıkmaktadır, döviz yatırımları üretim alanlarından ziyade arazi veya ev gibi alanlara yapılmaktadır. Bu durum kaynak ülkenin gelir dağılımını olumsuz yönde etkilemektedir. İşgücü göçünün göç alan ülke üzerindeki olumlu etkileri arasında, emek gücünün az olması ve emek ithal edilmesi ile sermayenin tam kapasite kullanımına katkı sağlaması ve bu doğrultuda ülkenin refah seviyesinin artması, sermayenin tam kapasite kullanılmasıyla verimliliğin artması ve düşük maliyetle emek gücü elde edilmesi yer almaktadır. Olumsuz etkileri arasında, ülkeye göç eden bireyler nedeniyle nüfusun artması ile eğitim, sağlık gibi alanlara yapılan harcamalar artması, nüfusun artması ile işsizlik sorunlarının ortaya çıkması ve göç ile gelen bireylerin kültürel anlamda uyumsuzluk sorunları yaşaması yer almaktadır (De Haas, 2010; Kanbir, 2022).

### **1.3.3.2. Beyin Göçü**

Beyin göçü ülke içinde veya dışında eğitim gören kişilerin, teknik alanlarda uzmanlaşarak, hayat şartlarını ve iş olanaklarını yükseltmek ve iyi bir gelir düzeyi sağlamak amacıyla yurt dışına yapılan yer değiştirme hareketidir (Günay, Atılgan, ve Serin, 2017). Beyin göçü, iyi düzeyde eğitim alan, mühendis, doktor ve bilim insanı gibi alanında yetkinlik sahibi kişilerin buldukları ülkede taleplerinin karşılanmaması durumunda az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşmektedir (Bakırtaş ve Kandermir, 2010).

### **1.4. Beyin Göçü Kavramı**

Yaşadığımız dönemde iletişimin, ulaşımın ve bilginin gelişimi insanların hayatlarını kolaylaştırmaktadır. Bu alanlardaki gelişmeler sayesinde insanlar eğitim, kariyer, hayat standardının yükselmesi ve istihdam olanakları gibi bilgilere hızlı ve pratik bir şekilde erişebilmektedir. Tüm bu ilgi çeken imkanlarla beraber insanların ülkelerinde oluşan çatışmalar, işsizlik artışı, fakirlik, eğitim sorunu ve adaletsizlik gibi olumsuz etkiler karşısında insanlar hem kendileri hem aileleri için daha iyi yaşanılabilir bir bölge arayışına yönelmektedirler (Nations, 2017).

Beyin göçü kavramı az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerdeki iyi eğitim almış ve alanlarında uzman kişilerin gelişmiş ülkelere yer değiştirme hareketi olarak ifade edilmektedir. TDK beyin göçünü “İleri düzeydeki meslek ve bilim adamları ile uzmanların bir başka gelişmiş ülkede yerleşip çalışmak amacı ile kendi ülkelerinden ayrılması” olarak ifade etmektedir (TDK, 2022). Bu göç türü çoğunlukla doktorları,

bilim insanlarını, mühendisleri, yüksek nitelikli bireyleri ve akademisyenleri kapsamaktadır. Kendi ülkelerinde veya başka ülkelerde iyi eğitim alan, alanlarında profesyonelleşmiş kişiler, ilerleyen dönemlerde daha iyi şartlarda çalışmak, iyi bir meslek hayatı ve yüksek gelire sahip olabilmek için daha iyi koşulları olan ülkelere giderek orada yaşamlarını sürdürmek isterler. Bu kapsamda gelişmiş ülkeler bütçelerinin önemli bir kısmını genç insanların gelişimine ve eğitimine ayırmaktadırlar. Böylelikle beyin göçü son zamanlarda giderek artmaktadır (Yılmaz, 2019).

Genele bakıldığında az gelişmiş veya gelişmemiş ülkelere gelişmiş ülkelere yönünde gerçekleşen beyin göçü, ara sıra da gelişmiş ülkeden diğer gelişmiş ülkeye doğru gerçekleşebilmektedir. Örneğin, İngiltere pek çok ülkeden vasıflı işgücü alırken, Kanada ve ABD gibi ülkelere vasıflı işgücü göndermektedir. Üstün özellikli çalışan yetiştirmek, o ülkenin gelişmesine de büyük ölçüde katkı sağlamaktadır. Bu katkının farkında olan gelişmiş ülkeler, emek gücü eksikliğini az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere alım yaparak karşılamaktadırlar (Sağbaş, 2009).

Beyin göçü kavramı ile ilgili türeyen farklı kavramlar bulunmaktadır. Beyin göçüne ile ilgili kavramlar beyin bolluğu, beyin değişimi, beyin ihracı, beyin kurutma, sanal beyin göçü, gizli beyin göçü ve kalıcı beyin göçü şeklinde sınıflandırılmaktadır.

**Beyin bolluğu:** Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere eğitimin plansız ve programsız olması nedeniyle, çok sayıda nitelikli insan yetiştirilmektedir. Ama bu ülkelere, iyi eğitim almış ve nitelikli insan gücüne fazla talep gösterilmez. Bu durum çok sayıda nitelikli işsiz insanın birikmesine yol açmaktadır. İyi eğitim almış işsizlerin birikmesi, ülkede az olan nitelikli işgücünde yer almalarından dolayı rekabeti artırır. Rekabet artışı, verimin ve gelirin düşmesine neden olmaktadır. Çok sayıda yetişen nitelikli beyinler her tarafa saçılır (Kaya, 2006). Bir ülkenin nitelikli beyin fazlasından yararlanmayıp başka ülkelere gitmesine fırsat vermesi beyin bolluğu (saçılması) şeklinde tanımlanabilir (Ateş ve Köksal, 2021).

**Beyin değişimi:** ülkelerin birbirlerinden fayda sağlaması amacıyla eğitim, tecrübe, bilgi ve beceri konularında bilim adamı, araştırmacı ve öğrencilerin değişimini ifade etmektedir. Milletlerarası beyin takası, iş birliği yapılması, fikirlerin yayılması ve ayrıcalıklı bilgilerin topluluk yararına dönüştürülmesi amacıyla kullanılır. Bu da küresel bolluğa olanak sağlayabilir (Babataş, 2007).

**Beyin ihracı:** Nitelikli ve yetenekli beyinlerin yurt dışına ihraç edilmesi şeklinde oluşan beyin göçünü ifade etmektedir (Yılmaz E. A., 2019). Beyin göçü alan ülke, bu beyin ihracı ve kişinin emeğine karşı göç veren ülkeye ödeme yapmaktadır (Barışık ve Çetintaş, 2004).

**Beyin kurutma:** Az gelişmiş ülkelerde beyin göçünün oluşumunu büyük ölçüde etkileyen etkenlerden biridir. Nitelikli elemanın kendi alanında istihdam edilmeyerek, başka alanlarda kullanılması ve köreltilmesi şeklinde açıklanabilir (Sağırılı, 2006). Bu olay sanat alanında da sanatçının, üretememesi ve sanatını icraat edememesi anlamında “beyin küsmesi” şeklinde açıklanmaktadır (İyici, 2023). Gençlerin, nitelikli ve eğitilmiş bireylerin ülkelerinin siyasi sistemine karşı duydukları derin güvensizlik, gençlerin öfkelerini körüklemekte ve öfkeli kalpleri başka ülkelere yönelmeye başlamaktadır (Çomak, 2021).

**Sanal beyin göçü:** Az gelişmiş veya gelişmekte olan bir ülkede bulunan bir kişinin bedenini yer değiştirmeden beynini gelişmiş bir ülkeye kiralaması şeklinde tanımlanmaktadır. Bu göç türünde gelişmiş ülkeler, kişilerin buldukları ülkede yaşayarak bilgisayar ve internet yoluyla beyin gücünden faydalanmaktadır. Sanal beyin göçünde gelişmiş ülkeler minimum yatırımla maksimum kar elde etmeyi amaçlamaktadır (Kaya, 2009).

**Gizli beyin göçü:** 2000’li yıllardan sonra iş kollarının çeşitlenmesiyle sıkça kullanılmaya başlanmıştır. Gizli beyin göçünde birey, sanal beyin göçünde olduğu gibi bedenini başka bir ülkeye göç etmemektedir. Bu göç türünde kişi yaşantısını sürdürdüğü ülkeye değil başka bir ülke ya da milletlerarası şirketler adına çalışmaktadır. Genelde bilim adamları ve mühendislerden oluşan gizli beyin göçünden en fazla faydalanan ülkenin ABD olduğu gözlemlenmiştir (Ceylan, 2021). Örneğin, ülkemizde Toyota, Microsoft veya Bayer gibi uluslararası şirketlerde çalışan vasıflı Türkler gizli beyin göçüne örnek verilebilir. Ülkemizde olduğu gibi diğer ülkelerde de görülen gizli beyin göçü oranı, bildiğimiz beyin göçüne göre 2,5 kat daha fazladır (Kaya, 2009).

**Kalıcı beyin göçü:** Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin yetenekli beyinlerinin geri dönmeyecek şekilde gelişmiş ülkelere yerleşmelerine denir. Bu göç grubuna tıpçılar, mühendisler, kimyacılar, fizikçiler girmektedir (Babataş, 2007).

Göç alan yerlerin göç ile ilgili asıl beklentileri, nitelikli bireylerdir. Göç veren yerlerin ise farklı ülkelere gidip kendilerini geliştiren işgücünün ülkelerine dönmesi ve geliştikleri konular hakkında ülkelere katkıda bulunmalarıdır. Fakat nitelikli bireylerin geri dönmeyecek şekilde kalıcı olarak göç etmeleri, göç veren yerler açısından olumsuz bir durumdur (Öneri, 2019).

### **1.5. Beyin Göçünün Tarihsel Gelişimi**

Bilimin varoluşu ile ortaya çıktığı düşünülen beyin göçünün M.Ö. 600 ile M.Ö. 300 yıllarına kadar uzandığı görülmektedir. Bu yıllarda göçlerin zor ve tehlikeli olmasına rağmen Atina'ya doğru göçler yaşanmıştır. Atina'ya yapılan göçlerde araştırmacıların, eğitimcilerin ve öğrencilerin çoğunlukta olduğu görülmekte ve beyin göçünün başlangıcı olarak düşünülmektedir. Kütüphanelerin insan gücü ihtiyacının karşılanması ve bilimsel çalışmaların yapılması amacıyla bilim adamlarının istihdam edilmesi göçler sayesinde karşılanmıştır. Ülkeye gelenlere iyi bir çalışma ortamı sağlanmış ve yüksek miktarda ödemeler yapılmıştır (Işık ve Ertürk, 2022).

Yunan medeniyetinin güç kaybıyla kültür merkezlerinin de yeri değişmiş ve M.Ö. 300'den itibaren Mısır' da İskenderiye Kütüphanesi ve Müzesi olmuştur (Sağırılı, 2006). MS. 500'lü yıllarda bilim ve kültür merkezi İran' ın doğu tarafı olmuştur (Şabani, 2013). İslamiyet'in yayılmaya başlamasıyla Şam ve Bağdat birer bilim merkezi haline gelmiştir. Bağdat' ta açılan kütüphanelerde araştırma yapmak için gelenler ve öğrenciler için felsefe, kimya, matematik, müzik gibi farklı alanlarda kitaplar yerleştirilmiştir (Işık ve Ertürk, 2022).

İstanbul' un fethinden (1453) sonra Bizans' ta olan bilim adamları İstanbul' dan ayrılmıştır. Mısır' da ve İran' da bulunan bilim adamları da İstanbul' a göç etmişlerdir (Sağırılı, 2006). Osmanlı İmparatorluğu döneminde Enderun Mektebi'nin kurulmasıyla nitelikli birey yetiştirilmeye çalışılması eğitime verilen önemi göstermektedir (Işık ve Ertürk, 2022). Sonuç olarak kültüre, sanata, eğitime ve bilime verilen önem çok eski tarihlere dayanmaktadır. Tarihsel süreçte Atina' dan Mısır'a, İran'dan İstanbul'a kadar uzanan, dünyanın her yerinden bilim adamları tarafından araştırma yapabilmek için göçler yapılmıştır. Nitelikli bireyler tarafından yapılan göç hareketlerinin kökünün bu zamanlar olduğu görülmektedir.

II. Dünya Savaşı zamanlarında Hitler' in yönetime geçmesi ve yapılan baskı sonucu, Yahudi kökenli bilim adamlarının göçünde etkili olmuştur. Almanya' da ikamet eden

bilim adamları ABD, İngiltere ve Türkiye' ye akın etmiştir. Almanya'dan ülkemize gelen bilim adamları Ankara ve İstanbul'da bulunan üniversitelerde birçok bölümlerin kurulmasına imkan sağlamışlardır (Keser, 2020). İstanbul Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi, Nazi yönetiminden kaçan çok sayıda göçmenin yer aldığı üniversite olmuştur (Sofracı, 2018). Nazi baskısından kaçan bilim insanların asıl göç ettiği yer ABD'dir. İtalya'dan Enrico Ferni ve Almanya'dan Albert Einstein ABD'ye giden Nobel Ödüllü iki önemli fizikçidir (Kurtuluş, 1999).

Beyin göçü terimi 1950-1960 yılları arasında İngiltere' den Kanada ve ABD' ye göç hareketini belirtmek amacıyla ilk kez Royal Society tarafından söylenmiştir (Yücel, 2022). 1962-1966 yıllarında gelişmiş ülkelere 19.035 mühendis, 10.706 doktor ve 9.115 bilim insanı olmak üzere toplamda 38.856 yüksek eğitimli kişi ABD' ye göç etmiştir (Pazarcık, 2010). Beyin göçü gerçekleştirilen ülkelere bakıldığında ilk sıralarda Amerika, Kanada, Almanya, İngiltere, Fransa gelmektedir. Türkiye ise beyin göçü veren ülkeler sıralamasına girmektedir (Yücel, 2022).

I.Dünya ve II.Dünya Savaşlarından sonra sanayileşme faaliyetlerine hız verilmiştir. Avrupa ve Amerika'daki ülkelerin teknolojide gelişmesi, ekonomik büyümesi, sosyal yaşam ve refah seviyelerindeki artış göç hareketlerine yol açmıştır. Gerçekte olan durum 1960 yılından itibaren gelişmekte olan ülkelere emek gücünün yetersiz olması emek talebini doğurmuştur (Özdal, 2018). Bu doğrultuda ülkeler arasında anlaşmalar imzalanmıştır. 1961 yılında Almanya ve Türkiye arasında yapılan anlaşmanın bir diğer örneği Avusturya, Belçika ve Hollanda gibi çeşitli ülkeler arasında yapılan ikili anlaşmalarıdır (Sert, 2014). Fakat bu göçler vasıfsız insan göçüdür. Savaş sonrası ülkelerin işçi ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır (Işık ve Ertürk, 2022).

Endüstrileşme hareketleri, araştırma ve geliştirme faaliyetleri, yeni yaratıcı fikirler 1970' li yıllarda gelişen ülkelere insanların göç etmesine ortam hazırlamıştır. Bu zamanlarda çoğunluğu bilim adamı, doktor ve mühendislerden oluşan nitelikli bireyler refah düzeyi iyi olan ülkelere göç etmeye başlamıştır (Yıldırımoglu, 2005). 1960 -1980 yılları arasında hükümetlerin göç politikaları da nitelikli bireylerin göçüne şekil vermiştir. Örneğin Amerika'da 1965 yılında ülkeye göç etmek isteyen kişileri seçmek için Göç Yasası çıkarılmıştır. Belirtilen yıldan itibaren ABD nitelikli bireylerin göç etmesine öncelik tanınmıştır (Kelly, 1979; Pazarcık, 2010).

Beyin göçünün tarihsel ilerlemesine bakıldığında 2000’li yıllarda Kaliforniya’da bulunan Silikon Vadisi, birçok teknoloji firmasının olduğu, araştırma ve geliştirme çalışmalarının desteklendiği, yapay zeka, sanat ve bilim gibi teknolojik alanlarda gelişmenin olduğu bir bölge olmuştur (Kaya, 2018). İlâveten 2000’li yıllarda eğitim hareketliliğinin arması öğrencilerin ve bilim adamlarının gelişmiş ülkelere göç etmesine neden olmuştur. Eğitimi kaliteli olan ülkeler Yüksek lisans ve doktora eğitimlerinde öğrencilere burs teklifleri ve iyi eğitim imkânı, öğretim görevlilerine ve bilim adamlarına araştırma imkânı gibi çeşitli teklifler sunulmuştur (Avveduto, 2012).

### **1.6. Beyin Göçünü Etkileyen Faktörler**

Kişilerin gönüllü göç etme konusundaki esas dürtüsü daha iyi bir hayat süreceklerini düşünmeleridir (Yılmaz, 2014). Göç eden kişiler, kendi veya ailelerinin yaşam kalitelerini artırmak, iyi bir ücret elde etmek, daha iyi koşullarda çalışmak, motive eden çalışma şartlarına ulaşmak ve bireyin sosyal statüsünü artırma isteğidir (Aksoy ve Gürsoy, 2018).

Literatürde göç etme niyeti, yurt içinden veya yurt dışından doğan çeşitli değişkenler arasındaki etkileşimin neticesi olduğu ifade edilmektedir. Beyin göçüne etki eden faktörler kaynaklarda itici ve çekici faktörler şeklinde iki grupta ele alınmaktadır. İtici faktörler, göç veren ülkelerde oluşan bazı olumsuzluklar nedeniyle bireylerin göç etmesidir. Çekici faktörler ise göç edilen ülkede bireyleri farklı sebeplerle cezbetmesi ve o ülkede hayatını devam ettirme isteğidir. Bu iten ve çeken faktörlerdeki ülkelere bakıldığı zaman biri ileri teknoloji ile sanayileşmiş toplumlar, diğeri anapara yetersizliği olan, geçim kaynağı çiftçilik olan gelişmekte olan toplumlardır (Ünal, 2007). Özetle itici faktörler, bireyleri yaşadıkları ülkeden kopmaya iten koşullarken çekici faktörler, yüksek nitelikli bireyleri çeken koşullardır. Yetenekli bireyleri göçe iten önemli faktörler ülkeden ülkeye değişmektedir ve bu faktörlerin pek çoğu ülkenin az gelişmiş olmasıyla ilişkilidir (Ngoma ve Ismail, 2013).

Çalışma şartlarındaki farklılıklar, gelişmiş ülkeleri daha cazip kılmaktadır. Söz konusu göçün temelinde olan itici ve çekici faktörler içerisinde sosyal, iktisadi ve psikolojik etkiler ile ailevi mevzular bulunmaktadır. Az gelir ile birlikte, motivasyonu düşürücü çalışma şartları ve yöneticileri, daha iyi çalışma hayatı ve mesleki açıdan gelişim fırsatlarını yakalama düşüncesi refah bir yaşam sürme isteği de diğere nedenler arasında yer almaktadır. İlâveten, eğitim, araştırma ve geliştirme amacıyla ülke değiştiren

kişiler için araştırma ödeneği eksikliği, yeterli kariyer yapısının olmayışı, buldukları ülkede çocuklar için eğitim yetersizliği gibi bazı düşünceler itici faktörler olarak göz önünde bulundurulmaktadır (Dodani ve LaPorte, 2005).

Kazlauskienė ve Rinkevičius (2006) incelemelerinde beyin göçüne sebep olan etkenleri açıklamışlardır: profesyonel çekim etkisi, kişilerin iş hayatlarında istedikleri seviyeye ulaşabilmelerini sağlayan imkanların yurtdışında bulunmasıyla ilişkilidir. Sosyo-ekonomik etkide de sosyal yaşam ve ekonomik durum ülke değişikliğine neden olmaktadır. Ülke yönetiminin sunduğu eğitim sistemi beyin göçüne sebep olabilirken, yine ülke yönetiminin iktisadi ve toplumsal politikaları gibi büyük çaplı etkenlerde ülke değişikliğine sebep olabilmektedir. İklim ve çevresel koşullar az da olsa göç etme nedenleri arasında yer almaktadır (Kazlauskienė ve Rinkevičius, 2006).

Ngoma ve Ismail (2013) araştırmalarında itici etkenleri, kötü hizmet koşulları, gelirlerin düşük olması, yetenekli bireylerin değerlendirilmemesi, insan haklarına yeterli önemin verilmemesi, istihdam yetersizliği, siyasi tutarsızlıklar, araştırma olanaklarının eksikliği, kurumların verimsiz çalışması, işe alım ve yükselmelerde yapılan ayrımcılık, usulsüzlük, kaliteli eğitim yetersizliği, kentsel yaşam isteğinin daha iyi olması şeklinde tanımlamışlardır (Ngoma ve Ismail, 2013). Bir başka yönden, ülke değişikliğini destekleyen çekici etkiler, bireylerin buldukları ülkede neredeyse olmayan, fakat hedef ülkelerde olan ve ulaşılabilir koşullardır. Bu etkiler, yüksek gelir düzeyi, uzmanlık beklentilerinin daha iyi olması, araştırma olanaklarının daha iyi olması, kaliteli eğitim sistemi, yurtdışında eğitimin itibar kazanmış olması, özgürlük, daha iyi hayat şartları, iş olanaklarının daha iyi olması, siyasi tutarlılık, bilimin zenginliği, personelin deneyimli ve bilinçli olması ve araştırmalar için ciddi ölçüde ödenek sağlama fırsatlarının olmasıdır (Kainth, 2010).

Kişiler mezun olduktan sonra iş bulma veya buldukları işe uyum sağlama konusunda sıkıntılar yaşamaktadır. Bu durum üniversitelerin ülkenin ihtiyaçları ile aynı doğrultuda olmadığından kaynaklanmakta ve işsizlik sorunları ortaya çıkmaktadır. Kendi ülkelerinde iş konusunda sorun yaşayan genç beyinler yabancı ülkelerde mesleklerine uygun iş bulabilme olanağı yakalayınca göç etmektedirler (Aksoy ve Gürsoy, 2018). Literatür incelemelerinde yaratıcı bireylere yeterli özenin gösterilmemesi, araştırma ile ilgili konulara yeterli imkanların sağlanmaması, araştırma için gerekli araç ve gereçlerin yeterli düzeyde olmaması, bilime önem

verilmemesi gibi nedenlerden bahsedilmektedir. Başka bir çalışmada ekonomik kriz ve siyasi bilinmezliğin yurt dışında yaşayanların ülkelerine dönme düşüncelerinde belirleyici olduğu, ülke dışında öğrenimlerini sürdüren öğrencilerin ise yüksek maaş beklentisinin belirleyici olduğunu tespit etmişlerdir. Göç veren ülkedeki siyasi zorlamalar, sürekli kaygı hali, ekonomik düzensizlik gibi konularda göçe neden olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde, gelirden oluşan eşitsizlik, eğitilmiş iş gücünde arz/talep istikrarsızlığı, araştırma imkanlarının sınırlı olması, eğitim sisteminin düzensizliği bireyleri beyin göçüne itmektir (Bakırtaş ve Kandemir, 2010; Tansel ve Güngör, 2004; Aksoy ve Gürsoy, 2018).

Gelişmiş ülkelerde teknolojinin sürekli gelişmesi yeniliklerin merkezi haline gelmesi bir diğer önemli nedendir. Araştırma ve geliştirme çalışmalarına öncülük eden ülkelerin, beyin göçü için sarfettiği çaba kişilerinde bu yerlere gelmesine yol açmaktadır. Ülkelerin, rekabet piyasasında gerilememek için hızlı ve dengeli bir şekilde ekonomilerini güçlü tutabilmek adına Ar-Ge faaliyetlerine oldukça büyük önem verdikleri söylenebilir. (Ülger ve Durgun, 2017). Ulusal Bilim Kurulu (NFS) 2015 yılı verilerine göre ABD' nin Ar-Ge harcamaları 496,6 milyar dolardır. ABD' den sonra Çin 408,8 milyar dolar, Japonya 170 milyar dolar, Almanya 114 milyar dolar gelmektedir. Türkiye' nin 2015 yılı için Ar-Ge harcamaları 13, 67 milyar dolardır. Harcamalara bakıldığında Amerika beyin göçü eyleminin en cazip ülkesi olmada birinci sırada yer almaktadır (NSF, 2018a). Bu veriler iktisadi ve toplumsal olarak gelişimin göstergesi olarak Ar-Ge faaliyetlerine yapılan yatırımın miktarını, bilim ve teknoloji konusunda ilerleme sağlamak amacıyla hazırlanan çalışmaların büyüklüğünü belirtmektedir. Öte yandan bu giderlerin GSYH içindeki payı da ülkelerin Ar-Ge faaliyetleri ile ilerlemesine verilen önemin göstergesidir. Tablo 2' de seçilen bazı ülkelerin Ar-Ge giderlerinin GSYH' deki payını göstermektedir.

<b>Tablo 2. Seçilen Ülkelerin Ar-Ge Giderlerinin GSYH' deki Payı</b>							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kore	3,97	3,98	4,29	4,51	4,62	4,79	4,93
ABD	2,78	2,85	2,9	3,01	3,17	3,46	3,45
İsveç	3,21	3,24	3,36	3,32	3,38	3,49	3,4
Japonya	3,24	3,1	3,16	3,21	3,21	3,26	3,29
Almanya	2,93	2,94	3,04	3,11	3,16	3,13	3,12
OECD Genel	2,37	2,37	2,42	2,49	2,57	2,74	2,71
Çin	2,05	2,1	2,11	2,14	2,24	2,4	2,43
Fransa	2,22	2,22	2,19	2,19	2,19	2,28	2,21
İtalya	1,33	1,36	1,37	1,42	1,46	1,5	1,45
Türkiye	0,87	1,12	1,17	1,27	1,32	1,36	1,4
Kaynak: (OECD, 2022)							

Tablo 2, 2015 ve 2021 yıllarında seçilen bazı ülkelerin AR-GE harcamalarının GSYH'deki payını ifade etmektedir. Belirtilen sıralamalar ülkelerin gelişmişlik durumu ile orantılıdır. İyi bir maaş ve çalışma standartları, bireylerin kendini geliştirmesi, eğitimin gelişmişliği gibi nedenler beyin göçünü vazgeçilmez hale getirmiştir. Türkiye' nin durumuna bakıldığında, ülkemizin Ar-Ge giderleri OECD ortalamasının altında kalmıştır. Bu da yetenekli bireylerin yurt dışına çıkması açısından dezavantaj oluşturmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde AR-GE için yeterli kaynağın olmaması, bu alanda çalışma yapacak kişilerin göç etmesine neden olmaktadır. Türkiye'de bu ülkeler arasında yer almaktadır.

### **1.7. Beyin Göçünün Nedenlerine Göre Yaklaşımlar**

Nitelikli insan gücünün başka ülkelere gitmesi gelişmekte olan ülkeler için birçok konuda kayıptır. Esasen bu olay gelişmekte olan ülkenin vasıf düzeyi yüksek insan gücüne çok iyi yatırım yapmadığını göstermektedir (Kurtuluş, 1999). Nitelikli insan gücü göçünün nedenlerinin birisi de öğrencilerin yurt sınırları dışında eğitimlerini sürdürmek için gitmeleri ve geri gelmemeleridir. Yurt dışında öğrencilere eğitim imkânı sunan ülkeler, başarılı olanlara cazip fırsatlar teklif ederek ülkede kalmalarını sağlamaktadır. Almanya hükümeti okul dönemini başarı ile bitiren öğrencilere devamlı oturum hakkı sunmaktadır (Sağırılı, 2006). Siyasi dengesizliklerde beyin göçünün nedenleri arasında yer almaktadır. Bireyler meslek planlamaları yaparken buldukları ülkede kendilerini güvende hissetmeyince göçü düşünmektedirler (Watanabe, 1969).

### **1.7.1. Cazibe Kutupları Yaklaşımı**

Cazibe kutupları yaklaşımı bulunduğumuz ülkede kırsal alandan şehirlere yapılan göçler örnek olabilir. Şehirler, meslek imkânı bakımından zengin olması ve sosyal yaşamın ilerlemiş olmasından dolayı göç alırlar. Dünyanın tümüne bakıldığında cazibe merkezi olan yerler Kuzey Amerika ve Avrupa ülkeleridir. Sosyal ve iktisadi olarak daha iyi şartlarda yaşamak isteyen, ilim anlamında gelişmek isteyen vasıflı insanlar bu ülkelere göç etmektedir (Elüstü, 2021). Köylere göre daha cazip olan şehirlere göç gibi gelişmiş ülkelerde nitelikli bireyleri ülkelere çekmeye çalışmaktadır. Bunların en başında ABD, Ar-Ge faaliyetlerinin fazlalığı, sunulan imkanların daha iyi olması ve gelen kişileri kabullenen politik durumuyla nitelikli işgücü alan ülkelere biridir (Sağırılı, 2006).

### **1.7.2. Merkez-Çevre Ülkeler Yaklaşımı**

Beyin göçü konusunda en genel yaklaşım olan merkez çevre yaklaşımında ekonomik açıdan oluşan sorun ve istikrarsızlıklar göz önünde bulundurulmuştur. Gelişmiş ülkeler nitelikli kişilerin çok daha iyi bir maaş, konforlu bir hayat ve iyi çalışma ortamı sunmaktadır. Böylece bireyler bu olanaklarla kariyer konusunda ilerleyebileceği ve daha iyi bir gelir elde etmek için göç etmektedir (Sağırılı, 2006).

Bilim, teknoloji, sanayi ve ekonomi yönünden gelişen ülkeler merkez ülke olarak kabul edilir (Durmaz, 2018). Yapılan çalışmalara bakıldığında göçün sadece gelişmiş merkez ülkelere olmadığı belirtilmiştir. Örneğin İngiltere gibi gelişmiş sayılan bir ülkenin çok sayıda nitelikli birey kaybı yaşadığı görülmektedir (Baştürk, 2023).

### **1.7.3. Arz-Talep Yaklaşımı**

Nitelikli işgücünün göç etme sebeplerinin temel noktası bulunduğu ülkenin ekonomik yapısıdır. Bu yaklaşıma göre vasıflı işgücü göçü teknoloji alanında ilerleyen ülkelerde ekonomideki gelişim için ihtiyaç duyulan nitelikli insan gücünün arz ve talebi arasında oluşan istikrarsızlıktan doğmaktadır. Gelişmiş ülkeler arasındaki yarışın artması ve ekonomilerinin daha da iyi olması için sürekli yetenekli iş gücü talebinde bulunurken az gelişen ülkeler arz fazlası oluşturmaktadır. Talep edilmiş olmak gelişmiş ülkeler için olumlu sonuçlar çıkarsa da az gelişen veya gelişmekte olan ülkeler için sorun teşkil etmektedir (Sağırılı, 2006)

ABD’ de 1971 yılında 24.900 doktora mezunu öğrenci olacağı öngörülürken 14.940 öğrenci mezun olmuştur. 1972 yılında 26.800 öğrencinin mezun olacağı düşünülürken

15.080'i, 1973 yılında ise 32.000 yerine 19.200 öğrenci mezun olmuştur. Ülke 2000'li yıllara doğru vasıflı insan kaynağı için beyin göçüne gereksinim duymuştur. Bu doğrultuda talebi karşılaması gereken arzın farklı bir ülkeden sağlanması göçe neden olan esas faktörlerden biri olmuştur (Baştürk, 2023).

#### **1.7.4. İtici -Çekici Güçler Yaklaşımı**

Beyin göçünün temel nedenleri olan itici ve çekici etkenler aslında aynı şeyleri anlatır. Aralarındaki tek fark göç alan ülkede bulunan şeylerin göç veren ülkede olmaması veya yetersiz olmasıdır. Bu etkenleri incelediğimizde başlıca nedenler arasında ekonomi, bilimsel faaliyetlere verilen değer ve fon, sosyal devlet anlayışı, bolluk, huzur ve mutluluk gelmektedir (Durmaz, 2018).

Vasıflı insan gücünü kendilerine çekmek için rekabet halinde olan ülkeler geliştirmekte olan ülkelere yükseköğretim tanıtımı ve dil kursları gibi fuarlar düzenlemektedirler. Gelişmekte olan ülkelere bulunan sosyal ve siyasi problemler, yüksek eğitim seviyeli insanların kendilerinin ve ailelerinin geleceğini düşünmelerine ve göç kararı vermelerine neden olmaktadır (Elüstü, 2021)

#### **1.7.5. Uluslararası Bağımlılık Yaklaşımı**

Uluslararası bağımlılık yaklaşımına göre beyin göçü, ekonomiyi yöneten ülkelerin, farklı ülkelere sürekli değer ve insan gücü alımı yaparak tüm dünyanın bu düzende ilerlemesini ifade etmektedir. Bu yaklaşım beyin göçünü gelişmiş ülkelerin az gelişmiş veya geliştirmekte olan ülkelere kendisine fayda sağlaması için bağımlı duruma getirdiği uluslararası bir sistemin insanları da kapsamasıdır (Sağbaş, 2009).

Bağımlılık fakirlikle, yani ülkelerin gelişmemiş olmasıyla bağlantılıdır. Asıl sorun, bir ülkenin nitelikli kişiler yetiştirme kabiliyeti ile bu yetenekli kişileri istihdam edebilme kabiliyetindeki durumun dengeli olmamasıdır. Az gelişmiş ülkeler bazı işkollarında nitelikli kişilerin çok olmasından ve bazı işkollarında az olmasından yakınmaktadır. İlâveten bu yaklaşıma göre geliştirmekte olan ülkeler gelişmiş ülkelere bilhassa ekonomik olarak bağımlıdır. Örneğin; siyasi ve ekonomi durumu geliştirmekte Çin, fazlaca eğitilmiş ve yüksek nitelikte beyinlerini gelişmiş ülkelere kaptırmaktadır. Ayrıca bağımlılık teorisine göre gelişmiş ve geliştirmekte olan ülkeler arasında sömürge durumları da söz konusudur (Sağırılı, 2006).

## **1.8. Beyin Göçünün Sonuçları**

Beyin göçünün birden fazla sonucu bulunmaktadır. Göç veren ülke açısından olumlu veya olumsuz, göç alan ülke açısından olumlu veya olumsuz olacak şekilde sonuçlar farklılık göstermektedir. Beyin göçünün sonuçlarından en önemlisi ülkelere ekonomik etkisidir. Yapılan çalışmalar sonucunda beyin göçü alan ülkeler bu durumdan karlı çıkmaktadır. Göç veren ülkelerde ise ekonominin kötüye gitmesi, yoksulluğun artması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Beyin göçü, göç veren ve göç alan ülkeler bakımından belirtilmiştir (Pazarcık, 2010; Fişek, 2003; Sarcan, 2022; Sağbaş, 2009; Dülger, 2017; Sağırılı, 2006; Gökbayrak, 2008; Öncel, 2013; Docquier, 2005).

### **1.8.1. Beyin Göçü Veren Ülkeler Açısından Sonuçları**

Beyin göçü veren ülke açısından değerlendirildiğinde hep olumsuz etkisi varmış gibi bir algı oluşmaktadır. Fakat bazı durumlarda olumlu etkisi de olabilmektedir. Gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerin nüfusu gelişmiş ülkelere göre her zaman daha fazladır. Nüfusun artması işsizlik sorununu doğurmaktadır. Bu nedenle her türlü göç edilmesi işsizlik oranının azalmasını sağlamaktadır.

Bireyler daha iyi ülkelerde yaşama ümidi ile eğitime önem vermektedir ve bu sayede kendilerini geliştirip motive etmektedirler, ülkede iş sahibi kişilerin yüksek nitelikli bir eleman olma arzusuna katkı sağlanmaktadır, farklı ülkelere giden kişiler kazandıkları bilgileri ve deneyimleri kendi ülkelerinde değerlendirme düşüncesiyle ülkelerinin gelişimine destek olmaktadır, küresel anlamda iletişimi güçlenmektedir, göç edenlerin yakınlarına yabancı ülke parası göndermeleri göç veren ülke ekonomisine de olumlu yönde katkı sağlamaktadır, göçmen kişiler, göç ettikleri yerlerde kendi yurtları ile ilgili pozitif etki bırakmaktadır, göçmen kişiler göç ettikleri yerlerde kendi yurtlarının menfaatine öncelik vererek diaspora çalışmalarına katılmaları gibi durumlar olumlu etki oluşturmaktadır. Olumsuz etkilere ise, yetiştirilmiş, geliştirilmiş ve masraflarına katlanılmış nitelikli bireyler kaybedilmesi, göç veren ülkenin ekonomisi ve gelişmesi olumsuz yönde etkilenmesi, piyasada nitelikli eleman açığı doğması, bilgi, beceri, tecrübe gibi değerlerin toplamı olan beşerî sermayenin kötüleşmesi, katma değeri fazla olan mesleklerin azalması sunulacak hizmetlerin zamanında ve eksiksiz yapılmasını engellemesi, inovasyon ve Ar-Ge faaliyetlerini üretecek bireylerin olmayışı gelecek için olumsuz etki yaratması, göç edilen ülkenin imkanlarının daha iyi olması nedeniyle geri dönüşlerin azalması örnek

gösterilebilir (Pazarcık, 2010; Fişek, 2003; Sarcan, 2022; Sağbaşı, 2009; Dülger, 2017; Sağırılı, 2006; Gökbayrak, 2008; Öncel, 2013; Docquier, 2005).

### **1.8.2. Beyin Göçü Alan Ülkeler Açısından Sonuçları**

Beyin göçü alan ülkeler açısından sonuçları sosyal, kültürel, ekonomik yönden önemli ölçüde etkileri görülmektedir. Genel çerçeveye bakıldığında göç alan ülkeler için olumlu etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle gelişmiş ülkeler beyin göçünün artması için politikalar iyileştirmekte ve uygulamaktadır. Göç alan ülkeler açısından bazı olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Olumlu etkilere, göç eden bireyin ülkeye gelmeden önceki eğitim, sağlık gibi yaşamsal maliyetlerine katlanılmaması, lisans ve lisansüstü eğitimlerdeki arzın artışının olumlu anlamda etkilenmesi, göç eden nitelikli bireyin ülkenin ekonomisinin gelişmesi ve büyümesinde etkili olması, göç eden nitelikli bireylerin göç alan ülkede sosyal ve kültürel çeşitliliği artırması, göç alan ülkenin beşerî sermayesinin zenginleşmesi, göç alan ülkelerin genç nüfus oranının artması, teknolojinin üretilmesi, gelişmesi ve topluma daha iyi bir hizmet sunulması için yüksek nitelikli işgücünden yararlanılması, göç eden nitelikli bireyler ihtiyaç duyulan sektörde istihdam edilmesi ve bu sayede ülkenin işgücü açığının kapatılması, göç ile gelen nitelikli bireyler ülkede aynı işi yapan ülke vatandaşlarından daha az bir maaş ile çalışması ve bu durumun üretimde marjinal faydayı artırması, sosyal güvenlik ağlarının, göç eden nitelikli işgücü ile desteklenmesi örnek verilebilir. Olumsuz etkilere ise, göç eden bireylerin ülkenin kamusal hizmetlerini kullanmalarının maliyeti artırması, göç eden nitelikli bireylerin ülkelere para göndermelerinin ekonomik kayba sebep olması, göç eden nitelikli iş gücünün yabancı rakiplere ve farklı ülkelere teknolojik açıdan bilgi transferi yapabilme ihtimalinin olması, daha iyi faaliyetler gerçekleştirmek isteyen nitelikli göçmenlerin, yerel işgücünde caydırma etkisi yaratması örnek gösterilmektedir (Pazarcık, 2010; Fişek, 2003; Sarcan, 2022; Sağbaşı, 2009; Dülger, 2017; Sağırılı, 2006; Gökbayrak, 2008; Öncel, 2013; Docquier, 2005).

### **1.9. Türkiye'de Beyin Göçü**

Osmanlı döneminde İstanbul' un fethinden sonra şehre çok sayıda Mısır ve İran' dan nitelikli bilim insanları göç etmeye başlamıştır. Fatih Sultan Mehmet' in bilime, sanata ve felsefeye duyduğu ilgiden dolayı dini medreselerin yanı sıra İstanbul' a farklı alanlarda medreseler kurulmuştur. Latince ve Yunanca diline hâkim eğitmenler

getirilmiştir. 18. Yüzyılın ortalarında batı eğitimi alan yetenekli bilim insanları Türkiye'ye gelmiştir (Sağırılı, 2006)

Öte yandan, Tanzimat döneminden beri Türkiye'den yurt dışına öğrenci gönderme süreci devam etmektedir. Tanzimat'ın ilanından sonra çok sayıda öğrenci Londra, Paris, Berlin gibi itibarlı şehirlere gönderilmiştir (Erdoğan, 2009; Yılmaz E. A., 2019). 1930'lu yıllarda teknolojinin değişimi ile bilimdeki gelişmelerden ülkemizin de faydalanması amacıyla nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması için yurt dışına öğrenci gönderilmiştir. Giden öğrencilerin bazılarının geri dönmediği, dönenlerin belli bir zaman sonra tekrar gittikleri gözlemlenmiştir. Ülkemizin yetişmiş nitelikli iş gücü açığının devam edeceği bilinmektedir (Cansız, 2006). 1945 yılına kadar öğrenciler Avrupa ülkelerini tercih ediyordu. Bu tarihten sonra tercih edilen ülke ABD olmuştur (Sağbaş, 2009).

Türkiye'den giden bilim insanları olduğu gibi, ülkemize gelen nitelikli bilim insanları da olmuştur. 1933 yılında açılan Yüksek Ziraat Enstitüsünün ülkenin yükseköğrenimine büyük ölçüde katkısı bulunmaktadır. Ziraat sisteminin gelişmesi için ve okulun kuruluşu için Alman bilim insanları getirilmiştir. Ülkemize gelen bilim adamları ülkede kalmayarak ayrılmışlardır. Bu kişilerin yerine yetişmiş, alanında uzman nitelikli Türk öğretim üyeleri gelmiştir (Kadioğlu, 2008).

Beyin göçü verilen alanlara bakıldığında akademisyenler, mühendisler ve doktorlar çoğunluktadır. Ankara Hıfzıssıhha Okulu tarafından 1923-1963 yıllarını kapsayan Türk doktorlarının göçüne yönelik yapılan araştırmada 1257 doktordan 230'u yani %18 oranında göç yaşanmıştır. 1964 yılında yapılan araştırmaya göre ülkemizde bulunan 12.275 doktorun 2248'i yani %18'inin göç ettiği tahmin edilmektedir (Baştürk, 2023).

Türkiye'de beyin göçü 1950-1960 yıllarında hızlanmıştır. 1952 yılında Türkiye'nin NATO'ya üye olması ABD VE Türkiye'nin ilişkilerinin artması göçü hızlandırmıştır. 1960 yılına gelindiğinde göç etmek istenen yerin genelde ABD olduğu gözlemlenmiştir. ABD göç politikalarını bu doğrultuda düzenleyerek daha esnek duruma getirmiştir. ABD Ulusal Bilim Kurumu'nun araştırmasına göre ABD'ye gerçekleşen beyin göçü 1956-1970 yılları arasında 594 tıp doktoru ve 907 mühendis olmak üzere toplam 1500 Türk göç etmiştir. 1962-1967 yılları arasında Türkiye'den her yıl ortalama 375 yetişmiş yüksek nitelikli işgücü göç etmiştir. Göç edenlerin, yüzde

51,5'i tıp, %40'ı mühendislik, %5,5'i tabii bilimler ve %3'ü sosyal bilimler alanlarındandır (Sağırılı, 2006).

1980 yılları ve sonraki dönemlerde göçlerde artış olduğu gözlemlenmiştir. Bu zamanlarda her yıl yaklaşık 2000 Türk ABD'ye göç ettiği bilinmektedir. Yakın tarihlere baktığımızda 2006-2007 yılları arasında 1362, 2007-2008 yılları arasında 1539 kişi göç etmiştir. Ankara Ticaret Odası'nın (ATO) 2004 yaptığı bir inceleme de ülkemiz 32 ülke arasında değerlendirildiğinde beyin göçü gerçekleştiren 11. ülke olmuştur (Dülger, 2017).

Yüksek vasıflı çalışanların göçüne yönelik destek, 10. Kalkınma Planı (2014-2018) ve 11. Kalkınma Planı (2019-2023) kapsamında yer almıştır. Planda, küresel ölçekte nitelikli işgücüne yönelik artan talebin ve emeğin daha serbest dolaşımının Türkiye için çeşitli fırsatlar sunduğu belirtilmiştir. İhtiyaç duyulan alanlarda özellikle bölge ülkelerinden Türkiye'ye yetenek çıkışının teşvik edilmesinin, ülkenin nitelikli insan kaynağını artıracığı ve büyüme potansiyeline olumlu katkı sağlayacağı belirtilmektedir. Hedefin, Türkiye'nin eğitim ve sağlıkta bir merkez haline gelmesi ve uluslararası hareketliliğin avantajlarından tam olarak yararlanması olması kararlaştırılmıştır. Aynı şekilde insan kaynaklarının yurt dışına çıkış nedenlerinin analiz edilmesi ve bu analiz çerçevesinde nitelikli personelin ülkede kalarak kârlarının artırılmasını sağlamak amacıyla araştırmalar yapılacağı belirtilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2013; Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019; Nakhoul, 2014).

Beyin göçü konusunda 2017 yılında yayınlanan Turkuaz Kart Yönetmeliği bu alanda yapılan önemli düzenlemelerden biridir. Yürürlükte olan ancak henüz yürürlüğe girmeyen düzenlemeler kapsamında Turkuaz, eğitim düzeyleri, mesleki deneyimleri, bilim ve teknolojiye katkıları ve Türkiye'deki faaliyet veya yatırımlarının ülkeye etkisi dikkate alınarak başvuruları uygun görülen yabancılara verilecektir. Ekonomi, İstihdam ve Uluslararası Çalışma Politikası Danışma Komitesi'nin tavsiyeleri ile ilgili bakanlıkların belirlediği usul ve esaslar kartlarda sunulmaktadır. Bu kart, Turkuaz kart başvurusunda bulunan yabancılara ve ailelerine, ilk üç yılı geçiş dönemi olmak üzere süresiz olarak verilebilmektedir. Turkuaz kart sahipleri ikamet ve çalışma haklarından yararlanmaktadır. Bu karta sahip olan yabancılar nitelikli yabancı olarak kabul edilmektedir (Resmi Gazete, 2017).

Türkiye'de de beyin göçü kapsamında yurt dışına çıkan yüksek vasıflı ve eğitimli işçilerin ülkeye geri getirilmesine yönelik uygulamalar geliştirilmektedir. TÜBİTAK, yurt dışındaki bilim insanlarının yurda dönmelerini teşvik etmek amacıyla birçok program yürütmektedir. Tersine Beyin Göçü Programı da bu programlardan biridir. 2010 yılında başlayan bu program kapsamında 2015 yılı itibarıyla 360 araştırmacı ülkeye geri dönmüştür (TÜBİTAK, 2015). Tersine Beyin Göçü (TÜBİTAK, 2018) kapsamında uygulanan programlardan bir diğer örnek ise Uluslararası Öncü Araştırmacılar Programıdır.

Türkiye’de beyin göçü meslek gruplarına göre de farklılık göstermektedir. Tablo 3’ de meslek gruplarına göre dağılım belirtilmiştir.

<b>Tablo 3. Türkiye'nin Göç Verdiği Meslek Dalları (%)</b>						
Meslek	2008	2010	2012	2014	2016	Ortalama
Mimar	17	23	17	21	17	19
Mühendis	19	21	18	18	19	19
Akademisyen	13	11	15	21	23	17
Sanatçı	4	4	3	3	4	4
Bilişim	9	11	12	8	9	10
Sağlık	14	14	11	12	12	13
Finans	11	9	7	8	6	8
Diğer	13	7	17	9	10	11
Toplam	100	100	100	100	100	100
<b>Kaynak:</b> (Öneri, 2019)						

2007 ve 2017 yılları arasında mühendislik alanında göçün daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durumun nedeni Türkiye’de mühendislerin çalışma alanlarının yetersizliği veya gelişmiş ülkelerin çalışma koşullarının daha iyi olduğu gösterilebilir. 2014 yılında mimar ve akademisyenlerin göçü fazladır. Mimarların göç etme nedenleri yaratıcı düşünce ve fikirlerinin gelişmiş ülkelerde daha değerli olacağı düşüncesidir. Akademisyenler Türkiye’de akademik çalışmalara, akademisyenlere yeterli önem ve desteğin verilmediğini düşünmektedir. Bu durumda da göç etmektedirler. Tabloya bakıldığında belirtilen yıllar içerisinde en az göç sanatçılarda gözlemlenmiştir. Bu meslek grubunda göçün az olması sanatçıların daha az olmasından kaynaklanmaktadır. İlâveten sanatçılar başka topluma hitap ederken zorlanabileceklerini düşünmektedirler (Öneri, 2019).

### **1.10. Türkiye’ de Beyin Göçünün Nedenleri**

Türkiye’ de yaşanan beyin göçünün birden fazla nedeni bulunmaktadır. Bu nedenler, tüm dünya genelinde olduğu gibi ekonomik, siyasal ve sosyal nedenlerdir. İyi eğitim almış, yüksek nitelikli kişilerin göç etmesi belirtilen nedenlere bağlı olarak değişmekte ve ülkeyi olumsuz anlamda etkilemektedir. Nitelikli bireyler ülkede yaşanan siyasi baskılardan kaçmak, daha iyi bir yaşam sürmek amacıyla yurt dışına gitmeye yönelmiştir.

Literatürde Türkiye’nin beyin göçünde 34 ülke içerisinde 24. Sırada olduğu ileri sürülmektedir (Babataş, 2007; Doğan, 2020). Unesco İstatistik Enstitüsü (UNESCO Institute of Statistics [UIS]) (2023) verilerine göre eğitim alanına bakıldığında yurt dışında 51.146 Türk insanı bulunmaktadır. Çoğunlukla ABD’ye yönelen nitelikli işgücü göçünden ABD’de yetişen yaklaşık 3.000 mühendis, 3600 doktor, 1000 akademisyen ve araştırmacının bulunduğu bildirilmektedir (Doğan, 2020; Karatuzla, 2024). Türkiye’de beyin göçünün nedenleri Tablo 4’te belirtilmiştir.

<b>Tablo 4. Türkiye'de Beyin Göçünün Nedenleri</b>	
Ekonomik Nedenler	Gelişmiş Ülkelerdeki Yüksek Ücret Farklılıkları
	Düşük Ücretli Politikalarının Varlığı
	Özel ve Kamu Sektörleri arasındaki Ücret Farklılıkları
	Ekonomik İstikrarsızlığın Olması
	Vergilerin Yüksek Olması
	Gelecek Endişesi
Sosyal Nedenler	Gelişmiş Bir Ülkede Yaşama İsteği
	Daha Fazla Sosyal Haklara Sahip Olma İsteği
	Ailesine Daha İyi Yaşam Şartları Sunma Arzusu
Politik Nedenler	Etnik Köken Farklılıklarının Çok Olması
	Siyasetin ve Siyasi Partilerin İş Hayatına Müdahale Etmesi
	Siyasetin Ekonomik Hayatın Ana Belirleyicileri Haline Gelmesi
Bilimsel ve Teknolojik Nedenler	Bilimsel İklimin Olmaması
	Ar-Ge Uygulamasına Önem Verilmemesi
	Gelişmiş ülkelerin teknolojik gelişme ve yeniliklerin merkezi olmaları
	Fikirlerin ve Buluşların Destek Görmemesi
	Ar-Ge'ye Alt yapı ve Teşvik Eksikliği
	Patent vb. Yasal Koruyucu Hakların Önemszenmemesi
İşsizlik Nedenleri	Üniversite Mezunların Çoğunun İşsiz Olması
	İstihdam imkanlarının Sınırlı Olması
	Diplomalı İnsanların Geçim Sıkıntısı Yaşama Korkusu
	Eğitimi Dışındaki Bir Alanda Çalışmaya Zorlanması
Yabancı Dilde Eğitim ve Yurt Dışında Çalışma	Yabancı Dilde Eğitim Beyin Göçünü Hızlandırması
	Yabancı Dilde Eğitim Gelişmiş Ülkelere Maliyetsiz Vasıflı İnsan Kaynağı Üretmesi
	Çeşitli Yurt Dışı Burslarla Dışarıda Çalışmanın Özendirilmesi
<b>Kaynak:</b> (Yalçinkaya ve Dülger, 2017)	

### 1.11. Türkiye'nin Beyin Göçü Politikası

Beyin göçü kapsamında Türk vatandaşlarının yurtdışına gitmesi ülkenin genel değerlerine büyük zarar vermektedir. Üst düzey yeterlilikleri değerlendiremeyen ve kariyerlerini gerçekleştirecek ortamı bulamayan eğitilmiş ve yetenekli bireyler yurtdışına yönelmektedir. Gelişmiş ülkeler daha fazla gelişme olanağına sahip olup, gelişmemiş ülkelerdeki farklı fikir ve gelişmelere açık insanlar sayesinde kalkınmaları artırılabilmektedir. Türkiye'nin beyin göçü nedeniyle yetişmiş insan gücü kaybı, diğer az gelişmiş ülkelerle benzer özellikler taşımaktadır. Bu, gelişmiş ülkelerle var olan ekonomik, teknolojik ve diğer farklılıkların bir sonucudur. Özellikle az gelişmiş ülkelerde hâkim olan yabancı dil eğitimi, yani okullarda zorunlu eğitim, ülke değerlerinin yurt dışına ihraç edilme olasılığını artırmaktadır (Öneri, 2019). Öğrencilerin eğitimlerine yurt dışında devam etmeleri beyin göçü veya göç olarak değerlendirilmese de giden kesime bakıldığında geri dönmeyerek gittikleri ülkede kalma eğiliminde oldukları görülmektedir (Özdemir ve İlhan, 2021).

Yurtdışında eğitim almak veya deneyim kazanmak için eğitim gören kişilerin ülkeye döndüklerinde beyin gücünün artma ihtimali de bulunmaktadır. Türkiye'de eğitim kalitesinin mevcut durumu, bilime ve bilimsel araştırmalara ayrılan kaynakların sınırlı olması, yeni araştırma ve değerlere yeterince önem verilmemesi ve teknolojiye dışa bağımlılık bir araya gelerek Türkiye'ye dönecek olanların dönüşünü sınırlamaktadır. Eğitim sistemi, bireylerin kişisel gelişimlerini gerçekleştiren, teknolojik yeniliklerin getirdiği toplumsal değişimlere uyum sağlamayı teşvik eden kurumlar bütünü olmanın ötesinde, bu değişim ve yeniliklerin gerçekleştirilmesinde etkin unsurlar olarak bireyleri yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Çağın koşulları bunu gerektirmektedir. Özellikle sanayileşmeye yönelik kalkınma politikaları izleyen ülkelerde ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli personelin yetiştirilmesi gerektiğinden eğitim sistemi ile ekonomi arasında iki yönlü dinamik bir ilişkinin kurulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Yani eğitim sistemi, ekonominin işgücü ihtiyacını karşılamaya ve seçilen kalkınma yöntemine uygun olarak gelecekteki işgücü potansiyelini hazırlamaya yönelik içeriğe sahip olmalıdır (Öneri, 2019).

İnsanın refah ve yaşam kalitesinin artırılması, bilimsel teknoloji ve buluş yeteneğinin geliştirilmesine bağlıdır. Bu da ancak eğitilmiş beyne, bilime, teknolojiye, Ar-Ge'ye ve eğitilmiş beyin gücüne önem verilmesiyle sağlanabilir (Kaya, 2003). Öncelikle

ülkenin ekonomik olarak belli bir seviyeye ulaşması, iyi eğitilmiş insanların potansiyellerini pratikte ortaya çıkarabilecekleri ortamın yaratılması ve elbette iyi eğitilmiş insanların da eğitim alabileceği bir eğitim sisteminin varlığının sağlanması gerekmektedir. Bu, ulusal kurumların beyin göçünü önleme politikasından önce uygulanması ve gerçekleştirilmesi gereken bir görev olarak sunulabilir. Bu koşulların iyileştirilmesi ve ardından Ar-Ge'ye yönelik finansal olanakların artırılması, beyin göçünün tersine çevrilmesi veya en azından durdurulması yönünde olumlu bir adım olacaktır (Gökbayrak, 2006).

Gelişmiş dünya daha yüksek iş ve fırsat fırsatları ve daha iyi bir gelecek sunduğu sürece beyin göçü kaçınılmaz olarak devam edecektir. Bu açıdan ekonomik krizin sosyo-ekonomik sonuçları, krizi yaşayan tüm ülkeler için olduğu gibi Türkiye için de çok ciddi ve acil bir durum arz etmektedir. Bu olumsuz durumun ortadan kaldırılabilmesi için öncelikle ülkemizin ekonomik ve siyasi istikrarının sağlanması gerekmektedir. Toplumsal ilerleme bilime, teknolojiye ve eğitilmiş beyin gücüne değer verilmesiyle sağlanabilir. Türkiye'nin beyin göçünü tersine çevirecek etkili politikalar üretmesi ve uygulaması gerekmektedir (Öneri, 2019).

## 2. BÖLÜM: MOTİVASYON

### 2.1. Motivasyon Kavramı

Motivasyon, genel olarak başarıya ulaşma isteği, harekete geçme ve güdüleme gibi ifadelerle tanımlanmaktadır. Kaynağı Latince olan motivasyon tabiri “movere” kelimesinden türetilmiştir (Aydın, 2019). Basitçe söylemek gerekirse bu kelime temelde aktivasyon anlamına gelmektedir (Adair, 2006). Koçel, motivasyonu “kendi istek ve arzularına sahip insanların belirli hedeflere ulaşmaya yönelik davranışları” olarak tanımlamaktadır (Koçel, 2010). Robbins’e göre motivasyon “bireyin bir hedefe ulaşmak için gösterdiği çabanın yoğunluğunu, yönünü ve ısrarını ifade ettiği süreç” şeklinde tanımlanmaktadır (Robbins, 2003). Bir başka ifadeye göre motivasyon, insanın belirli bir işi gerçekleştirmek için bazı içsel ve dışsal değişkenlerden edinmiş olduğu güçle heyecan ve istikrar göstergesidir (Albayrak, 2009).

Çalışanların iş yerinde başarılı ve etkili olmalarını sağlayacak iletişim ve çalışma ortamının sağlanması da motivasyonla ilgilidir (Köprülü, 2011). Motivasyon, çalışanların verimliliğini ve örgüte bağlılığını artıran bir faktör olarak değerlendirilmiş ve başarılı bir yönetim tarzının oluşturulmasında en önemli kavramlardan biri haline gelmiştir. Bu nedenle son zamanlarda son zamanlarda üzerinde durulan ve önem verilen bir kavram haline gelmiştir. (Öztürk, Yılmaz ve Erdem, 2019).

Motivasyon kavramı iki önemli unsura sahiptir. Bunlardan biri motivasyonun kişiye ait olmasıdır. Bir motivasyon konusunun her bireyde aynı etkiyi yaratması beklenemez. Başka bir deyişle motivasyon kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Bir çalışanı yüksek ücret almak motive ederken, başka bir çalışanı görevinde yükselmek motive edebilir. Böyle durumlarda bireyin motivasyon durumu davranış ve hareketlerinden gözlemlenebilir (Demir, 2020).

İnsanların yaşadığı çevre ve kişisel özellikleri ihtiyaçların sıralamasını etkileyebilmektedir. Bu durum çalışanların birebir aynı teşvik yöntemleri kullanılarak motive edilemeyeceğini göstermektedir. Şirketler çalışanlarını motive etmeye çalışırken onların kişisel özelliklerine de dikkat etmeleri gerekmektedir. Bazı çalışanlar kazandıkları parayla mutlu ve motive olurken, bazıları da kutlama, saygı, takdir gibi motivasyon faktörleriyle motive olmaktadır. Başka bir ifadeyle iş yerinde üretkenliği, motivasyonu ve verimliliği artırmak isteyen yöneticilerin her çalışanın

özelliklerini, duygularını, davranışlarını, düşüncelerini ve ihtiyaçlarını bilmesi, aynı zamanda iç ve dış etkenleri göz ardı etmemesi gerekmektedir (Adem, 2019). Bu tanıma göre motivasyonu tanımlayan en kapsamlı yargı, bireyin harekete geçmesini sağlaması, bireyin eylemlerini yönlendirebilmesi, bu hareketlerin sürekli olması ve insanların davranışlarını, bu davranışları mümkün kılarak değiştiren eylem olarak tanımlanabilir. Bu durum insanları memnun etmektedir. Tanım gereği motivasyon, insanların istekleri, ihtiyaçları, hedefleri ve beklentileriyle yakından ilgilidir (Atalay, 2020).

Motivasyon psikolojik bir olgu olarak da değerlendirilmektedir. Psikoloji disiplinde önemli bir kavram olan motivasyon, örgüt içi psikoloji ile de bağlantısı bulunmaktadır. Bireyler motive olmadıkları durumlarda bir faaliyeti gerçekleştirmek için istenilen performansı gösterememektedir. Motive olamayan bireyler işletmeleri de olumsuz etkilemektedir. Motivasyon yeterince olmadığı zaman birey işe gitmek istemeyebilir. Bu durum şirketlerin performansını da kötü etkilemektedir (Petek ve Tunçay, 2021).

## **2.2. Motivasyonun Özellikleri**

Motivasyonun temeli belirli amaçlara ve bu amaçlar doğrultusunda hedeflenen sonuca ulaşmaktır. Örgütte iş görenlerin iş bağlılığının artması, iş görenlerin dışı vuramadıkları yeteneklerin ortaya çıkması ve iş yerindeki verimliliklerinin artması motivasyon sonucunda sağlanmaktadır (Köprülü, 2011).

Motivasyon, insanların istekleri, ihtiyaçları ve arzularından kaynaklanmaktadır. Motivasyon, bireylerin zahmetlerinin sebebidir (Kurt, 2005). İş görenler açısından oldukça önemli olan motivasyonun özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Koroğlu, 201):

- Motivasyon, insanların harekete geçiren ve yönlendiren psikolojik bir olgudur.
- Motivasyon birden fazla alanı (yönetim, psikoloji, ekonomi, antropoloji) içermektedir.
- Motivasyon, insanların ihtiyaçlarından, isteklerinden, arzularından ve dürtülerinden doğar ve bireyi bir davranışta bulunmaya yönlendirmektedir.
- İnsanların davranışlarını değiştiren üç duygu vardır. Bunlar; “Korku, Görev, Sevgidir.” Bir birey korkuyla motive olduğunda görevlerini mecburiyetten yerine getirmektedir. Görevini yapmaya motive olduğunda işini yapması

gerektiği için yapmaktadır. Sevgiden kaynaklı motive olduğunda ise işini istediği için yapmaktadır.

- Liderler veya yöneticiler bireysel motivasyonu etkileyebilir ancak kontrol edemez.
- Bireyler her zaman bilinçli olarak motive edilmez. Bazen bireyi farkında olmadan motive eden faktörler olabilmektedir.
- Motivasyonun temelinde bulunan istek ve gereksinimler, yaşanan toplumun kültürüne, sosyal yapısına, insanların duygu ve ruh haline bağlı olarak şekillenmektedir.
- Motivasyonla işten duyulan mutluluk aynı şey değildir.
- Bireyin sergilediği her davranış onun motivasyonuna bağlıdır.
- Bireyin bir davranışının birçok motive edici etkisi olabilmektedir.
- Bireyler neden motive olduklarını her zaman anlayamazlar.
- Motivasyonun temel özelliği hedeflere ve hedef sonuçlara ulaşmaktır.

### **2.3. Motivasyon Süreci**

Motivasyonun hedefi insanları harekete geçirmek olduğu için, insan hayatı içinde bir hayli önemli gereksinim olarak görülmektedir. Ancak motivasyon bir anda ve kendiliğinden oluşmayan bir durumdur. Bu nedenle uzunca bir zaman dilimini kapsamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). Bir nedenden dolayı harekete geçme durumunu kapsayan motivasyon süreci, bireyin kendisini eksik hissettiği durumda ve o eksikliği tamamlamak istediği zamanda ortaya çıkmasıyla başlamaktadır. Eksiklik hissi bireyde gerginlik (uyarılma) yaşanmasına sebep olmaktadır. Kişinin eksikliğini hissettiği ve tamamlamak istediği gereksinimleri psikolojik veya fizyolojik olabilir. Her iki durumda da bu gereksinimleri karşılama ihtiyacı oluşmaktadır. Başka bir ifadeyle gereksinimlerin karşılanması için bireyde uyarılma harekete geçmektedir. Sonrasında uyarılan birey, motivasyon süresinin bir sonraki aşaması olan amaca göre davranışta bulunma aşamasına geçmektedir. Kişi ihtiyaçlarını karşılamak için amacına uygun davranışı gösterdikten sonra motivasyon sürecinin son aşaması olan ihtiyacın giderilmesi yani doyum aşaması gerçekleşmektedir. Bu süreçte unutulmaması gereken durum insanların gereksinimleri hiçbir zaman tam anlamıyla bitmemektedir. İnsan yaşadığı süre boyunca bir ihtiyacının karşılandığı zaman, başka bir ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle kişilerin motivasyon süreçleri çoğunlukla bahsedilen döngü

izlenerek devam etmektedir (Demirtaş, 2005). Söz konusu motivasyon süreci Şekil 1’de gösterilmektedir.

### Şekil 1. Temel Motivasyon Süreci



**Kaynak:** (Robbins, 1994)

Şekil 1’de görüldüğü gibi bireyin doygunluk hissine ulaşmayan ihtiyaçları onda gerilim yaratmaktadır. Gerilimde oluşan dürtüler bireyi harekete geçirerek amaca yönelik davranış sergilemesine ve aksiyon almasına imkan sağlamaktadır. Kişi istediği amaca ulaştığında doygunluk hissi yaşamakta ve gerilimi azalmaktadır (Robbins, 1994). Motivasyon süreci çalışma hayatı olarak ele alındığında, bireylerin iş yerinde tatmin olma kaynaklarından en önceliklisi ücret faktörüdür. Düşük ücret personel açısından bakıldığında tatmin edilmemiş ihtiyaç olabilmektedir. Düşük maaşla çalışan bir eleman yeterli düzeyde maaş alamadığı için gerilme yaşayacak ve sonuçta gereksinimleri karşılamak amacıyla kendisini motive edecek bir eylem planı oluşturacaktır. Personelin yaşadığı bu gerilim işletme tarafından en aza indirilmesi veya tamamen ortadan kaldırılması gerekmektedir. Personelin düşük ücret sebebiyle yaşadığı bu eksiklik duygusu giderilmediği zaman, kişinin verimsiz çalışmasına veya başka bir iş arayışına gitmesine sebep olmaktadır. Bu durum üretimin ve verimliliğin aksamasına sebep olabileceği için işletmeler açısından da olumsuz bir durum oluşturmaktadır. Fakat tam tersi durumlarda yani işletmeler personelinin ihtiyacını tatmin ettiği zaman kişi motive olacak ve gerilim hissi ortadan kalkacaktır (Keser, 2019).

İşletmeler tarafından çalışanlar motive edilirken bazı faktörlere uyulması gerekmektedir (Tiryaki, 2021);

- Çalışana değer vermek, cesaretlendirmek ve iş için istek uyandırmak
- Başarılı çalışanlara terfi hakkı sağlamak
- Çalışanları devamlı eğitmek ve adil davranmak

- Çalışanları başka birilerinin bulunduğu ortamda küçük düşürücü davranışlar sergilememek
- Çalışanların problemlerini dinlemek ve ilgilenmek
- Çalışanlara örnek davranışlar sergilemek, performansları ile ilgili geri bildirimde bulunmak, başarısız olunan durumlarda çözümler üretmek

## **2.4. Motivasyon Çeşitleri**

Birçok yeni ihtiyaç ve gereksinimin varlığı motivasyonu artırır. Bu ihtiyaçlar doğası gereği “fizyolojik, psikolojik veya sosyal” olabilir. Bireyin bazı gereksinimlerinin ortaya çıkması motivasyonun oluşmasıyla başlamaktadır. Motivasyon davranışın nasıl oluştuğuna, yönüne, şiddetine göre bireyin davranışını farklı şekillerde etkilemektedir (Yalçın, 2020). Üç tür motivasyon vardır: Fizyolojik motivasyon, psikolojik motivasyon ve sosyal motivasyondur.

### **2.4.1. Fizyolojik Motivasyon**

Fizyolojik motivasyon, insanın varoluşundan bu yana ortaya çıkan ve insanların yaşamlarını sürdürmeleri için önemli bir motivasyon türüdür. (Adam, 2019). Bu tür motivasyona doğal motivasyon da denmektedir. Bu, kişinin temel ihtiyaçlarından kaynaklanan bir motivasyon türüdür. Nefes almak, su içmek, yemek yemek vb. davranışlar fizyolojik motivasyon türüne örnek verilebilir. Özetle, fizyolojik motivasyon genellikle bireyin kendine özgü fizyolojik ihtiyaç ve isteklerine (yeme, su içme) yanıt olarak ortaya çıkmaktadır (Yalçın, 2020).

Fizyolojik ihtiyaçlar insanın hayatta kalması için en gerekli ihtiyaçlardır. Bunlar Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modelinin en alt seviyesinde yer almaktadır ve bu ihtiyaçlar karşılanmazsa bir sonraki ihtiyaç düzeyine geçmek zorlaşmaktadır. Bu tür motivasyon, insanların hayatlarını sürdürmek için ihtiyaç duyduğu temel motivasyondur. Bu motivasyonlar “fizyolojik” ihtiyaçlardan başlar. Örnekler beslenme gereksinimleri, barınma ve ısınma gereksinimleridir. Tüm insanlarda var olan bu motivasyonun aydınlanma derecesine göre değişiklik gösterdiği söylenebilir. Fiziksel ihtiyaca örnek olarak bireyin belli bir süre çalıştıktan sonra rahatlama isteği gösterilebilir.

Bir kişinin harekete geçebilmesi için öncelikle temel ihtiyaçlarının karşılanması gerekir. Bu ihtiyaçlar karşılanmazsa kişi işine sağlıklı bir bağlılık gösteremez. Bu ihtiyaçlar karşılanıp artık kişisel ihtiyaç haline gelmediğinde kişi davranışı

sergileyebilecek düzeye gelebilir (Dur, 2014). Örneğin; su içmek isteyen kişi suyu içtikten sonra, ihtiyaç duygusu azalır. Sonrasında içilen her su ihtiyacının daha da azalmasına neden olur ve sonunda su içme isteği tamamen gider. Ancak belli bir zaman sonra tekrar su içme isteği doğar ve bu ihtiyacın yine karşılanması gerekir. Anlaşılacağı gibi fizyolojik ihtiyaçlar hiçbir zaman ortadan kalkmaz. Belirli zaman dilimlerinde ortaya çıkar ve ihtiyacın karşılanması gerekir. Bu tür temel ihtiyaçların giderilmesi bireyleri etkilemez ve motive etmez (Yapar, 2005).

#### **2.4.2. Psikolojik Motivasyon**

Psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlar arasındaki fark, fizyolojik ihtiyaçların birey doğduğunda mevcut olması, psikolojik ihtiyaçların ise daha sonra kazanılmasıdır. Psikolojik motivasyonda çalışanların zihinsel ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması birinci önceliklidir. Bireylerin her zaman karşılanmasını bekledikleri manevi ihtiyaçları bulunmaktadır (Yalçın, 2020).

İnsanların birbirlerine karşı davranış ve tutumlarını etkileyen en önemli faktör psikolojidir. İnsanların yaşadığı psikolojik değişimler davranışları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Psikolojik motivasyon insanların iç yapısıyla ilgilidir. Ancak oluştuktan sonra öğrenilebilirler. Ancak bu motivasyonları analiz etmek 'fizyolojik ve sosyal' motivasyonlar kadar kolay değildir. Bu motivasyon türü en karmaşık motivasyon türüdür. Bunun nedeni insanların olayları her zaman aynı algılamaması, insanların algılarının farklı olmasıdır (Âdem, 2019).

İnsanların "ruhsal ve psikolojik" bedenleri farklıdır. Bu nedenle psikolojik motivasyon türleri söz konusu olduğunda bireysel özelliklerin tamamı dikkate alınmalı ve her birey dikkate alınmalıdır. Herkesin ruhsal durumu farklı olduğu için motivasyonları da farklı olacaktır (Dur, 2014).

#### **2.4.3. Sosyal Motivasyon**

İnsanlar sosyal varlıklardır. Bu nedenle sosyal motivasyon faktörleri çalışanlar üzerinde ciddi bir etkiye sahiptir. Çalışanlar çalışma ortamında kendilerini bağımsız hissedersen, yöneticileriyle rahat ilişkiler kurarlarsa, çalıştıkları kuruma ait hissedersen buldukları ortamda daha üretken ve başarılı olacaklardır. Bu bağlamda şirketlerin, çalışanların yalnızca görev veya sorumlulukları tamamlamak için kurumda bulunmalarını değil, aynı zamanda kendilerini değerli hissetmelerini, kurumun bir parçası olarak görülmelerini ve katılım sağlayabilmelerini sağlamaları gerekmektedir.

Bunların hepsi sosyal motivasyon içerisinde değerlendirilebilecek motivasyon yöntemleridir. Kuruluşlar çalışanlarının mahremiyetine saygı duymalıdır. Çalışanların iş hayatı dışında pek çok ilgi alanı vardır. Bu ilgi alanları şunları içerir: Bu bir sosyal sorumluluk projesi, aile etkinliği, hobi, inanç ya da kültürel etkinlik olabilir. Bu nedenle kuruluşlar, çalışanların mahremiyetine saygı göstererek ve mahremiyet endişelerini çözmelerine yardımcı olarak çalışanları motive edebilir. Bu etkinliklerin tümü sosyal motivasyon kapsamında değerlendirilebilir. Çalışma ortamında veya işle ilgili faaliyetlerde çalışanlarınızı motive etmek için bazı sosyal etkinlikler de (doğum günü partileri, sünnet törenleri, moral geceleri vb.) düzenleyebilirsiniz. Bu sayede çalışanlar sosyalleşip birbirlerine yaklaşabilecek, aynı zamanda şirket ile çalışanlar arasındaki sosyal bağ da güçlenecektir (Aksoy, 2018).

## **2.5. Motivasyon Türleri**

### **2.5.1. İçsel Motivasyon**

İçsel motivasyon, bireyin ilgisini çeken ve yapmaktan keyif aldığı için bir hedefe yönelmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2000). Başka bir ifadeye göre bireyin kendi faydasına olan tatmin seviyesine ulaşmak için bazı davranışlara yönelmesi şeklinde tanımlanmıştır (Kart ve Güldü, 2008). İçsel motivasyonda birey dışardan gelen övgü ya da zorlamalardan etkilenmek yerine kendi içinde duyduğu ihtiyaçların giderilmesi amacıyla eyleme geçmektedir. Mesela, bir öğrencinin sadece öğrenmeyi sevmesi, yeni bilgilere ilgi duyması, edindiği bilgileri cazip bulması nedeniyle okula gitmek istemesi motivasyon türünün içsel olduğu anlamına gelmektedir (Öztuna, 2010) İnsanlar doğdukları andan itibaren dışarıya bağlı olmadan merak ve yeni şeyler öğrenmek isteler. Bu davranış bireylerin sosyal, zihinsel ve psikolojik yönden gelişmelerinde çok önemlidir Ryan ve Deci, 2000a).

İçsel motivasyonda tatmin işin kendisinden gelirken, dışsal motivasyonda memnuniyet sözlü ve maddi hediyeler gibi dış koşullardan gelmektedir (Gagne ve Deci, 2005). İçsel motivasyona sahip bireyler, herhangi bir ödül veya baskı olmaksızın, özgürce ve gönüllü olarak faaliyetlere katılırlar. İnsanlar çeşitli davranışlar için içsel motivasyona ihtiyaç duyarlar. Hangi davranışların daha fazla içsel motivasyon gerektirdiğini bilmek zor olabilir. İçsel motivasyon, birey ile yapacağı eylem arasında ortaya çıkar. Bazı insanlar içsel motivasyon nedeniyle bir davranışı gerçekleştirebilirken, bazıları da içsel motivasyon nedeniyle davranışı gerçekleştirememektedir (Ryan ve Deci, 2000a).

İçsel motivasyonun belirlenmesinde önemli bir faktör olan sosyal çevrenin, bireylerin temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olarak veya engelleyerek içsel motivasyonu arttırdığı veya azalttığı öne sürülmektedir (Ryan ve Deci, 2000b).

### **2.5.2. Dışsal Motivasyon**

Globalleşen ve sürekli bir yarış halinde olan iş dünyasında şirketler çalışan motivasyonunu gerçekleştirmek için içsel motivasyon kaynaklarına özen gösterilse de dışsal kaynaklarında çalışan motivasyonundaki etki yadsınamayacak kadar önemlidir. Motivasyon türlerini karşılaştırdığımızda dışsal motivasyon, içsel motivasyonun tam tersi olarak karşımıza çıkmaktadır. Dışsal motivasyon dışarıdan bir övgü veya ödül alabilmek için yapılan bir eylemdir (Obiekwe, 2016). Başka bir ifadeyle dışsal motivasyon kişinin içinden gelmeden yaptığı, dışarıya bağlı olduğu güdülerdir (Kart ve Güldü, 2008). Dışsal motivasyonun oluşmasında para veya söylenen güzel sözler aracıken, içsel motivasyonda kişinin direkt kendisi aracıdır (Obiekwe, 2016). Dışsal motivasyon kişide tamamen dışı bağlı olduğundan karşılanması için özendiriciye ihtiyaç duyulmaktadır (Keser, 2019). Terfi, ücret artışı, ödül, teşvik gibi araçlar özendirici etkenlere örnek gösterilebilir.

Dışsal motivasyon faktörleri iki farklı boyutta ele alınmaktadır. Birinci boyutta sosyal faktörler, ikinci boyutta organizasyonel faktörler dikkate alınmaktadır. Sosyal motivasyonda şirket yöneticisinin ve iş arkadaşlarının iş birliği, yardımseverlik gibi faktörler bulunmaktadır. Sosyal motivasyon boyutunda bireyler arasındaki ilişkilerin düzeyi daha önemli olmaktadır. Organizasyonel motivasyon boyutunda çalışan performansının artması amacıyla şirketin personele sunduğu imkanlar dikkate alınmaktadır (Aslan ve Doğan, 2020).

İçsel ve dışsal motivasyon türleri kendi içlerinde farklılık gösterse de bireylerin iş hayatlarında veya aile hayatlarında bir amaç için uğraşmak, bunun sonucunda istediği başarıyı elde edebilmek ve bu durumun devamını getirebilmek için motivasyona ihtiyaç duymaları inkâr edilemez bir gerçektir. Motive kaynağı ister içsel olsun ister dışsal türde olsun, Motivasyon, bireylerin harekete geçebilmesi için temel etkidir. Motivasyon türlerinin insan hayatında önemli bir yeri bulunmaktadır.

### **2.6. Motivasyonu Etkileyen Unsurlar**

Her insanın farklı özellikleri olması ve davranışlarının karmaşık ve anlaşılması zor olması nedeniyle 'motivasyon' ve onu etkileyen faktörler hakkında kesin ve net ilkeler

oluşturmak oldukça zordur. Motivasyonu etkileyen faktörler kişiden kişiye farklılık gösterebilir. İş ortamındaki motivasyon faktörleri birkaç gruba ayrılmaktadır. Bunlar: ekonomik faktörler, psiko-sosyal faktörler ve yönetsel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (Acar, 2014).

### **2.6.1. Ekonomik Unsurlar**

İnsanların çalışmasını da sağlayan birincil ve en etkili durum ekonomik etkenlerdir. İnsanlar kişisel menfaatlerini en üst seviyeye çıkarırken aynı zamanda gelirlerini de artırmak isterler. Çalışanları çalışmaya motive eden en güçlü faktör, kendilerinin ve ailelerinin geçinebileceği bir ücret alabilmeleridir. Bu nedenle motivasyon aracı olarak ekonomik araçların etkisi diğer araçlara göre daha fazladır. Ekonomik araçlar insanları motive etmede etkilidir çünkü ekonomik yapılar insanların hayatta kalmasının temelini oluşturmaktadır. Ekonomik sorunlar yaşayan az gelişmiş ülkelerde ekonomik araçlara daha fazla değer verilmektedir (Katı ve Düşükcan, 2017).

Ekonomik araçlar iş dünyasında en yaygın kullanılan ve etkili motivasyon araçlarıdır. Ekonomik motivasyon araçları olarak ücretler, temettüleri, mali ödüller ve ikramiyeler kullanılmaktadır. Şirketler benimsedikleri insan kaynakları politikaları açısından geleneksel ve yapısal olarak farklılık göstermektedir. Günümüzde yaygın olarak kullanılan ücret sistemi performans dayalı ücret sistemidir. Finansal motivasyon aracı olarak kullanılan ikramiye, çalışanın daha verimli çalışmasını teşvik etmek amacıyla, aldığı maaşa ek olarak kendisine ödenen maaştır. Ancak prim sisteminde adaletsizlik ya da dengesizlik olması çalışan motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir (Saracel, Taşseven ve Kaynak, 2016).

### **2.6.2. Psiko-Sosyal Unsurlar**

İnsanların ihtiyaçlarının karşılanması için ekonomik motivasyon araçlarına ihtiyaçları yoktur. İnsanlar da sosyal varlıklar oldukları için kabullenememek, iletişim kuramamak, ait olamamak gibi sorunlar yaşarlar. Ekonomik sorunların yanı sıra psikolojik ve sosyal sorunlar da var. Bu kişilerin ihtiyaçları psikososyal motivasyon araçlarına cevap vererek işe yönelik motivasyonlarını artırır (Üstün ve Taş, 2021). Bireyin iç dünyasındaki sosyal ve ruhsal araçların değeri hakkında bilgi. Her kişinin değer yargıları farklı olduğundan, daha net ve daha kapsamlı bir motivasyon aracı daha güçlü hale gelir. Dolayısıyla psikososyal motivasyon araçlarıyla elde edilen motivasyon bağına bağlılığı arttırmada başarılıdır (Batmaz, 2002).

İş dünyasında kullanılan psikososyal araçlardan bazıları, çalışanların bağımsız çalışabilme ve takım çalışmasına katılabilme yeteneklerini içerir. Aynı zamanda değer, statü, aidiyet, gelişim ve başarı, öneri sistemi, çevreyle uyum, sosyal uğraşlar ve psikososyal motivasyon aracıdır. Bu insanlara toplumsal bir varlık olarak değer verilmesini sağlayın. Bu durum sayesinde çalışanlar kendilerini değerli hissetmektedirler (Cihangiroğlu ve Uzuntarla, 2015).

### **2.6.3. Örgütsel Unsurlar**

Çalışanları işlerine ve kuruluşlarına bağlayan faktörler yalnızca ekonomik faktörler değildir. Ancak çalışanları motive etmeye yardımcı olan örgütsel faktörler de vardır (Köroğlu, 2011). Kurum çalışanları ile kurum arasında karşılıklı beklentiler bulunmaktadır. Çalışanlar, çalıştıkları örgütün bir üyesi olarak, üretime katılımlarından dolayı ödüllendirilmek isterler. Öte yandan kurumlar, çalışanlarından belirlenen hedeflere ulaşmaya yönelik faaliyetler gerçekleştirirken yüksek performans ve verimlilik beklemektedir. Bir örgütte çalışanların bireysel özellikleri, kültürel değerleri ve ihtiyaçları aynı olmadığından beklentileri de farklıdır. Bu nedenle kurum yöneticileri çalışanların motivasyonunu sağlamak için çeşitli organizasyonel ve yönetsel faktörleri kullanmaktadır (Kanbur ve Kanbur, 2008).

Organizasyonel unsurları uygulamanın maliyeti çok azdır. Bir organizasyonun yöneticileri maddi kaynaklara sahip olmasalar bile, küçük miktarlarda mali kaynak ayırarak veya organizasyonel unsurları zamanında hayata geçirerek organizasyon içindeki çalışanların motivasyonunu artırabilirler. Motive olmuş çalışanlar, örgütsel hedeflere ulaşmak için işlerini çok daha verimli bir şekilde gerçekleştirirler (Atalay, 2020).

- **Amaç Birliği:** Organizasyon yöneticilerinin benzersiz bir yeteneği, çalışanlarını nasıl motive edeceklerini bilmektir. Organizasyon yöneticileri, çalışanlarını harekete geçirmeden önce, öncelikle çalışanlarının kendilerine güvenmesini sağlamalıdır. Bu aşama, yöneticilerin çalışanlarına örgütün vizyon ve hedeflerini ne ölçüde benimsetebileceğine ve çalışanların örgütsel ilkelerle ne ölçüde yönlendirildiğine bağlıdır. Her düzeyde ortak bir vizyon, çalışanları motive etmek için ihtiyaç duyulan en önemli faktördür (Adem, 2019).

- **Kararlara Katılım:** Bireylerin, işleriyle ilgili alınması gereken kararlarda söz sahibi olma hakkı olmalıdır. Bunun nedeni işi yapan kişilerin işle ilgili uzmanlık bilgisine sahip olmasıdır. Bu aynı zamanda kimliklerine saygı göstermek anlamına da gelir. İnsanlar özgüvenleri arttıkça ihtiyaçlarını ve isteklerini daha net ortaya koyuyorlar. Karar alma sürecine katılım, yalnızca çalışanların bağımsızlık ihtiyacını karşılamakla kalmaz, aynı zamanda yönetimin etkili kararlar almasına ve örgütsel sorunları daha hızlı ve uygun bir şekilde çözmesine de olanak tanır (Köprülü, 2011).
- **Yetki ve Sorumluluk:** Yetki, bireylere geniş bir eylem yelpazesi sunan ve sorumluluk almalarını sağlayan motive edici bir faktör olup, çalışanların saygı, tanınma gibi ihtiyaçlarının karşılanmasını etkilemektedir. Yetki, bir kuruluş içinde insanların davranışlarını ve mevcut kaynakların kullanımını etkileyen ve kontrol eden meşru güçtür. Otorite kullanımı bireyin motivasyonunu ve verimliliğini etkiler. Organizasyon yöneticileri yetkilerinin bir kısmını altlarındaki kişilere devrederler. Bir yöneticinin yetki devrettiği ast yöneticiler, yetkilerinin bir kısmını kendi çalışanlarına devreder. Bu şekilde çalışan kişiler kendilerine verilen yetkiden sorumludurlar. Çalışanlara yetki ve sorumluluk verilmesi onların iş motivasyonunu etkilemektedir (Sabancı, 2013).
- **Eğitim Sistemi:** “Eğitim ve terfi politikaları genellikle kurumun motivasyon politikasına paralel olarak yürütülür.” Bunun nedeni, iki kavramın birbirini tamamlaması ve benzer hedeflere hizmet etmesidir. Eğitime harcanan para, çalışanların gelecekteki performansını ve kazançlarını arttırdığı ölçüde bir yatırımdır. Eğitim verilirken çalışanların işlerini sevmeleri ve sahiplenmeleri için çaba gösterilmelidir (Köprülü, 2011).

## 2.7. Motivasyon ve Beyin Göçü İlişkisi

Motivasyon ve beyin göçü ilişkisini araştıran bir çalışma olmadığından iki kavram ayrı ayrı ele alınmış ve ortak noktaları ifade edilmeye çalışılmıştır. Araştırma kısmında bu iki kavram arasındaki ilişki araştırılmış ve sonucunda daha sonraki araştırmalara konu olabilecek bulgulara varılması planlanmıştır.

Beyin göçünün gerçekleşmesinin en büyük nedeni dünya ekonomisinin ikili bir yapıya sahip olmasıdır. Bir yanda yüksek teknolojiye sahip sanayileşmiş ülkelerimiz var, diğer yanda sermaye sıkıntısı çeken, tarımsal üretim etrafında kalkınma planları

geliştirmeye başlayan gelişmekte olan ülkelerimiz var. Dünya ekonomisinin bu ikili yapısında insanların göçe zorlanmasının nedeni iki kutuplu model üzerinden incelenebilir.

İnsanları beyin göçüne iten olumsuz nedenler; işsizlik, düşük ücret politikası, ekonomik istikrarsızlık ve gelecek kaygısı, siyasi istikrarsızlık, düşünce ve bilim özgürlüğünün kısıtlanması, bürokrasi, eğitimde fırsat eşitsizliği, plansız insan gücü eğitimi ve eğitimin aksamasıdır. Yabancı dil bilmek yurt dışında yaşayan insanlara büyük bir avantaj sağladığı gibi nitelikli eleman istihdam etmelerine de engel oluyor. Tüm bu nedenler insanların yaşadığı mekanlarda motivasyonun azalmasına neden olan nedenlerdir. Beyin göçüne neden olan faktörler arasında daha iyi yaşam standardı, daha yüksek ücret ve maaşlar, iyi araştırma fırsatları, daha iyi yaşam koşulları, daha iyi eğitim fırsatları, iyi beceri düzeyi, nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyaç, düşük nüfus artışı, daha iyi çevre vb. yer almaktadır. Meslek, gelir dağılımı. Bütün bu faktörler kişinin motivasyonunu artıran olumlu faktörlerdir.

Motivasyon, bireyin iç enerjisinin belirli hedeflere ulaşmak için harekete geçirilmesi ve harekete geçirilmesidir (Düren, 2000). Akat'a (1984) göre motivasyonlar şunlardır: Bir bireyi veya bireyleri sürekli olarak belirli bir yöne doğru harekete geçirme çabalarının toplamıdır. Bu tanımlar, beyin göçünde itici ve çekici faktörler kapsamında, bireyleri sürekli olarak bir hedefe yönlendiren, harekete geçiren, harekete geçiren ve onları sürekli olarak belirli bir yönde harekete geçiren durumların bulunduğunu göstermektedir. Yani insanların beyin göçü ile içsel ve dışsal motivasyonu yönlendiren itici ve çekici faktörler arasında bir ilişki var.

## 3. BÖLÜM: UYGULAMA

### 3.1. Gereç ve Yöntemler

Araştırmamızın bu bölümünde araştırmanın amacı ve araştırmanın yöntemi hakkında bilgi paylaşılacak olup, ardından yurt dışına göç eden nitelikli bireylerle yapılan görüşmeler, görüşmelere dair sonuçlar, elde edilen bulgular ve analiz sonuçlarına yer verilecektir.

### 3.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı nitelikli bireylerin Türkiye' den başka ülkelere göç etme sebepleri, değişen yaşamları, çalışma şartları ve motivasyonlarının incelenmesidir. Yapılan literatür taraması sonucunda beyin göçü ve çalışan motivasyonlarına ilişkin çalışmalar bulunsa da beyin göçünün çalışan motivasyonuna etkisi ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile gelecekte yapılacak araştırmalar için kaynak olması hedeflenmektedir.

### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma nitel yöntemlerle gerçekleştirilmiştir. Van Maanen'in (1979) tanımına göre, nitel araştırma, tanımlama, çözümleme, yorumlama ve anlam arayışına yönelik teknikleri kapsayan bir süreçler bütünüdür (Merriam, 2018). Nitel araştırma yöntemleri, insan yaşamını ve sosyal dünyayı anlamaya odaklanır. Bu yöntemler, istatistiksel veya ampirik hesaplamalara dayanmadan, insan deneyimlerini ve anlamlarını keşfetmeyi amaçlar (Arastaman vd., 2018).

Yıldırım ve Şimşek'e (2016) göre, nitel araştırma yöntemlerinin temel amacı, araştırma konusunu derinlemesine incelemek, katılımcıların düşüncelerini ve bu düşüncelerin arkasındaki nedenleri belirlemektir (Mameghani vd., 2019). Görüşme yöntemi, insanların bilgi, duygu, düşünce ve deneyimlerini belirlemeye yönelik, sohbet tarzında bir etkileşim ortamı sağlar. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, esnek yapısı ve soruların sırasız veya ek soruların sorulabilmesi imkanı ile diğer yöntemlerden ayrılır (Karamustafa vb., 2021). Katılımcıların bireysel özellikleri, deneyimleri ve yorumları sayesinde konu hakkında gerçekçi ve derinlemesine bilgi edinmek mümkün olur ve bu da inceleme esnekliği sağlar. Bu sebeplerle yarı yapılandırılmış görüşme tekniği bu araştırmada kullanılmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme**

Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğü üzerine literatürde çeşitli görüşler bulunmaktadır. Creswell ve Plano Clark (2020), durum çalışmalarında 4 ila 10 kişi arasında mülakat yapılmasını yeterli görmektedir. Rubin ve Babbie (2016) ise 3 ila 10 kişi ile çalışılmasını önermektedir. Charmaz (2011), bir olgubilim araştırmasında en az 10 kişi ile çalışılmasını tavsiye etmektedir (Baltacı, 2018). Olgubilimi, aşına olduğumuz ancak tam anlamıyla kavrayamadığımız olguların araştırıldığı çalışmalarda kullanılan bir yöntemdir (Yerer, 2013). Bu yöntem, "Gerçek nedir?" sorusuna cevap arar ve bireylerin tecrübelerine dayanır. Araştırmacılar, bu yöntemde katılımcıların öznel tecrübelerini ve olaylara yükledikleri anlamları inceler. Olgubiliminin amacı genelleme yapmak değil, tanımlamalar yapmaktır (Göçer, 2014). Bu araştırmada, gelişmiş ülkelere göç eden 14 kişiden oluşan bir örneklem seçilmiştir. Araştırma, nitel araştırmalarda sıkça kullanılan yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların cinsiyet eşitliğine dikkat edilerek, örneklem yarısı erkek, yarısı kadın olacak şekilde belirlenmiştir. Katılımcıların isimleri gizliliklerini korumak amacıyla K1-K14 arasında numaralandırılmıştır. Görüşme öncesinde katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilmiş ve görüşmeler sırasında sorulara bağlı kalınarak katılımcıların görüşlerine müdahale edilmemiştir. Her bir görüşme, ortalama 40-50 dakika sürmüştür.

### **3.5. Veri Toplama Araçları ve Analizi**

Gelişmiş ülkelere göç eden kişilerin konu hakkındaki düşüncelerine ulaşmak için literatürden faydalanılarak hazırlanan 11 tane açık uçlu soru görüşme tekniği kullanılarak katılımcılara sorulmuştur. Katılımcıların izin ve onayı dâhilinde ses kaydı alınarak görüşme yapılmıştır. Araştırma için elde edilen ses kayıtları bilgisayar aracılığıyla yazıya dökülecektir. Araştırmaya katılanların görüşme soruları sorulmadan önce katılımcıya araştırma ile ilgili bilgi verilmiştir. Verilerin analiz edilmesi için MAXQDA programı kullanılmıştır. Belirlenen temalar içerdikleri kodlar doğrultusunda yorumlanmıştır. Yorumların desteklenmesi adına mülakat metinlerinden alıntılara da yer verilerek sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

### **3.6. Güvenilirlik ve Geçerlilik**

Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla aşağıdaki süreçler izlenmiştir.

- Araştırma sürecinde literatür taraması ayrıntılı bir şekilde gerçekleştirilmiştir.
- Görüşmeler, veri kaybını önlemek için katılımcıların onayları alınarak kayıt altına alınmıştır.
- Görüşme sonrasında kayıtların tamamına ek bir yorum yapılmadan yazıya aktarılmıştır.
- Görüşmelerden elde edilen veriler araştırmacı kodlamasına ilaveten, alanın da uzman bir akademisyen tarafından incelenmiştir.

### 3.7. Katılımcıların Demografik Özellikleri

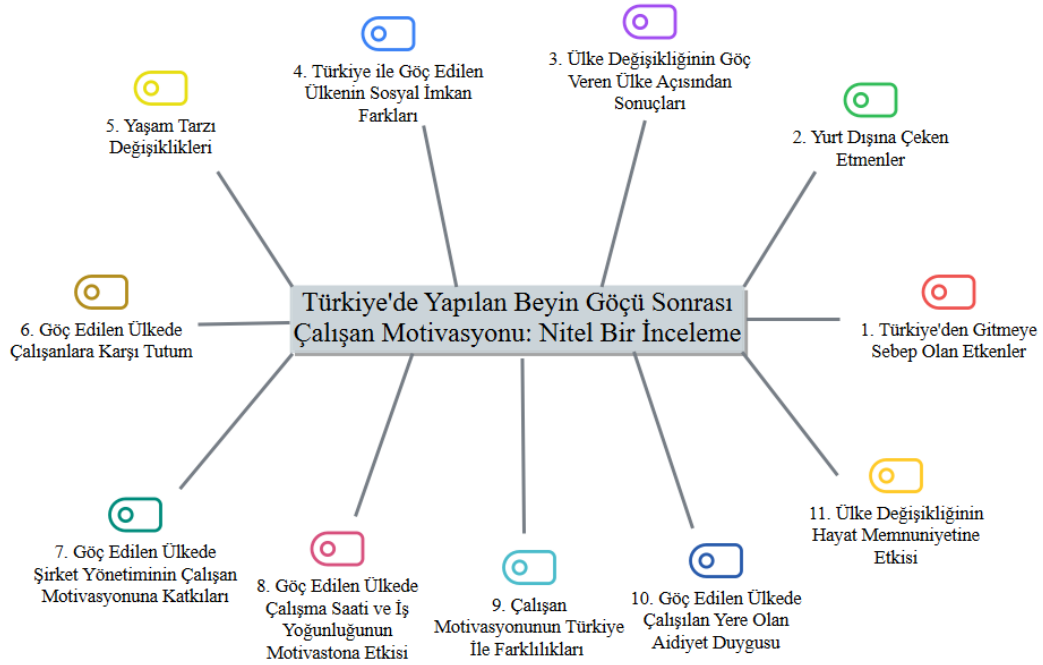
Görüşme yapılan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 5 içerisinde gösterilmektedir. Katılımcıların isimleri gizlilik çerçevesinde K1, K2, K3 ... vb. şeklinde kısaltılarak kodlanmıştır.

**Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Numara	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Yaşanılan Ülke
K1	E	45	Yüksek Lisans	Almanya
K2	K	35	Doktora	Almanya
K3	K	41	Yüksek Lisans	Almanya
K4	K	41	Yüksek Lisans	Amerika
K5	E	31	Doktora	İsviçre
K6	K	52	Doktora	Amerika
K7	E	37	Doktora	Amerika
K8	E	50	Doktora	Amerika
K9	K	34	Yüksek Lisans	Kanada
K10	E	42	Doktora	Amerika
K11	E	43	Doktora	İngiltere
K12	K	43	Doktora	Amerika
K13	K	42	Doktora	Almanya
K14	E	74	Doktora	Almanya

### 3.8. Nitel Veriler

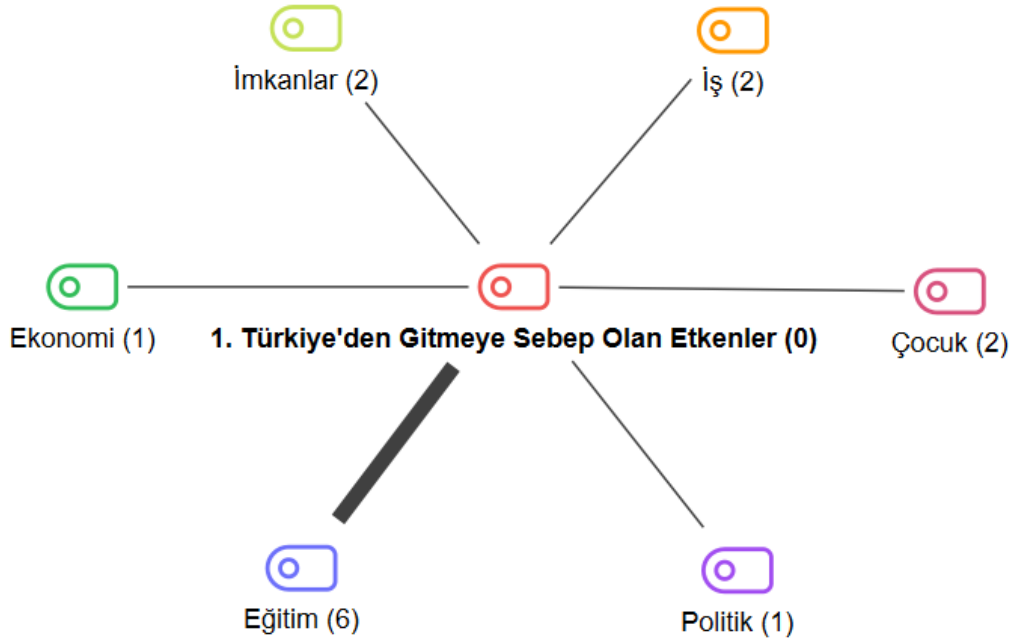
Araştırma Şekil 2’de görüldüğü üzere on bir ana tema altında toplanmıştır. Bu temalar; Türkiye’den Gitmeye Sebep Olan Etkenler, Yurt Dışına Çeken Etmenler, Ülke Değişikliğinin Göç Veren Ülke Açısından Sonuçları, Türkiye ile Göç Edilen Ülkenin Sosyal İmkan Farkları, Yaşam Tarzı Değişiklikleri, Göç Edilen Ülkede Çalışanlara Karşı Tutum, Göç Edilen Ülkede Şirket Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Katkıları, Göç Edilen Ülkede Çalışma Saati ve İş Yoğunluğunun Motivasyona Etkisi, Çalışan Motivasyonunun Türkiye İle Farklılıkları, Göç Edilen Ülkede Çalışılan Yere Olan Aidiyet Duygusu, Ülke Değişikliğinin Hayat Memnuniyetine Etkisi olarak belirlenmiştir.



### Şekil 2. Nitel Araştırma Temaları

#### 3.8.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın birinci sorusunda Türkiye’den gitmenize sebep olan etkenler nelerdir? sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin katılımcıların cevapları aşağıdaki şekilde tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.



### Şekil 3. Türkiye'den Gitmeye Sebep Olan Etkenler Kod Modeli

Şekil 3'te Türkiye'den Gitmeye Sebep Olan Etkenler teması adı altında, çocuklar, politik, eğitim, ekonomi, imkanlar ve iş kodları oluşturulmuştur. Türkiye'den Gitmeye Sebep Olan Etkenler konusunda çocuklar kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, politik kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, eğitim kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 6, ekonomi kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, imkanlar kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2 ve iş kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2 olarak gözlemlenmiştir. Türkiye'den Gitmeye Sebep Olan Etkenler konusunda en fazla tekrar eden kod 6 kişi sayısı ile eğitim kodu olduğu görülmektedir.

Soruya ilişkin açıklama yapan katılımcıların bazılarının ifadeleri doğrudan alıntı olarak aşağıda verilmiştir:

*“Türkiye 1973 yılında İstanbul Edebiyat Fakültesi doktora için yurt dışına burslu öğrenci gönderiyordu. Burs sınavını kazandım. Burslu öğrenci olarak Almanya'ya geldim. Doktora yapmak için öğrenci olarak geldim. Geliş sebebim eğitim” (K14)*

*“Yurt dışında bazı ülkelerde Master ve PhD doktoranın bazı üniversitelerde iyi olmasıydı. Ben de çok iyi bir üniversiteye gittim Master ve PhD'mi yapmak için. Dil için de gittim aynı zamanda. Tabii İngilizcemi de çok geliştirdim. Para kazanma durumu da vardı. Onu da göz ardı etmemek lazım. Avrupa'da herhangi bir ülkede ya*

da Amerika'da aldığı dereceyle bir yerde çalıştığına özellikle de yurt dışında kalıp çalışırsan Türkiye'den çok daha iyi para kazanacağını söylentileri vardı o zaman. Bir de bazı Avrupa ülkelerinde ya da Amerika'da benim alanımda araştırma yapabilmek için daha iyi hibe bulunabiliyordu. Burada da zaten ben yıllardır bir araştırma üniversitesinde çalışıyorum” (K6)

“Benim için daha önemli olan kısım bulunduğunuz üniversitenin teknik olarak size imkân sağlıyor olup olmadığı, Anadolu'daki üniversitelerde genelde bu imkanlar çok iyi olmuyor” (K7)

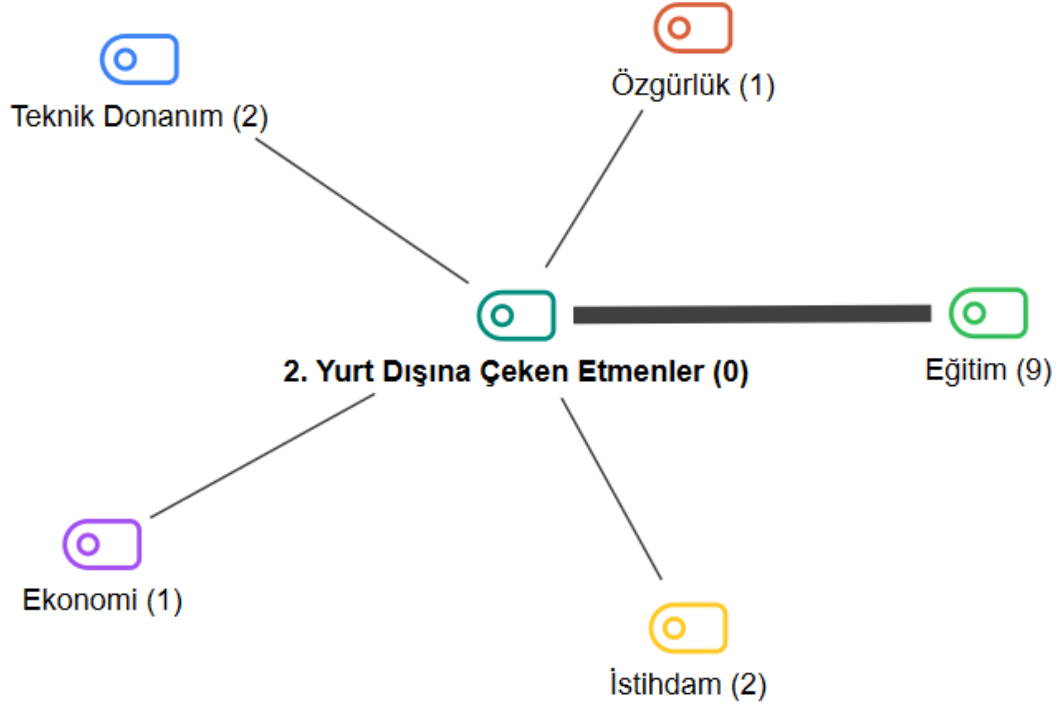
Türkiye'den Gitmeye Sebep Olan Etkenler teması Tablo 6'da katılımcılara göre incelenmiştir. Bu doğrultuda, katılımcı görüşleri eğitim kodu üzerine yoğunlaşmıştır.

**Tablo 6: Katılımcılara Göre Türkiye'den Gitmeye Sebep Olan Etkenler**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	TOPLAM
1. Türkiye'den Gitmeye Sebep Olan Etkenler															0
Çocuk	1	1													2
Politik			1												1
Eğitim				1		1				1	1	1		1	6
Ekonomi									1						1
İmkanlar					1		1								2
İş								1					1		2
TOPLAM	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14

### 3.8.2.Araştırmanın İkinci Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın ikinci sorusunda Sizi yurt dışına çeken etkenler nelerdir? sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin katılımcıların cevapları aşağıdaki şekilde tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.



#### Şekil 4. Yurt Dışına Çeken Etmenler Kod Modeli

Şekil 4’te Yurt Dışına Çeken Etmenler teması adı altında, eğitim, istihdam, ekonomi, teknik donanım ve özgürlük kodları oluşturulmuştur. Yurt Dışına Çeken Etmenler konusunda eğitim kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 9, istihdam kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, ekonomi kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, teknik donanım kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2 ve özgürlük kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 olarak gözlemlenmiştir. Yurt Dışına Çeken Etmenler konusunda en fazla tekrar eden kod 9 kişi sayısı ile eğitim kodu olduğu görülmektedir.

Soruya ilişkin açıklama yapan katılımcıların bazılarının ifadeleri doğrudan alıntı olarak aşağıda verilmiştir:

*“Ekonomik boyutu var bariz olarak. Türkiye’den Londra’ya gittiğimde maaşım yaklaşık beşe katlandı. Londra’dan buraya geldiğimde de yaklaşık beşe katlandı. Öte yandan sosyo-kültürel olarak burada doktorlara bakış açısı daha farklı bilim*

insanlarına bakış açısı daha farklı ve hoşuma gidiyor. Bir diğer yanı da benim en çok değer verdiğim yanı da diyebilirim. Buradaki insanlar seçilmiş bir şekilde geliyorlar ve dünyanın dört bir yanından alanında gerçekten en iyi olanların geldiği bir yer. Yüksek insan kalitesi, yüksek çalışan kalitesi de size zevk veriyor. Yani bir şey sorduğunuzda, aklınıza bir şey takıldığında bunu alanında uzman, dünyaca ünlü bir kişiye hemen yanı başınızda sorabilmek gerçekten çok büyük bir lüks. Beni daha çok çekenler bunlar oldu” (K5)

“Tabii ki düşünce özgürlüğü, kadın hakları. Buraya gelirken ben burada kalacağım ve Türkiye'ye dönmeyeceğim diye bir düşünceyle gelmedim. Dolayısıyla kafamdaki düşüncelerden bir tanesi Amerika'da alacağım bir eğitimin Türkiye'de bana çok daha fazla prestij sağlayabileceği yönündeydi. Başka, farklı bir kültür görmek istiyordum. O dönemlerde Türkiye'deki politik koşullar çok hoşuma gitmiyordu. Biraz onun da etkisi oldu. Yaşam, gündelik streslerin burada daha az oluşu. Okul döneminde öğretmenlerle görüşürken neredeyse eşit seviyedeymişsiniz gibi iletişim kurabiliyorsunuz. Yani biraz insana verilen değer galiba üstüne eklendi. İki kız çocuğumuz var. Özellikle de eğitim anlamında onlara burada devlet okulunda verebildiğimiz eğitim kalitesini Türkiye'de özel okulda verme şansımız yok ve öyle bir özel okulu finanse etme şansımız da yok iki çocukla” (K12)

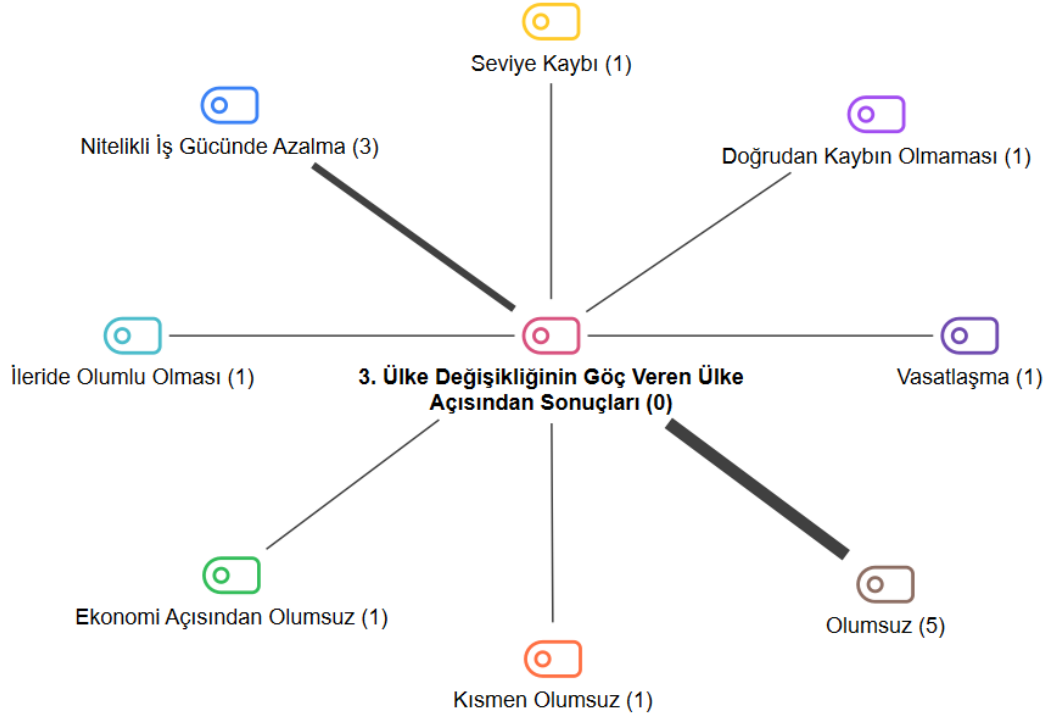
Yurt Dışına Çeken Etmenler teması Tablo 7’de katılımcılara göre incelenmiştir. Bu doğrultuda, katılımcı görüşleri eğitim kodu üzerine yoğunlaşmıştır.

**Tablo 7: Katılımcılara Göre Yurt Dışına Çeken Etmenler**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	TOPLAM
2. Yurt Dışına Çeken Etmenler															0
Eğitim	■	■	■			■				■	■	■	■	■	9
İstihdam				■					■						2
Ekonomi					■										1
Teknik Donanım							■	■							2
Özgürlük												■			1
TOPLAM	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	15

### 3.8.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın üçüncü sorusunda Ülke değişikliğini göç veren ülke açısından ele aldığımızda sizce ne gibi sonuçlar oluşmaktadır? Açıklar mısınız? sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin katılımcıların cevapları aşağıdaki şekilde tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.



### Şekil 5. Ülke Değişikliğinin Göç Veren Ülke Açısından Sonuçları Kod Modeli

Şekil 5'te Ülke Değişikliğinin Göç Veren Ülke Açısından Sonuçları teması adı altında, vasatlaşma, olumsuz, kısmen olumsuz, ekonomi açısından olumsuz, ileride olumlu olabilir, nitelikli iş gücünde azalma, seviye kaybı ve doğrudan kayıp yok kodları oluşturulmuştur. Ülke Değişikliğinin Göç Veren Ülke Açısından Sonuçları konusunda vasatlaşma kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, olumsuz kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 5, kısmen olumsuz kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, ekonomi açısından olumsuz kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, ileride olumlu olabilir kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, nitelikli iş gücünde azalma kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 3, seviye kaybı kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 ve doğrudan kayıp yok kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 olarak gözlemlenmiştir. Ülke Değişikliğinin Göç Veren Ülke Açısından Sonuçları konusunda en fazla tekrar eden kod 5 kişi sayısı ile olumsuz kodu olduğu görülmektedir.

Soruya ilişkin açıklama yapan katılımcıların bazılarının ifadeleri doğrudan alıntı olarak aşağıda verilmiştir:

*“Son zamanlarla son on sene içerisinde Türkiye'den giden insanlar Türkiye'nin aslında eğitimli kitlesi. Dolayısıyla Türkiye'nin de gayet kendi ekonomisinde ihtiyaç*

duyabileceği ve kullanabileceği insanlar ve bu insanlar kendi ülkesinde olmak yerine, kendi ülkesine katma değer katmak yerine başka bir ülkeye gitmeyi tercih ediyorlar. Dolayısıyla bu ve bu insan açığını Türkiye'nin bir şekilde kapatması gerekiyor. Başka bir konu biz hepimiz ve çoğu insan yurt dışına giden şu son zamanlardaki çoğu insan Türkiye'nin Anadolu Lisesi ve Fen Liselerinden mezun olmuş insanlar. Dolayısıyla biz hepimiz aslında devlet okullarına gittik. Devlet, yani devletin sponsorluğunda eğitimimizi aldık. Keza üniversite eğitimi de aynı şekilde. Ben İTÜ mezunuyum, Eşim İTÜ mezunu. Buradaki çoğu insan İTÜ, Boğaziçi, ODTÜ. Dolayısıyla aslında hani devlet eğitimi dediğin şey insanların vergileriyle sağlanan bir eğitim gençlerine. Aslında ben bugünkü donanımımı Türkiye'nin benim için işte 20 sene boyunca eğitimimi verdiği parayla edindim. Ama ben bunu Türkiye için kullanmayı tercih etmiyorum. Bu da bence çok acı bir durum” (K3)

“Motivasyonu yüksek, çalışmaya açık ve yeteneklerinin de farkında olan gruplar göç etme eyleminde oluyor. Bu da Türkiye açısından tabii ki yenilikçi daha yaratıcı işlerin gelişmesini bile engelliyor. Kesinlikle çok negatif etkisi olduğunu düşünüyorum” (K4)

“Türkiye açısından düşündüğün zaman yurt dışına giden özellikle eğitim amaçlı giden insanlar genelde biraz daha toplumun daha iyi eğitilmiş kesimi oluyor. Yani biraz daha üniversite sınavları olsun, not ortalamaları olsun, biraz daha yüksek seviyeleri tutturmuş insanlar genelde eğitim için yurt dışına gidebiliyorlar. O tabii geri dönmeleri halinde ülkeye bir beyin kaybı, entelektüel seviye kaybı ya da teknik seviye kaybına sebep oluyor. En büyük sorun o olsa gerek” (K10)

“Türkiye'de büyümüş, Türk kültürünü edinmiş birinin fiziksel olarak Türkiye dışında bulunması Türkiye için bence doğrudan bir kayıp değil. Çünkü bu özellikle Amerika, İngiltere gibi, belki Kanada gibi ülkelerde zaten çok fazla başka ülkelere gelip de orada yerleşen profesyoneller var. Bu artık dünyanın bir gerçeği. İngilizler Körfez ülkelerine gidiyorlar. Almanlar İngiltere'ye geliyorlar. Yani böyle farklı farklı kombinasyonlar var. Ve mesela çok fazla Yunanlı ya da Yunanistanlı var İngiltere'de yerleşik. Kıbrıs Rum'u var, Kıbrıs Türkü var gibi. Burada öyle bir sıcak rekabet var ki zaten siz bu rekabetin içerisinde “ben beyin göçüne mi vesile oluyorum?” ya da şu an itibarıyla hemen Türkiye'ye mi dönsem, oraya daha mı fayda olur?” şeklinde hesaplara çok giremiyorsunuz. Böyle yüksek kademelerde Türklerin olması gerekiyor ki doktor öğrenci seçerken, bir araştırma, iş birliği yaparken fayda olsun” (K11)

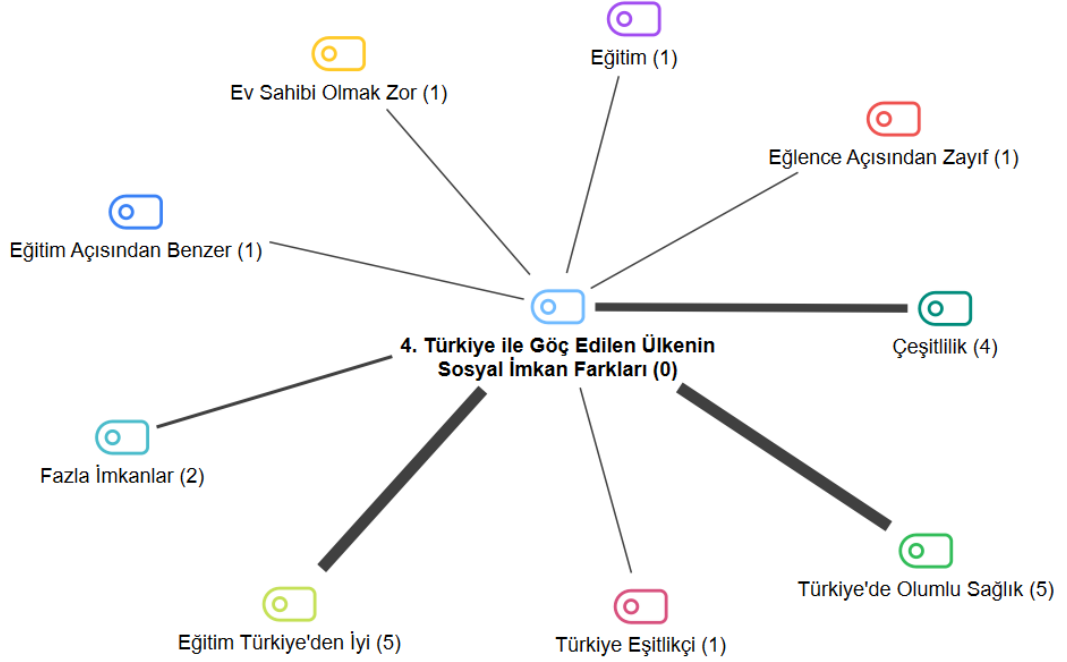
Ülke Değişikliğinin Göç Veren Ülke Açısından Sonuçları teması Tablo 8'da katılımcılara göre incelenmiştir. Bu doğrultuda, katılımcı görüşleri olumsuz kodu üzerine yoğunlaşmıştır.

**Tablo 8: Katılımcılara Göre Ülke Değişikliğinin Göç Veren Ülke Açısından Sonuçları**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	TOPLAM
3. Ülke Değişikliğinin Göç Veren Ülke Açısından Sonuçları															0
Vasatlaşma	1														1
Olumsuz		1	1	1				1							5
Kısmen Olumsuz					1										1
Ekonomi Açısından Olumsuz						1									1
İleride Olumlu Olması							1								1
Nitelikli İş Gücünde Azalma									1				1		3
Seviye Kaybı										1					1
Doğrudan Kaybın Olmaması											1				1
<b>TOPLAM</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>14</b>

### 3.8.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın dördüncü sorusunda Türkiye ile göç ettiğiniz ülkenin sosyal imkanları (eğitim, sağlık, eğlence vb.) arasındaki farklar nelerdir? sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin katılımcıların cevapları aşağıdaki şekilde tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.



### Şekil 6. Türkiye ile Göç Edilen Ülkenin Sosyal İmkan Farkları Kod Modeli

Şekil 6'te Türkiye ile Göç Edilen Ülkenin Sosyal İmkan Farkları teması adı altında, çeşitlilik, Türkiye'de olumlu sağlık, Türkiye eşitlikçi, eğitim Türkiye'den iyi, fazla imkanlar, eğitim açısından benzer, ev sahibi olmak zor, eğitim ve eğlence açısından zayıf kodları oluşturulmuştur. Türkiye ile Göç Edilen Ülkenin Sosyal İmkan Farkları

konusunda çeşitlilik kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 4, Türkiye’de olumlu sağlık kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 5, Türkiye eşitlikçi kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, eğitim Türkiye’den iyi kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 5, fazla imkanlar kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, eğitim açısından benzer kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, ev sahibi olmak zor kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, eğitim kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 ve eğlence açısından zayıf kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 olarak gözlemlenmiştir. Türkiye ile Göç Edilen Ülkenin Sosyal İmkân Farkları konusunda en fazla tekrar eden kodlar 5’er kişi sayısı ile Türkiye’de olumlu sağlık ve eğitim Türkiye’den iyi kodları olduğu görülmektedir.

Soruya ilişkin açıklama yapan katılımcıların bazılarının ifadeleri doğrudan alıntı olarak aşağıda verilmiştir:

*“Türkiye’de aslında sosyal bir devlet olarak görünüyor. Kanada da öyle. Yani baktığımızda kâğıt üzerinde eğitim ve sağlık ücretsiz. Sağlıktan başlayacak olursak Türkiye’deki sağlık sisteminin Kanada’ya göre daha iyi olduğunu düşünüyorum. Kanada’da sağlık sistemine girdiğinizde çok çok acil bir şey olması lazım ki acilden giriş yapıp hizmeti alabiliyorsun. Türkiye’de aile doktoru az çok herkesin var. Yani bizim vardı. Ama biz Kanada’ya geldiğimizde 3 yıldır buradayız. Hala bir aile doktorumuz yok. Ve bir sürü kişinin de yok aslında. Hani biz göçmen olduğumuz için değil. Kanadalıların da yok. Çünkü bir açık var sağlık sisteminde. Yani kıyasladığımda sağlık sisteminde Türkiye’nin daha iyi olduğunu düşünüyorum. Okullarda eğitim sisteminde ise ikisi de ücretsiz. Kanada’nın daha iyi olduğunu düşünüyorum. Çünkü Türkiye’de her ne kadar okullar ücretsiz de olsa bir beyaz yakalıların çocuklarını gönderdikleri yerler özel okullar. İkincisi eğitimdeki politikalar sürekli değişiyor. Eğitimin içeriği değişiyor ve insanlarda bir güvensizlik var. Dolayısıyla siz aslında orada aydın bir kesimdeyseniz çocuğunuzu devlet okuluna göndermek istemiyorsunuz. O yüzden sistem sizi özel okula yöneltiyor. Türkiye’deki kreşlere de baktığımızda işte çocukların şiddet görmesi vesaire gibi şeylerde var. Ekonomik olarak sosyal devlet olmasından kaynaklı Kanada’da Şöyle bir şey var. Herkesin gelir seviyesine göre ödediği vergileri biliyoruz. Bu vergiler hesaplandıktan sonra bir geri dönüş oluyor. Yani 100 bin dolar üzerinde para kazanmış biriyle 50 bin dolar üzerinde para kazanmış kişinin ödediği vergiler aynı değil. Ama geri dönüşünde her yıl 50 bin dolar*

kazanmış kişiye sana 2000 dolar daha fazla vergi dönüşü yapıyoruz diyor. Çünkü hepsi bir kesede birikiyor diyelim. İnsanların birazcık daha mevcutta, azami şekilde geçinebilmesi için ekstra destekler oluyor. Ya da çocuk yardımları. Örneğin, üç çocuk sahibi bir aile. Anne ve baba ya çalışmıyor ya da gelir durumları iyi değil. Çocuklara aldıkları para ya da vergi dönüşü sayesinde çocuklarını işte belediyelerin açtıkları kurslar var ve bunların tutarları bir kahve parası kadar. Yani sen aldığın parayla çocuğunu en az iki üç tane belediyenin açtığı kursa gönderebiliyorsun ve birazcık daha standart bir hizmete sahip olmuş oluyorsun. Yani çocuk geride kalmıyor. Biraz daha aileleri eşitlemeye çalışıyor diyebilirim. Tabii bunun yanında özel kurslar da var. Yine çocuklar için işte yaz kampları vs. Bizim bulunduğumuz şehir öyle İstanbul gibi büyük bir şehir değil. Aktiviteler olarak baktığımda daha kısıtlı denilebilir belki. Fiyatları yüksek. Gerçi Türkiye'deki fiyatlara da baktığımda artık şok oluyorum. Çünkü bizim bıraktığımız seviyede değil. Ne kadar çarpsan bölsen de özellikle yemek fiyatları vesaire benim aklım almıyor. Buraya göre bile pahalı yani. O yüzden o kısmı tam karşılayamayacağım ama biz Türkiye'deyken İstanbul'da yaşadığımız için çok daha fazla olanak vardı. Asgari ücrete göre burada da aktivite olarak biraz pahalı ama Türkiye gibi ulaşamaz değil” (K9)

“Türkiye'de sağlık sistemi daha bol bol gani gani alıyoruz. Burada fazla yok. Önce aile hekimine gitmen gerekiyor. Oradan seni sevk edecek. Randevuların 6 ay sürdüğü oluyor mesela. Türkiye'de hastanın erişimi çok kolay. Gidip dahiliyeden randevu alıp bütün hormonlarına baktırabilirsin. İşte nöroloğa başın ağrıyorsa randevu alabilirsin. Ama burada önce her şeye önce bir aile hekimine gitmen gerekiyor. Onun seni sevk etmesi gerekiyor. Bu sevki yaptıktan sonra da randevu alıp bir üç ay, altı ay böyle sürelerle beklemen gerekiyor. Burada sağlık sistemine erişim ben birazcık zor görüyorum. Boğazın mesela şiş oluyor, beyaz oluyor. Bir serum taktırayım, bir damardan bir antibiyotik alayım diyemiyorsun. O hastanenin doktoru bile olsan acil değilsiniz diyor” (K2)

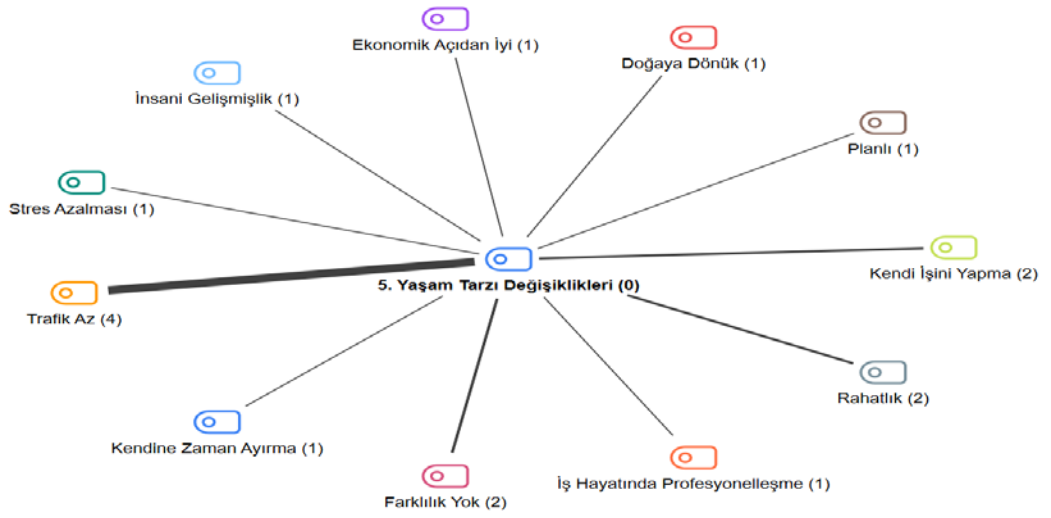
Türkiye ile Göç Edilen Ülkenin Sosyal İmkan Farkları teması Tablo 9’da katılımcılara göre incelenmiştir. Bu doğrultuda, katılımcı görüşleri çeşitlilik, Türkiye’de olumlu sağlık ve eğitim Türkiye’den iyi kodları üzerine yoğunlaşmıştır.

**Tablo 9: Katılımcılara Göre Türkiye ile Göç Edilen Ülkenin Sosyal İmkan Farkları**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	TOPLAM
4. Türkiye ile Göç Edilen Ülkenin Sosyal İmkan Farkları															0
Çeşitlilik															4
Türkiye’de Olumlu Sağlık															5
Türkiye Eşitlikçi															1
Eğitim Türkiye’den İyi															5
Fazla İmkanlar															2
Eğitim Açısından Benzer															1
Ev Sahibi Olmak Zor															1
Eğitim															1
Eğlence Açısından Zayıf															1
<b>TOPLAM</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>21</b>

### 3.8.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın beşinci sorusunda Türkiye’ye göre yaşam tarzınızda ne gibi değişiklikler oldu? Açıklar mısınız? sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin katılımcıların cevapları aşağıdaki şekilde tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.



### Şekil 7. Yaşam Tarzı Değişiklikleri Kod Modeli

Şekil 7’te Yaşam Tarzı Değişiklikleri teması adı altında, kendi işini yapma, rahatlık, iş hayatında profesyonelleşme, farklılık yok, kendine zaman ayırma, trafik az, stres azalması, insani gelişmişlik, ekonomik açıdan iyi, doğaya dönük ve planlı kodları oluşturulmuştur. Yaşam Tarzı Değişiklikleri konusunda kendi işini yapma kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, rahatlık kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı

sayısı 2, iş hayatında profesyonelleşme kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, farklılık yok kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, kendine zaman ayırma kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, trafik az kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 4, stres azalması kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, insani gelişmişlik kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, ekonomik açıdan iyi kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 doğaya dönük kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 ve planlı kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 olarak gözlemlenmiştir. Yaşam Tarzı Değişiklikleri konusunda en fazla tekrar eden kod 4 kişi sayısı ile trafik az kodu olduğu görülmektedir.

Soruya ilişkin açıklama yapan katılımcıların bazılarının ifadeleri doğrudan alıntı olarak aşağıda verilmiştir:

*“Türkiye’de temizlikçimiz vardı, çocuk bakıcımız vardı. Burada bu işler çok yok. Tabii ki var ama saat ücreti olarak pahalı. Saatlik 15 euro gibi ücretleri var. Mesela bir şeyi montaj yaptıracaksak çok pahalı. Her şeyimizi kendimiz hallediyoruz” (K2)*

*“Genel olarak aslında Kanada’da da farklı farklı eyaletler var. Benim bulunduğum eyalet Yeni İskoçya diye geçiyor. Daha çok beyaz Kanadalıların yani Avrupalı gibi beyaz olanların yer aldığı ve insanların çok böyle çok sevecen, mutlu görüldüğü, yaşlı kesimin daha çok olduğu bir coğrafya. Dolayısıyla aslında göçmenlere bağlı. Çünkü belirli bir kesim 70-80 yaş olduğu için birilerinin hizmet etmesi gerekiyor. Hizmet sektörleri de göçmenlere bağlı ve onlara saygı duyuyorlar. Kişi çalışkansa tutumları iyi işverenlerin. Ama bizim seviyemizde işte daha böyle normalse tecrübesi var, yaşı var. İşverenlerin şöyle bir önyargısı olabiliyor. Kanada tecrübesi. Yani yerel olarak bizim kültürümüzü aşına alabilecek mi? Bu şirkette çalışabilecek mi? gibi birçok böyle önyargıları olabiliyor. Bunu da kendi şirketimde yaptığım araştırmalarda görüyorum. Devlet bunu desteklemek için kişi göçmense ya da yeni okuldan mezun olmuş biri ise ikisi içinde aynı önyargı var. Eğer bu tarz kişileri almak istiyorsan maaşının yüzde ellisini devlet karşılıyor. Ücret desteği programları var. Bu programların yıllardır varlığı da aslında şunu söylüyor. Göçmenler belirli bir endüstri tecrübesine sahip olmadığında o iş buradaki Kanadalı tarafından yapılıyorsa göçmenleri tercih etmiyorlar. Ülkede mobbinge karşı politikalar var. Her yerde bunun tolere edilmeyeceği yazıyor. Belediye otobüslerinde şoförler ile konuşmanızdaki tona dikkat*

etin. Mobbinge ilgili herhangi bir şey kesinlikle tolere edilmeyecektir şeklinde yazılar vardı” (K9)

“Trafikte günde 2 saat kaybetmiyoruz artık. Türkiye'ye göre en büyük değişikliğimiz o” (K8)

“1973'te geldim ben. O zamandan beri her şey planlı. Trenler planlı, otobüsler, doktor planlı. Hatta aileler Türkiye'de iki komşu birbirine hiçbir şey demeden çat kapı misafirlğe giderdi. Burada öyle bir şey yok. Aile ziyareti de planlı. Burada plan ağırlıklı onun için. Zaten sisteme uymazsan burada yaşayamazsın. Ne öğrenci olarak ne işçi olarak. Bu planlama işi bütün hayatı değiştiriyor. İnsanın hayatını biraz daha düzene sokuyor planlama olunca. Tabii, önce planlamayı öğreniyorsun. Planlamayı öğrenince düzen geliyor” (K14)

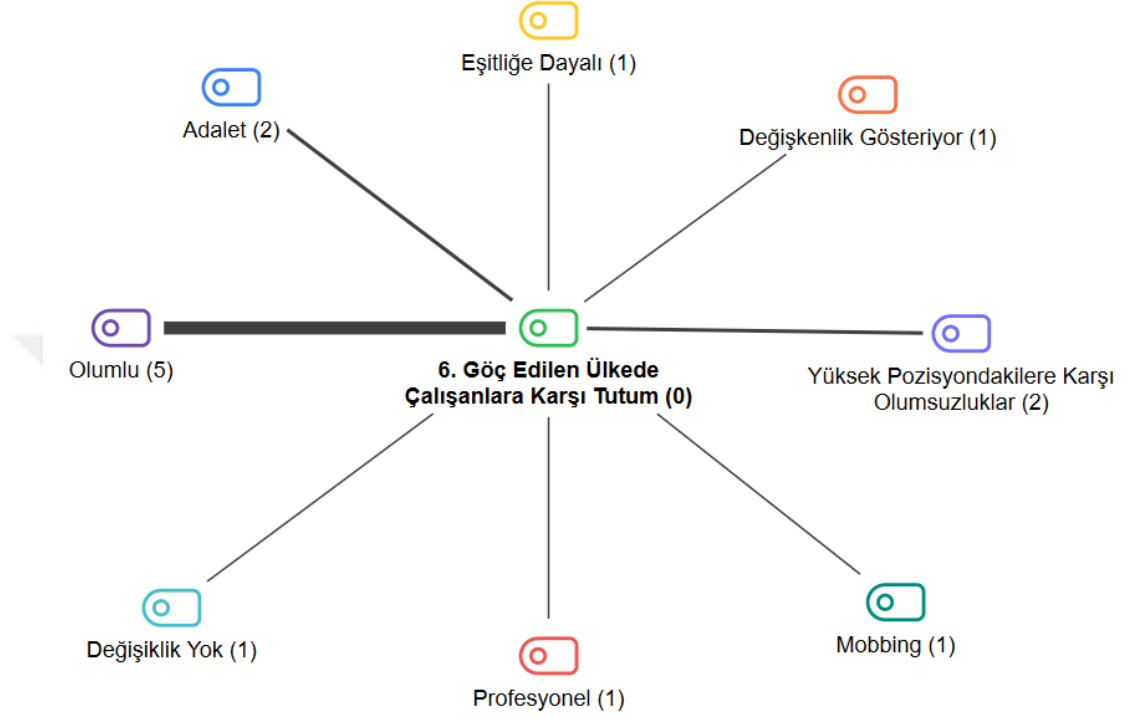
Yaşam Tarzı Değişiklikleri teması Tablo 10'da katılımcılara göre incelenmiştir. Bu doğrultuda, katılımcı görüşleri trafik az kodu üzerine yoğunlaşmıştır.

**Tablo 10: Katılımcılara Göre Yaşam Tarzı Değişiklikleri**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	TOPLAM
5. Yaşam Tarzı Değişiklikleri															0
Kendi İşini Yapma	1	1													2
Rahatlık			1						1						2
İş Hayatında Profesyonelleşme				1											1
Farklılık Yok					1		1								2
Kendine Zaman Ayırma						1									1
Trafik Az								1	1			1	1		4
Stres Azalması										1					1
İnsani Gelişmişlik											1				1
Ekonomik Açıdan İyi												1			1
Doğaya Dönük													1		1
Planlı														1	1
TOPLAM	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	17

### 3.8.6.Araştırmanın Altıncı Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın altıncı sorusunda Göç ettiğiniz ülkede çalışanlara karşı tutumu açıklar mısınız? Bu durum motivasyonunuzu nasıl etkiliyor? sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin katılımcıların cevapları aşağıdaki şekilde tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.



### Şekil 8. Göç Edilen Ülkede Çalışanlara Karşı Tutum Kod Modeli

Şekil 8’da Göç Edilen Ülkede Çalışanlara Karşı Tutum teması adı altında, yüksek pozisyondakilere karşı olumsuzluklar, mobbing, profesyonel, değişiklik yok, olumlu, adalet, eşitliğe dayalı ve değişkenlik gösteriyor kodları oluşturulmuştur. Göç Edilen Ülkede Çalışanlara Karşı Tutum konusunda yüksek pozisyondakilere karşı olumsuzluklar kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, mobbing kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, profesyonel kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, değişiklik yok kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, olumlu kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 5, adalet kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, eşitliğe dayalı kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 ve değişkenlik gösteriyor kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 olarak gözlemlenmiştir. Göç Edilen Ülkede Çalışanlara Karşı Tutum konusunda en fazla tekrar eden kod 5 kişi sayısı ile olumlu kodu olduğu görülmektedir.

Soruya ilişkin açıklama yapan katılımcıların bazılarının ifadeleri doğrudan alıntı olarak aşağıda verilmiştir:

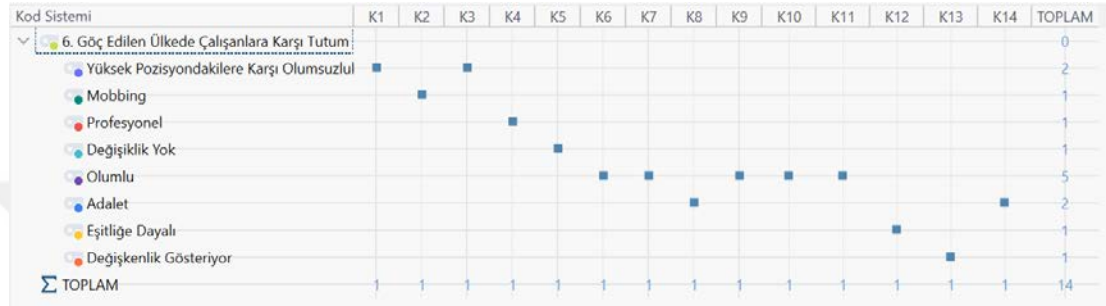
*“Patronla olan ya da müdürlerle olan ilişki genel olarak kültüre bağlı olduğu için daha eşitliğe dayalı. İlk adıyla hitap ediyorsunuz, odasına böyle gömleğinizi veya ceketinizi iliklemeden giriyorsunuz. Bir fikriniz olduğu zaman o fikri korkmadan söyleyebiliyorsunuz. Bence bunlar Türkiye ile aradaki en büyük farklar. Yani mesela, Türkiye’de bir hafta çalıştığım bir şirkette, şirketin patronu odaya girdiğinde ayağa kalkmadığım için uyarı almıştım. Ama böyle bir şey Amerika’da hayal bile edilemez yani. Öyle bir şey mümkün değil. Türkiye’de işten çıkarma sistemleri nasıl işliyor bilmiyorum ama burada eyaletten eyalete farklı ve bizim bulunduğumuz eyalette insanları işten çıkartmak nispeten kolay. Bu açıdan iş güvenliği biraz daha az. İnsanlar daha tedirgin. Mesela annelik izni, emzirme izni vs. gibi şeyler Amerika’da dünya geneline kıyasla çok kötü. Çoğu iş yeri maksimum 6 hafta izin veriyor. Bebekleri yuvaya bırakıp anneler işe geri dönmek zorunda kalıyorlar. Bu anlamda sosyal devlet olmamasının verdiği ve danışanlarımın en çok şikayet ettiği şeylerden bir tanesi o. Annelik ve babalık izinleri çok kötü. Onun haricinde performans değerlendirme pek çok şirkette mümkün olduğunca insan faktörünü elimine edecek şekilde sisteme oturtulmaya çalışılmış. Yani işte adam kayırma olmasın diye nispeten sistemler belli kriterler belirlenmiş. Ona göre insanlar ne yapmaları gerektiğini biliyorlar. Performans kriterlerini biliyorlar. Ne yaparlarsa o performans seviyesini yakalayıp yakalamadıklarını veya üstüne geçemeyeceklerini biliyorlar. Bu mükemmel bir sistem mi? Hayır. Yine insanlar istedikleri zaman sistemdeki açıkları yakalayıp kendilerine göre kullanabiliyorlar. İnsan ilişkilerini yine devreye sokabiliyorlar ama büyük ölçüde açık sistemler. Ne yaptığınızı biliyorsunuz. Başarılı olmak için ne yapmanız gerektiğinizi biliyorsunuz. Bazı şirketlerde performansınız düşükse hemen sizi işten atmıyorlar. Performans yükseltme planı koyuyorlar ve üç ay boyunca veya altı ay boyunca sizi takip ediyorlar” (K12)*

*“Bizim Türkiye’deki çalışan motivasyonu kesinlikle olumsuz. Türkiye’de aynı kurumda, aynı kuruluşta çalıştığınız birlikte vakit geçirdiğiniz insanların genel itibariyle çalışma temponuza etkisi negatif. Genel itibariyle akademisyenseniz akademi dışı konular çok fazla konuşulur. Siyaset çok konuşulur, ticaret çok konuşulur, ek işler çok konuşulur ama hiç kimse kendi alanında, kendi branşında bir*

şeyler üretmeyle ilgili pek bir şey konuşmuyor. Dolayısıyla bu çalışmanızı olumsuz etkiliyor. Buraya geldiğimden beri üç aylık süreçte ilk fark ettiğim olay çalışana olağanüstü saygı duyuluyor. Genel itibariyle çok uyumlu çalışılıyor ve bürokratik dili çok iyi ayarlıyorlar. Genellikle pozitif etkisi var” (K7)

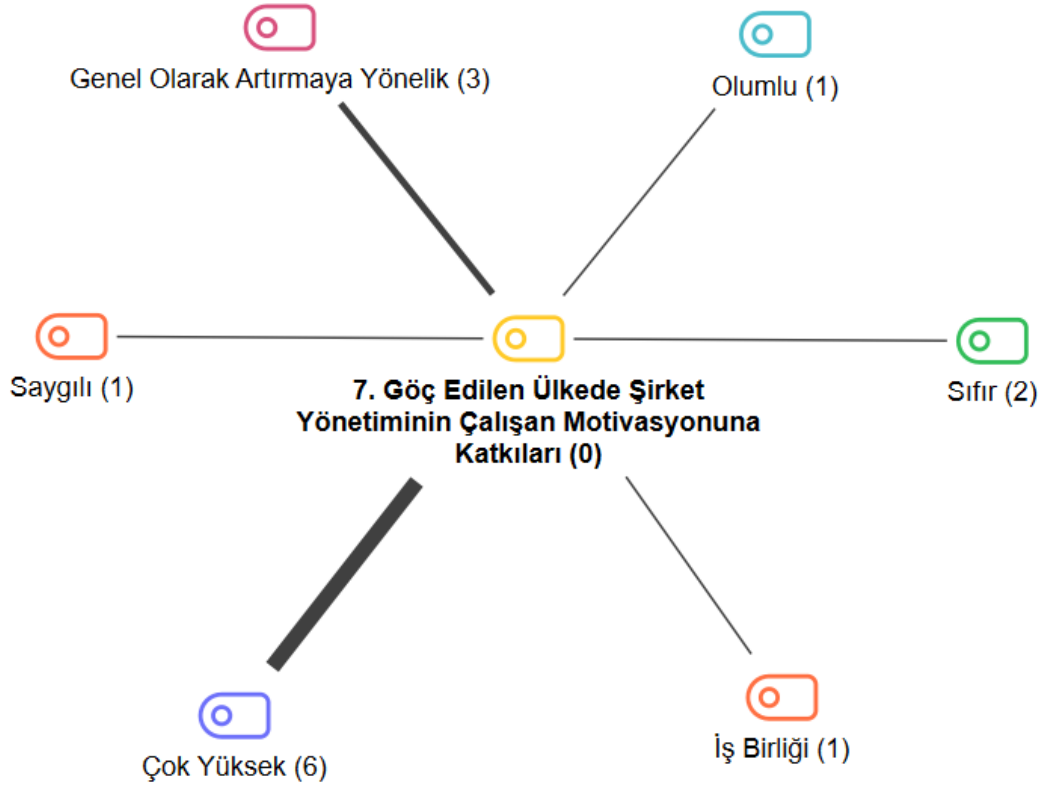
Göç Edilen Ülkede Çalışanlara Karşı Tutum teması Tablo 11’de katılımcılara göre incelenmiştir. Bu doğrultuda, katılımcı görüşleri olumlu kodu üzerine yoğunlaşmıştır.

**Tablo 11: Katılımcılara Göre Göç Edilen Ülkede Çalışanlara Karşı Tutum**



### 3.8.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın yedinci sorusunda Göç ettiğiniz ülkede şirket yönetiminin çalışan motivasyonuna katkıları nelerdir? Açıklar mısınız? sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin katılımcıların cevapları aşağıdaki şekilde tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.



### Şekil 9. Göç Edilen Ülkede Şirket Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Katkıları Kod Modeli

Şekil 9’de Göç Edilen Ülkede Şirket Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Katkıları teması adı altında, sıfır, iş birliği, çok yüksek, saygılı, genel olarak artırmaya yönelik, olumlu ve sorunlu kodları oluşturulmuştur. Göç Edilen Ülkede Şirket Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Katkıları konusunda sıfır kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, iş birliği kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, çok yüksek kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 6, saygılı kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, genel olarak artırmaya yönelik kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 3, olumlu kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 ve sorunlu kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 olarak gözlemlenmiştir. Göç Edilen Ülkede Şirket Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Katkıları konusunda en fazla tekrar eden kod 6 kişi sayısı ile çok yüksek kodu olduğu görülmektedir.

Soruya ilişkin açıklama yapan katılımcıların bazılarının ifadeleri doğrudan alıntı olarak aşağıda verilmiştir:

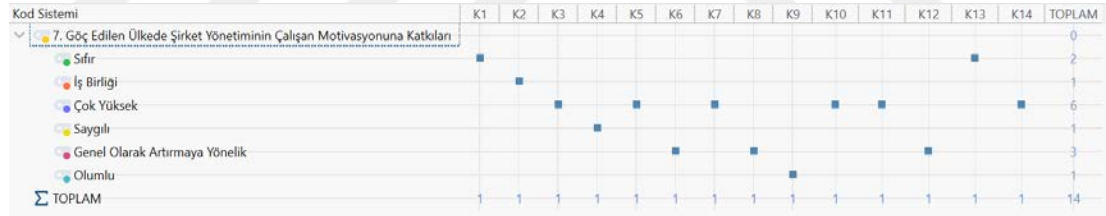
*“Eksik seviyede hatta sıfır. Bugün Almanya'daki legal şirketin aynı zamanda genel müdürü olan bir arkadaşıla ben direkt çalışıyorum. O kadar kötü ki çalışan*

motivasyonuna bakışı. Almanlar bu konuda oldukça kötüler. Almanların insanları dinleme konusunda çok ciddi sıkıntıları vardır. Her ne kadar onlar tersini onlar tersini iddia etseler de. Ya siyah ya beyaz var. Yani arada bir gri alan asla yok” (K1)

“Ben yönetici olarak da çalıştım. Bir kere çalışanların yönetimden beklentileri var. Mesela size bir örnek vereyim. Şirket tarafından çalışanlar için çalışan bağlılığı ile ilgili bir anket gönderdiler. Burada siz işe ne kadar bağlısınız ne kadar ilgilisiniz ne kadar motivesiniz? Konularını içeren bir anket. Neşeli bir şekilde hepimiz doldurduk bu anketi. Ve ankette insanlar işimi yapmak için ihtiyaç duyduğum yerlere kolaylıkla erişemiyorum demişlerdi. Bunun için yeni bir dokümantasyon sistemi geliştirildi. Bir çalışma grubu kuruldu. Yapay zeka üzerinden istediğimiz bilgiyi araştırıp gereken bilgileri size özel kütüphaneci gibi program satın aldılar, uygulamaya koydular. Anket çıktularına göre iyileştirmeler yapılıyor” (K8)

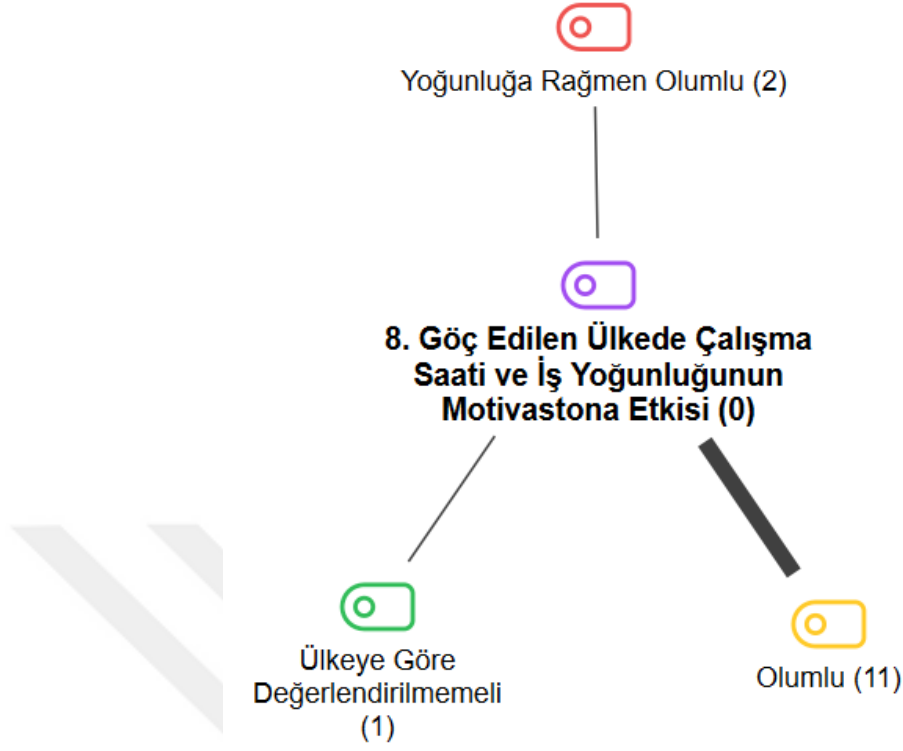
Göç Edilen Ülkede Şirket Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Katkıları teması Tablo 12’de katılımcılara göre incelenmiştir. Bu doğrultuda, katılımcı görüşleri çok yüksek ve genel olarak artırmaya yönelik kodu üzerine yoğunlaşmıştır.

**Tablo 12: Katılımcılara Göre Göç Edilen Ülkede Şirket Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Katkıları**



### 3.8.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın sekizinci sorusunda Göç ettiğiniz ülkede çalışma saati ve iş yoğunluğu motivasyonunuzu nasıl etkiliyor? sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin katılımcıların cevapları aşağıdaki şekilde tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.



### Şekil 10. Göç Edilen Ülkede Çalışma Saati ve İş Yoğunluğunun Motivasyona Etkisi Kod Modeli

Şekil 10’de Göç Edilen Ülkede Çalışma Saati ve İş Yoğunluğunun Motivasyona Etkisi teması adı altında, olumlu, kısmen olumlu, ülkeye göre değerlendirilmemeli ve yoğunluğa rağmen olumlu kodları oluşturulmuştur. Göç Edilen Ülkede Çalışma Saati ve İş Yoğunluğunun Motivasyona Etkisi konusunda olumlu kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 11, kısmen olumlu kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, ülkeye göre değerlendirilmemeli kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 ve yoğunluğa rağmen olumlu kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2 olarak gözlemlenmiştir. Göç Edilen Ülkede Çalışma Saati ve İş Yoğunluğunun Motivasyona Etkisi konusunda en fazla tekrar eden kod 11 kişi sayısı ile olumlu kodu olduğu görülmektedir.

Soruya ilişkin açıklama yapan katılımcıların bazılarının ifadeleri doğrudan alıntı olarak aşağıda verilmiştir:

*“Şu anda son pozisyonda hayat-iş dengesi olarak çok mutluyum. O yüzden motivasyonumu çok pozitif etkiliyor. Şöyle söyleyeyim, Türkiye’de iken 2019 yılında neredeyse haftada bir uçağa binerek seyahat eden bir insandım. O kadar çok uçup, o*

kadar çok seyahat edip, o kadar çok saat çalıştığım halde buradaki günlük yaşantıdan daha az yoruluyordum. Burada yoran şey iş değil, burada yoran şey iş sonrası, yapmak zorunda olduğunuz şeyler. Günlük yaşantı, çocuklarınız, evle ilgili işler, günlük yaşantıyla ilgili yapmanız gereken işler. O yüzden burada evet, şu anda hayat iş dengesinden mutluyum iş tarafında da mutluyum ama hayat tarafında mutlu değilim” (K1)

“Çalışma saati ve iş yoğunluğu dediğim gibi daha yoğun. Çalışma saatleri çok daha uzun olabiliyor, işler çok daha yoğun olabiliyor. Ama bunun karşılığında sen maddi, manevi bir değer gördüğünü hissedebiliyorsan, karşılığını bir şekilde alabiliyorsun. Bir de zaten akademisyenlikte çalışma saati kavramı çok olmadığı için araştırmaya gönül veren biri de bu kavrama çok takılmıyor” (K6)

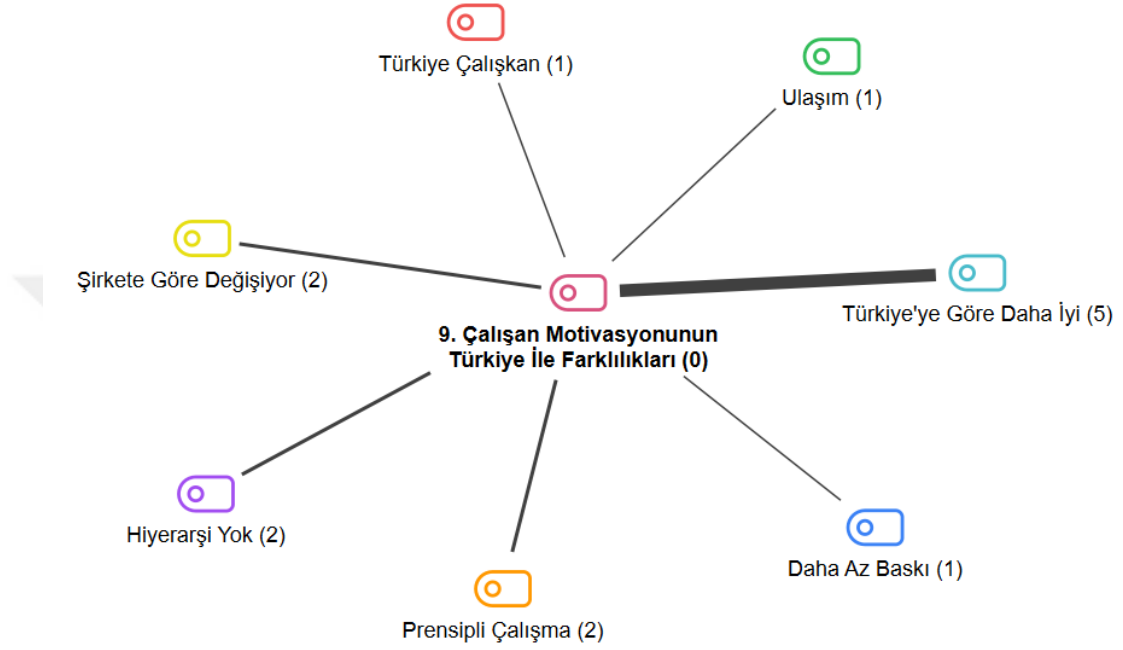
Göç Edilen Ülkede Çalışma Saati ve İş Yoğunluğunun Motivasyona Etkisi teması Tablo 13’te katılımcılara göre incelenmiştir. Bu doğrultuda, katılımcı görüşleri olumlu kodu üzerine yoğunlaşmıştır.

**Tablo 13: Katılımcılara Göre Göç Edilen Ülkede Çalışma Saati ve İş Yoğunluğunun Motivasyona Etkisi**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	TOPLAM
8. Göç Edilen Ülkede Çalışma Saati ve İş Yoğunluğunun Motivasyona Etkisi															0
Olumlu	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
Ülkeye Göre Değerlendirilmemeli															0
Yoğunluğa Rağmen Olumlu															0
TOPLAM	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14

### 3.8.9.Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın dokuzuncu sorusunda Çalışan motivasyonunu Türkiye ile kıyasladığınızda ne gibi farklılıklar bulunmaktadır? Açıklar mısınız? sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin katılımcıların cevapları aşağıdaki şekilde tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.



### Şekil 11. Çalışan Motivasyonunun Türkiye ile Farklılıkları Kod Modeli

Şekil 11'de Çalışan Motivasyonunun Türkiye ile Farklılıkları teması adı altında, Türkiye'ye göre iyi, daha az baskı, prensipli çalışma, hiyerarşi yok, şirkete göre değişiyor, Türkiye çalışkan ve ulaşım kodları oluşturulmuştur. Çalışan Motivasyonunun Türkiye ile Farklılıkları konusunda Türkiye'ye göre iyi kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 5, daha az baskı kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, prensipli çalışma kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, hiyerarşi yok kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, şirkete göre değişiyor kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, Türkiye çalışkan kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 ve ulaşım kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 olarak gözlemlenmiştir. Çalışan Motivasyonunun Türkiye ile Farklılıkları konusunda en fazla tekrar eden kod 5 kişi sayısı ile Türkiye'ye göre iyi kodu olduğu görülmektedir.

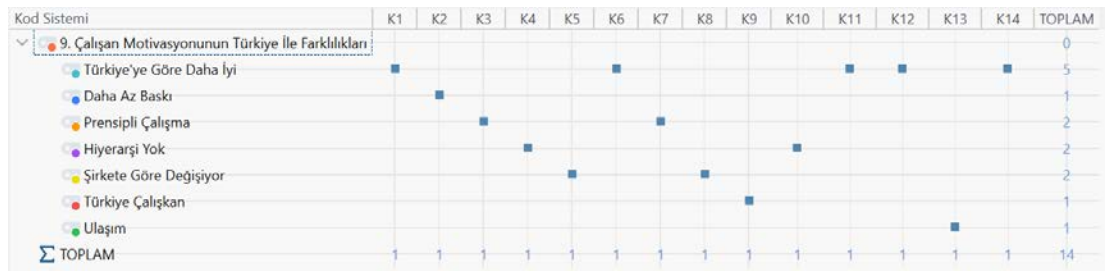
Soruya ilişkin açıklama yapan katılımcıların bazılarının ifadeleri doğrudan alıntı olarak aşağıda verilmiştir:

“Mesela hasta bir şey istiyorsa ya da istemiyorsa yük tamamen hastaya ait. Türkiye gibi değil. Burada istemediğini tamam istemedi diye yazıyorsun ve bu seni koruyor. Bir durum çıktığı zaman bunların sigortasını hastane ödüyor, yani devlet. Türkiye’de biz sigortayla anlaşılırdık. Burada bunu hastane karşılıyor. Yani doktoru yasalar sıkıştırmıyor. Bir hasta bir şey istiyor mu? Onu senin notuna yazman yeterli. İstemiyor musun? Yeterli. Sorumluluk tamamen hastada. Yarın öbür gün bir şeyden başına iş açılmıyor. Dolayısıyla doktor daha az baskıda çalışıyor. Bu da insanı rahatlatıyor tabii ki. Burada da işsiz kalma korkusu gibi şeyler var. Mesela nasıl ki bir özel hastanede cirona bakar, çok hastan gelmiyorsa bir süre sonra tabii ki riske sokar seni. Çıkarabilir işten” (K2)

“Türkiye’de çalışan motivasyonu çok çok düşük. Profesyonellik yok. Patron odaklı hiyerarşik yapı var. Hiyerarşik yapının verdiği bloklaşma, alt seviye, üst seviye çok çalıştırma. Motivasyon etkilemesi açısından ekonomik zorluklar. Yani insanların maaş ortalaması çok düşük olduğu için eminim motivasyonu çok negatif etkiliyordur. Burada yok mu maaş motivasyonundan kaynaklı sorunlar? Tabii ki var ama orta sınıfın kazandığı maaş genellemesi yaparsan orta sınıftaki insanlar burada kendi bütçelerinin uygun ev satın alabilirler, araba satın alabilirler ve kendi en temel gereksinimlerini rahat karşılayabildikleri için iş motivasyonları yüksektir. Türkiye’de kendi en temel ihtiyaçlarını karşılayamayan insanların iş değil, hayat motivasyonu olmaz. Mesela bir öğretmen burada orta sınıf olarak değerlendirirsen eşinin de öğretmen olduğunu varsayarsan iki öğretmenin buradaki yaşam koşulları Türkiye’ye göre çok daha rahattır ekonomik olarak” (K10)

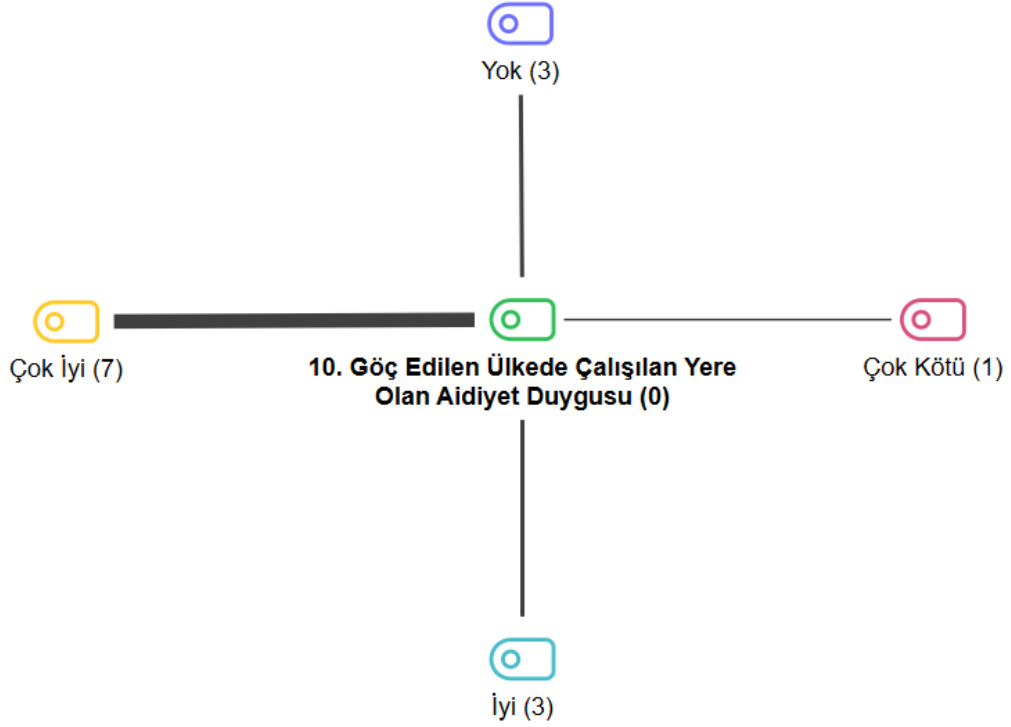
Çalışan Motivasyonunun Türkiye ile Farklılıkları teması Tablo 14’te katılımcılara göre incelenmiştir. Bu doğrultuda, katılımcı görüşleri Türkiye’ye göre daha iyi kodu üzerine yoğunlaşmıştır.

**Tablo 14: Katılımcılara Göre Çalışan Motivasyonunun Türkiye ile Farklılıkları**



### 3.8.10.Araştırmanın Onuncu Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın onuncu sorusunda Göç ettiğiniz ülkede çalıştığınız yere olan aidiyet duygunuzu nasıl ifade edersiniz? sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin katılımcıların cevapları aşağıdaki şekilde tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.



#### Şekil 12. Göç Edilen Ülkede Çalışılan Yere Olan Aidiyet Duygusu Kod Modeli

Şekil 12’de Göç Edilen Ülkede Çalışılan Yere Olan Aidiyet Duygusu teması adı altında, çok kötü, iyi, çok iyi ve yok kodları oluşturulmuştur. Göç Edilen Ülkede Çalışılan Yere Olan Aidiyet Duygusu konusunda çok kötü kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, iyi kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 3, çok iyi kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 7 ve yok kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 3 olarak gözlemlenmiştir. Göç Edilen Ülkede Çalışılan Yere Olan Aidiyet Duygusu konusunda en fazla tekrar eden kod 7 kişi sayısı ile çok iyi kodu olduğu görülmektedir.

Soruya ilişkin açıklama yapan katılımcıların bazılarının ifadeleri doğrudan alıntı olarak aşağıda verilmiştir:

“Ben buraya aidiyet hissediyorum. Çünkü Almanca biliyorum. Çok seviyorum burayı. Babamın işi vesilesiyle ben küçükken bir dört sene burada yaşamıştık. Ben burada öğrendim Almancayı. Kültürü az çok biliyorum çünkü 12 yaşında gelmişim, 16 yaşında gitmişim. Yani burada günlük hayatta Almanlarla çok rahat iletişim kurabiliyorum. Ortamı da seviyorum, doğayı da seviyorum vesaire. Yani ben buraya ait hissediyorum. Ama benim kadar aidiyet hisseden hiç kimseyle görüş yok yani etrafımda. Çalıştığım yere aidiyet hissetmiyorum. Ama bu iş yerinin iç yapısıyla alakalı bir şey. Aşırı rekabetçi, hani herkesin birbirinin kuyusunu kazdığı falan böyle garip bir yerdi. Türkiye’de böyle bir yerde çalışmıyordum. Bir düşünce kuruluşunda çalışıyordum. Çok entelektüel insanlarla çalışıyordum mesela. Buradaki şirkette Amerikalı bir takımla çalışıyordum. Ama mesela Alman takımlarıyla konuştuğumda, Alman takımlarına karşı daha ait hissediyordum. Onlar daha böyle hani insancıl. Yani o biraz şirket kültürü de çok fark ediyor. Ama ben dilin çok önemli olduğunu düşünüyorum bu arada. Almancanın herkes zor bir dili olduğunu söylüyor. Dili öğrendiğin zaman karşındaki insanların sana bakışı da çok fark ediyor. Çünkü sen bir çaba göstermişsin öğrenmek için. Hani onların kültürüne uyum sağlamak için” (K3)

“Bence aidiyet duygusu aramıyor insanlar. Çünkü çok rahatlıkla bir yerden bir yere geçebilir pozisyoncular. Artık belli bir deneyimin olduktan sonra iş değiştirmek çok kolay burada. Hele de tıp alanında. İstanbul’da bir yere başladın mı orada emekli olursun genellikle. Ama burada böyle bir şey yok. Ben aidiyet duygusunu kaybettim sanırım. Çünkü burada da kendimizi bir yere ait hissedemiyoruz. Hele de başka bir dil konuşurken insan kendini bir yere ait hissetmesi çok zor. Hiçbir zaman ait hissetmeyeceğiz gibi geliyor” (K13)

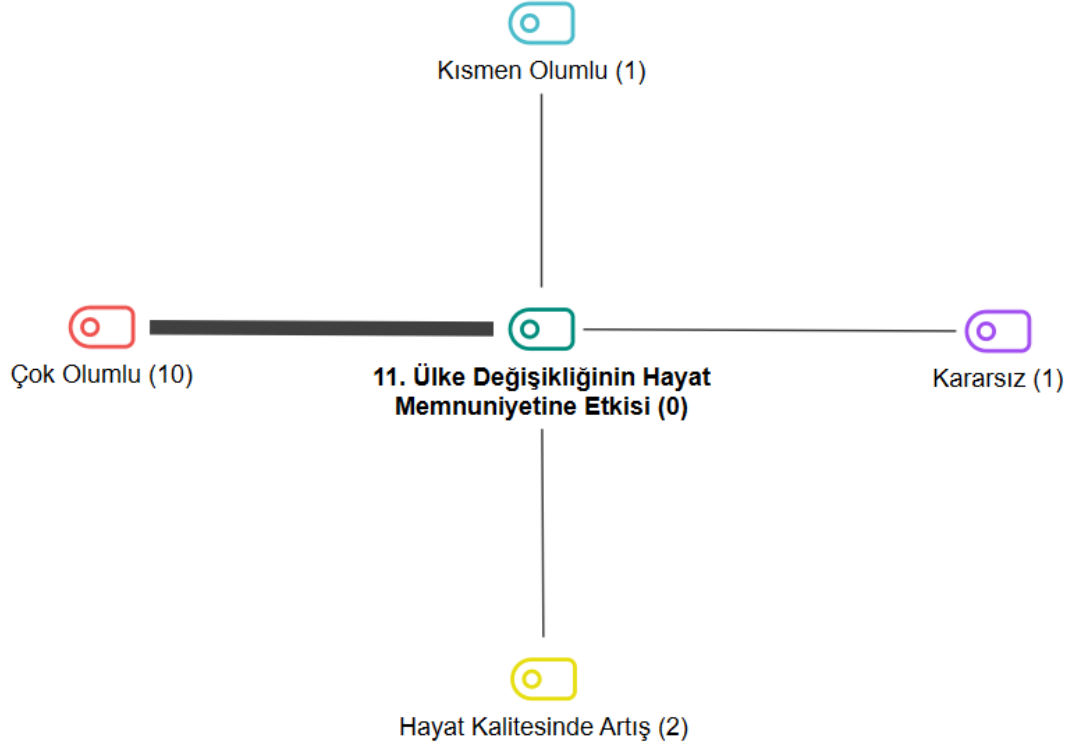
Göç Edilen Ülkede Çalışılan Yere Olan Aidiyet Duygusu teması Tablo 15’te katılımcılara göre incelenmiştir. Bu doğrultuda, katılımcı görüşleri çok iyi kodu üzerine yoğunlaşmıştır.

**Tablo 15: Katılımcılara Göre Göç Edilen Ülkede Çalışılan Yere Olan Aidiyet Duygusu**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	TOPLAM
10. Göç Edilen Ülkede Çalışılan Yere Olan Aidiyet Duygusu															0
Çok Kötü															1
İyi															3
Çok İyi															7
Yok															3
TOPLAM	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14

### 3.8.11.Araştırmanın On Birinci Alt Problemine Dair Bulgular

Araştırmanın on birinci sorusunda Ülke değişikliği hayat memnuniyetinizi nasıl etkiledi? Açıklar mısınız? sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin katılımcıların cevapları aşağıdaki şekilde tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.



#### Şekil 13. Ülke Değişikliğinin Hayat Memnuniyetine Etkisi Kod Modeli

Şekil 13'te Ülke Değişikliğinin Hayat Memnuniyetine Etkisi teması adı altında, kararsız, hayat kalitesinde artış, çok olumlu ve kısmen olumlu kodları oluşturulmuştur. Ülke Değişikliğinin Hayat Memnuniyetine Etkisi konusunda kararsız kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1, hayat kalitesinde artış kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 2, çok olumlu kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 10 ve kısmen olumlu kodu ile ilgili görüş bildiren katılımcı sayısı 1 olarak gözlemlenmiştir. Ülke Değişikliğinin Hayat Memnuniyetine Etkisi konusunda en fazla tekrar eden kod 10 kişi sayısı ile çok olumlu kodu olduğu görülmektedir.

Soruya ilişkin açıklama yapan katılımcıların bazılarının ifadeleri doğrudan alıntı olarak aşağıda verilmiştir:

“Şu an çalıştığım konuları çok daha iyi bir yerle çalışıldığını bilsem ve oradan bir teklif alsam, bunu değerlendirebilirim. Ben yaptığım işle memnun olan biriyim. Ben başka bir şehirde olsaydım, belki Türkiye'de olsaydım ve bulunduğum kurum sebebiyle bu yaptığım çalışmalara erişimde bir engelle karşılaşılsaydım o zaman bayağı mutsuz olurdu. Şu an benim temel motivasyonum birkaç tane dünyada çözmeye çalıştığım problem var. Bu problemleri İngiltere'de layıkıyla çözebileceğimi düşünüyorum. Ama benim temel kıstasım iş İstanbul'da ya da Londra'da ya da Oxford'da olmak değil. Ama yaşadığım ülke, İngiltere motive olduğum problemleri layıkıyla çözmeye ortamını sürekli sağladığı için yani son 14 senedir bir konuda hiçbir şaşma sapma olmadığı için çok memnun olduğumu söyleyebilirim” (K11)

“Oldukça pozitif. Hem sosyoekonomik, kültürel, insanlar, iş olanakları, gelecek potansiyelim ve kariyerim açısından çok daha pozitif etkilendiğini söyleyebilirim” (K5)

“Çalışmaya odaklandım. Hem akademik hem ticari ürün geliştirme noktasında daha motive oldum. Eskiye kıyasla çok daha iyi hissettiriyor. Çalışma performansımı daha olumlu etkiledi. Genel itibariyle bir şeyler üretebilme potansiyelini tekrardan ortaya çıkardı. Şu aşamada imkanları da düşünecek olursam daha iyi bir şeyler yapabileme umudum da var” (K7)

Ülke Değişikliğinin Hayat Memnuniyetine Etkisi teması Tablo 16’te katılımcılara göre incelenmiştir. Bu doğrultuda, katılımcı görüşleri çok olumlu üzerine yoğunlaşmıştır.

**Tablo 16: Katılımcılara Göre Ülke Değişikliğinin Hayat Memnuniyetine Etkisi**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	TOPLAM
11. Ülke Değişikliğinin Hayat Memnuniyetine Etkisi															0
Kararsız															1
Hayat Kalitesinde Artış															2
Çok Olumlu															10
Kısmen Olumlu															1
TOPLAM															14

### 3.8.12.Kod Birliktelikleri

Katılımcılar tarafından en çok aktarılan kodlar Tablo 17’de gösterilmiştir. Buna göre yurt dışına çeken etmenler temasında yer alan eğitim kodu, göç edilen ülkede çalışma saati ve iş yoğunluğu temasında yer alan olumlu kodu ve ülke değişikliğinin hayat memnuniyetine etkisi temasında yer alan çok olumlu kodları üzerine yoğunlaşmıştır.

**Tablo 17: Kod Birliktelikleri**

Kod Sistemi	Eğitim	Eğitim	Olum...	Türky...	Eğiti...	Trafik ...	Olumlu	Çok Y...	Olumlu	Türky...	Çok İyi	Çok O...	TOPLAM
1. Türkiye'den Gitmeye Sebep Olan Etmenler													0
Eğitim													72
2. Yurt Dışına Çeken Etmenler													0
Eğitim													94
3. Ülke Değişikliğinin Göç Veren Ülke Açısından Sonuçları													0
Olumsuz													44
4. Türkiye ile Göç Edilen Ülkenin Sosyal İmkan Farkları													0
Türkiye'de Olumlu Sağlık													56
Eğitim Türkiye'den İyi													62
5. Yaşam Tarzı Değişiklikleri													0
Trafik Az													38
6. Göç Edilen Ülkede Çalışanlara Karşı Tutum													0
Olumlu													56
7. Göç Edilen Ülkede Şirket Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Katkıları													0
Çok Yüksek													62
8. Göç Edilen Ülkede Çalışma Saati ve İş Yoğunluğunun Motivastona Etkisi													0
Olumlu													106
9. Çalışan Motivasyonunun Türkiye İle Farklılıkları													0
Türkiye'ye Göre Daha İyi													58
10. Göç Edilen Ülkede Çalışılan Yere Olan Aidiyet Duygusu													0
Çok İyi													68
11. Ülke Değişikliğinin Hayat Memnuniyetine Etkisi													0
Çok Olumlu													100
<b>TOPLAM</b>	<b>72</b>	<b>94</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>62</b>	<b>38</b>	<b>56</b>	<b>62</b>	<b>106</b>	<b>58</b>	<b>68</b>	<b>100</b>	<b>816</b>



Katılımcılar tarafından sıkça bahsedilen kodlar ve kodlar arasındakiler Şekil 15'te gösterilmektedir.

Kod haritası incelendiğinde göç ile ilgili sorulara yönelik yapılan kodlamalarla eğitim, eğitim Türkiye'den iyi, Türkiye'de olumlu sağlık, olumsuz kodları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim ile eğitimin Türkiye'den iyi olması arasındaki güçlü ilişki Türkiye'deki eğitim sisteminin katılımcılara göre kötü olması ve göç edilen ülkelerde eğitim sisteminin daha iyi olması olarak yorumlanabilir.

Çalışma şartları ve motivasyonla ilgili sorulara yönelik yapılan kodlamalarla çok iyi, olumlu, çok olumlu, çok yüksek, Türkiye'ye göre daha iyi kodları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Çok olumlu ve çok iyi arasındaki güçlü ilişki katılımcıların göç ettikleri ülkede çalışma şartlarının iyi olması bu durumun motivasyonlarını olumlu yönde etkilediği olarak yorumlanabilir.

## **SONUÇ VE TARTIŞMA**

Genel olarak araştırmamız Türkiye'den göç eden nitelikli bireylerin göç etme sebeplerinin neler olduğunu, değişen yaşamları, çalışma şartları ve motivasyonlarının nasıl etkilendiğini araştırmıştır.

Çalışmamızda Türkiye'den göç etmeyi düşünenlerin en büyük etkeni eğitim olarak ortaya çıkmıştır. Bu, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun eğitim kalitesi ve imkanlarından memnuniyetsiz olduğunu göstermektedir. Politik ve ekonomik etkenlerin ise görece daha az etkili olduğu gözlemlenmiştir. Türkiye'deki eğitim sistemine yönelik ciddi bir beklenti ve talep olduğunu göstermektedir. Birçok çalışma, eğitim imkanlarındaki sınırlamaların ve kalitesizliğin, bireyleri yurtdışında daha iyi eğitim olanakları aramaya yönelttiğini ve göçü teşvik ettiğini belirtmektedir (Çelen ve Çakır, 2019). İstihdam ve teknik donanım da önemli faktörler arasında yer almaktadır. İlgili alan yazını incelendiğinde de benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Örneğin; Özdemir ve İlhan (2021) tarafından yapılan araştırma sonucunda Türkiye'deki eğitim politikasının öğrenciyi karşılayabileceği zorluklara hazırlamadığı, mevcut eğitim sistemi nedeniyle yükseköğretim mezunu olmanın çok kolay olduğu, eğitim seviyesinin ve kalitesinin düştüğü, işe girerken mezun olunan bölümlerin dikkate alınmaması ve tanıdık aracılığı ile işe alımların olması, ilköğretim müfredatında sürekli değişiklik yapılması, eğitim seviyesi ve kalitesi daha iyi olan Anadolu ve Fen liselerinin bozulması ve imam hatip liselerine yönelinmesi, devlet eğitim kurumlarında

fiziksel ve sosyal etkinlik için alanların az olması, eğitim sisteminin düşük veya yüksek gelirli kişilere göre farklılık göstermesi ve eğitim anlatışının eşit olmaması gibi hususlar tespit edilmiştir (Özdemir ve İlhan, 2021). Yılmaz (2019) beyin göçünün en önemli sebeplerinden birinin fiziki koşulların yetersiz olduğunu belirtmiştir. Teknik donanım eksikliği olan birçok üniversitenin olduğu ve bu eğitim yerlerinde bilim üretmenin, akademik alana katkı sunmanın zor olduğunu belirtmiştir (Yılmaz, 2019) Elüstü (2021) tarafından yapılan araştırma sonucunda Türkiye’de araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin gelişmiş ülkeler standardına ulaşamamış olması ve bilimsel çalışmaları gerçekleştirmek için uygun ortam bulunmaması nitelikli bireylerin göç etmesine sebep olduğu belirtilmiştir. (Elüstü, 2021).

Göç veren ülke açısından bakıldığında, göçün Türkiye için olumsuz sonuçları daha fazla vurgulanmıştır. Bu sonuçlar arasında nitelikli iş gücünde azalma ve genel bir olumsuzluk öne çıkmaktadır. Nitelikli iş gücünde azalma ve yaşam kalitesinde genel bir olumsuzluk gibi bulgular, göç edilen ülkelerin karşılaştığı zorlukları ve göçmenlerin bu ülkelerdeki işgücü piyasasına entegrasyonunu etkileyen faktörleri vurgulamaktadır (Borjas, 2014). Babataş (2007) tarafından yapılan araştırma sonucunda eğitilmiş insanların az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere göç etmesi gelişmiş ülkelerin ilim ve ekonomilerine ciddi anlamda katkı sunarken, göçün yaşandığı ülkelerin ilerlemesini etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca gelişmiş ülkelerin istihdam ve imkanları çok daha iyi olduğu müddetçe bu sürecin kaçınılmaz olduğunu belirtmiştir (Babataş, 2007).

Göç edilen ülkenin sosyal imkanlarına yönelik bakıldığında, çeşitlilik ve Türkiye'deki sağlık hizmetleri olumlu olarak öne çıkmıştır. Ancak, eğitim ve eğlence açısından bazı zayıflıkların olduğu belirtilmiştir. Çeşitlilik ve sağlık hizmetlerinin olumlu olarak öne çıkması, göçmenlerin sosyal entegrasyonunu ve sağlık hizmetlerine erişimini değerlendirme açısından önemlidir (Kluge vd., 2018). Köksal (2021) yapmış olduğu çalışmada, yurt dışına çıkan akademisyenlerin tekrar ülkelerine döndüklerindeki süreci incelemiştir. Akademisyenlerin göç ettikleri ülkedeki çalışma hayatının, sosyal ve kültürel yaşamın, hayat standardının ve gelir seviyelerinin Türkiye’ye nazaran daha iyi olduğunu ve tekrar göç etmek istediklerini belirtmiştir (Köksal, 2021).

Yaşam tarzı değişiklikleri incelendiğinde, iş hayatında profesyonelleşme ve trafik azalması gibi konular ön plana çıkmıştır. Bununla birlikte, farklılık olmaması ve kendi işini yapma isteği de dikkat çekici bulgulardır.

Göç edilen ülkedeki çalışanlara karşı tutumda olumlu bir yaklaşımın hâkim olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, göç eden bireylerin çalışma ortamından genel olarak memnun olduklarını göstermektedir. Çalışma ortamına yönelik olumlu algılar, göçmenlerin iş yerindeki adaptasyon süreçlerini etkileyebilir ve iş verimliliği üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmaktadır (Amiot vd., 2014).

Genel olarak, çalışmamızın sonuçları Türkiye'den göçün arkasındaki ana etkenin eğitim ve iş imkanları olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, bu göçün olumsuz sonuçları da göz ardı edilmemelidir. Her bir etkenin detaylı olarak ele alınması ve politika yapımcıların bu verileri dikkate alarak stratejiler geliştirmesi gerekmektedir.

Katılımcıların göç ettikleri ülkedeki şirket/kurum yönetiminin çalışan motivasyonuna katkıları, çalışma saatleri ve iş yoğunluğunun motivasyona etkisi, çalışan motivasyonunun Türkiye ile farklılıkları, çalışılan yere olan aidiyet duygusu ve ülke değişikliğinin hayat memnuniyetine etkisi gibi konulardaki algılarını belirlemeye yönelik kodlamalar yapıldığı görülmektedir. Güngör ve Tansel (2004) yaptığı araştırma sonucunda göç eden nitelikli bireylerin çalışma koşullarını Türkiye ile kıyasladığında daha iyi ve çok daha iyi olduğunu tespit etmiştir. Bireylerin çalıştıkları ülkedeki sosyal hayatları sorulduğunda çok daha iyi cevabı alınmış ve Türkiye'ye dönme niyetlerinin olmadığı tespit edilmiştir. Yaşam standartları ile ilgili yapılan değerlendirme sonucu da yine aynı şekilde çok daha iyi olduğu görülmüştür (Tansel ve Güngör, 2004).

Gözlemlenen verilere göre, katılımcıların çoğunlukla göç ettikleri ülkedeki şirket yönetiminin çalışan motivasyonuna katkılarını "çok yüksek" olarak değerlendirdikleri ve bu konuda en fazla tekrar eden kodun "çok yüksek" olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, çalışma saatleri ve iş yoğunluğunun motivasyona etkisi konusunda da katılımcıların çoğunluğunun olumlu bir algıya sahip olduğu ve en fazla tekrar eden kodun "olumlu" olduğu gözlemlenmiştir.

Ayrıca, çalışan motivasyonunun Türkiye ile farklılıkları, çalışılan yere olan aidiyet duygusu ve ülke değişikliğinin hayat memnuniyetine etkisi konularında da

katılımcıların çeşitli algıları olduğu ve bu algıların kodlarla temsil edildiği görülmektedir.

Bu bulgulara göre, katılımcıların genel olarak göç ettikleri ülkedeki iş ortamına ve yaşam koşullarına olumlu bir bakış açısına sahip oldukları ve bu durumun motivasyonlarını etkilediği söylenebilir. Ancak, bazı katılımcıların farklı algıları olduğu da dikkate alınmalıdır. Bu sonuçlar, göçmenlerin iş yaşamı ve yaşam kalitesi üzerindeki algılarını anlamak ve geliştirmek için önemli ipuçları sunmaktadır.

### **Öneriler**

1. Katılımcıların göç etme kararını etkileyen en büyük faktörün eğitim olduğu görülmüştür. Bu nedenle, Türkiye'deki eğitim sisteminin kalitesinin artırılması ve eğitim imkanlarının genişletilmesi önemlidir. Yenilikçi eğitim programları ve teknoloji destekli öğrenme yöntemleri gibi uygulamalarla eğitimdeki standartların yükseltilmesi gerekmektedir.
2. İşsizlik ve istihdam konuları, göç etmeyi düşünenler için önemli bir etkidir. Türkiye'de istihdamı artırmak ve iş imkanlarını genişletmek için ekonomik politikaların ve teşviklerin geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, teknik ve mesleki eğitim programları aracılığıyla iş gücünün niteliğinin artırılması da önemlidir.
3. Göç eden ülkeden kaynaklanan olumsuz sonuçlar, göçmenlerin karşılaştığı zorluklar arasında yer almaktadır. Bu sonuçların azaltılması için göçmenlere yönelik destek programları ve entegrasyon politikaları geliştirilmelidir. Ayrıca, nitelikli iş gücünde azalmanın önlenmesi ve göçmenlerin iş piyasasına entegrasyonunun desteklenmesi gerekmektedir.
4. Göç edilen ülkedeki sosyal hizmetlerin çeşitliliği ve kalitesi, göçmenlerin yaşam kalitesini etkilemektedir. Bu nedenle, sosyal hizmetlerin iyileştirilmesi ve göçmenlere yönelik destek programlarının genişletilmesi önemlidir. Özellikle eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması gerekmektedir.
5. Göç eden bireylerin yeni ülkelerindeki yaşam tarzına uyum sağlamaları ve kültürel olarak entegre olmaları önemlidir. Bu nedenle, kültürel etkinliklerin ve etkileşimlerin teşvik edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, göçmenlere yönelik

dil ve kültür kursları gibi destek programlarının genişletilmesi ve erişiminin kolaylaştırılması önemlidir.



## KAYNAKÇA

- Acar, D. (2014). “Çalışanlarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Motivasyonun İşten Ayrılma Niyetine ve İş Tatminine Etkileri ve Bir Araştırma”. (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adair, J. (2006). *Leadership and Motivation*, Great Britain: Kogan Page.
- Âdem, R. (2019). “Motivasyonun, Örgütsel Strese Etkisinin Hekimler Üzerinden İncelenmesi: Bir Araştırma”. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adıgüzel, Yusuf: *Göç Sosyolojisi*, 4. bs., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 2020.
- Akat, İ. (1984). *İşletme Yönetimi*, İzmir: Üçel Yayıncılık.
- Aksoy, B. ve Gürsoy, S. (2018). *Beyin Göçü: Nedenleri, Etkileri ve Türkiye*. Sosyal Politika ve Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar (s. 55-71). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Aksoy, K. (2018). *Çalışanlarda Motivasyon ve İş Doyumu*. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksoy, Z. (2012). *Uluslararası Göç ve Kültürlerarası İletişim*, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(20), 292- 303.
- Albayrak, M.H. (2009). *İşletmelerde Etik Uygulamalar ile Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Amiot, C. E., Terry, D. J., & Callan, V. J. (2014). Status-based approach to the psychological benefits of employment: The role of social identity and its outcomes. *Journal of Economic Psychology*, 43, 108-121.
- Apan, A. (2018). *Türkiye’de ve Avrupa’da Düzensiz Göç Gerçeği: Türk Göç Politikasının Evrimi*. *Türk İdare Dergisi*, 13.
- Arastaman, G., Fidan, İ. Ö., ve Fidan, T. (2018). *Nitel Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik: Kuramsal Bir İnceleme*. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 37-75.
- Aslan, M., ve Doğan, S. (2020). *Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış*. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11 (26), 291-301.

- Atalay, E. (2020). “Gıda Sektöründe Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Ankara ve Diyarbakır Örneği”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ateş, İ. ve Köksal, Y. A. (2021). Beyin Göçü-Mutluluk İlişkisi: Türkiye’de Akademisyenler İçin Ampirik Bir Analiz. Aydın İktisat Fakültesi Dergisi, 66.
- Avveduto, S. (2012). High skilled migration: Still a brain drain problem. Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica, 66(2), 39-56
- Aydın, E. (2019). İş Yerinde Motivasyon ve Performans Arasındaki İlişki: Enerji Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydınlı, D. (2017). Kitlemel Göç Hareketlerinin Uluslararası Koruma Rejimine Etkisi: Türkiye’deki Suriyeliler ve Geçici Koruma. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Siyaset Bilimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Babataş, G. (2007, Haziran). Beyin Göçü ve Türkiye'nin Sosyo-Ekonomik Yapısının Beyin Göçüne Etkisi. Öneri Dergisi, 7(28), 263-266.
- Babayiğit, Z. K. (2014). İşgücü Göçü Yönetimi: Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Göçmen İşgücü Politikaları. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü . Ankara.
- Bakırtaş, T. ve Kandermir, O. (2010). Gelişmekte Olan Ülkeler ve Beyin Göçü: Türkiye Örneği. Kastamonu Eğitim Dergisi , 961-974.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 231-274.
- Barışık, S. ve Çetintaş, H. (2004). Beyin Göçü ve Beyin Göçünün Oluşunda Yüksek Öğrenim, AR-GE Faaliyetleri, Çokuluslu Şirketlerin Rolü. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 141.
- Başel, H. (2007). Türkiye’de Nüfus Hareketleri ve İç Göçün Nedenleri, Journal of Social Policy Conferences, 53, 515-542.
- Başel, H. (2011). Türkiye'de Nüfus Hareketlerinin ve İç Göçün Nedenleri. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 520.

- Baştürk, B. (2023). Türkiye’de Beyin Göçü: Nedenleri ve Sosyo-Ekonomik Sonuçları Açısından Bir Analiz Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Batmaz, F. (2002). İşletmelerde Motivasyon Araçları ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 31(1), 47-60.
- Betts, A. and Collier, P. (2017). Refuge: Transforming a broken refugee system. Penguin. <https://www.penguin.co.uk/articles/2017/03/refuge-extract>, Erişim Tarihi: 14.10.2023.
- Bloemraad, I., Korteweg, A. and Yurdakul, G. (2008). Citizenship and immigration: Multiculturalism, assimilation, and challenges to the nation-state. Annual Review of Sociology, 34(1), 153-179.
- Borjas, G. J. (2014). Immigration economics. Harvard University Press.
- Bostan, H. (2017). Türkiye’de İç Göçlerin Toplumsal Yapıda Neden Olduğu Değişimler, Meydana Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Coğrafya Dergisi (35), 1-16. <https://doi.org/10.26650/JGEOG330955>
- Cansız Ahmet (2006), "Son Yıllarda Beyin Göçünün Türk Yüksek Öğretimi Üzerindeki Etkileri", 2006, s. 00, TMMOB Elektrik-Elektronik Bilgisayar Mühendislikleri Eğitimi 3. Ulusal, İstanbul
- Ceylan, A. (2021). Göç ve Siyasallaşma: Türkiye’de Beyin Göçü Tartışmalarının Siyasallaşma Gerekçeleri Üzerine Bir İnceleme. Memleket Siyaset Yönetim (MSY), 194.
- Ceylan, A. ve Kömüşçü, A. Ü. (2008). Meteorolojik Karakterli Doğal Afetlerin Uzun Yıllar ve Mevsimsel Dağılımları. İklim Değişikliği ve Çevre, 1.
- Cihagirolu, N. ve Uzuntarla, Y. (2015) Mesleki Özendiricilerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile İlişkisi, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 2(13), 345-364.
- Çalış, Ö. A. (2019, Ağustos). <https://acikerisim.sakarya.edu.tr/bitstream/handle/20.500.12619/77170/T08762.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Erişim Tarihi: 14.10.2023.
- Çelen, F., & Çakır, M. (2019). Türkiye’den yurtdışına göç etmek isteyenlerin özellikleri ve nedenleri: Birinci Yerel Kalkınma ve Kalkınmacılık Sempozyumu. Malatya.

- Çomak, N. (2021, Şubat 14). Beyin Kuruması (Küsmesi) Nedir?, beyin kuruması/küsmesi – Dr. Nadir ÇOMAK (nadircomak.com), (Erişim Tarihi: 5.12.2023).
- Dalgıç, T. (t.y). Beyin Göçü Üzerine, Eğitim ve Bilim, ss.5-8.
- De Haas, H. (2010). Migration and development: A theoretical perspective. *International Migration Review*, 44(1), 227–264. doi:10.1111/j.1747-7379.2009.00804.x
- Dehkhoda, Aliakbar. Sözlük. (1960). Tahran Üniversitesi Yayınları: Tahran.
- Demir, R. (2020). Liderlik ve Motivasyon. Ders Notu. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.
- Demirel, B. A. (2004). Doğu’da Göçün Temelleri. PİVOLKA, 7.
- Demirtaş, S. (2005). Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi ve Teşvik Araçlarının Yeri Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Docquier, F (2005). Migration du Travail Qualifié et Formation de Capital Humain dans les Pays en Développement, *Economie Internationale*, 104.
- Dodani, S. ve LaPorte, R. E. (2005). Brain Drain From Developing Countries: How Can Brain Drain Be Converted Into Wisdom Gain?. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 98(11): 487-491.
- Doğan, M. (2020). Nitelikli işgücü göçü ve kalkınma politikaları: Karşılaştırmalı bir analiz. [Yüksek lisans tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- Dur, B. (2014). Lise Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeyi ve Motivasyon Düzeyi ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durmaz, A. (2018). Beşeri Sermaye Kaynağı Olarak Diaspora. Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Dülger, S. (2017). Küreselleşmenin Türkiye İşgücü Piyasası Üzerine Etkileri: Beyin Göçü (2000-2015). Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Manisa .
- Düren, Z. (2002). 2000’li Yıllarda Yönetim, İstanbul: Alfa Yayınevi.

- Ekici, S. ve Tuncel, G. (2015). Göç ve İnsan, Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (1), 9-22.
- Elüstü, H. (2021). Türkiye’den Almanya’ya Beyin Göçüne Sebep Olan Eğitimsel Faktörlere İlişkin Görüşler Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, Türkan: “Kavramsal ve Kuramsal Açından Göç Olgusu”, Geçmişten Günümüze Göçler, (Ed. Alaattin Aköz, Doğan Yörük ve Haşim Karpuz), Konya Ticaret Odası Konya Kitabı, 2019: 17-44.
- Ergişi, A. (2020). Faize Özdemirciler’in Şiirinde Göç ve Bellek. Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Bilimleri Sempozyumu (USVES) Tam Metin Kitabı. İstanbul: Asos Yayınevi.
- Fişek, A. G. (2003), “Beyin Göçü Olgusuna Yeni Bir Yaklaşım”, Binyılların Kavşağında Türkiye’nin Toplumsal Gerçekleri, Tek Gıda İş Sendikası Yayını: 295-307
- Gagné, M. and Deci, E. L. (2005). Self- Determination Theory and Work Motivation, Journal of Organizational Behavior, 26(4), 331-362.
- Göçer, A. (2014). Türkçe Öğretmeni Adaylarının Dil Kültür İlişkisi Üzerine Görüşleri: Fenomenolojik Bir Araştırma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25-38.
- Gökbayrak, Ş. (2006), Gelişmekte Olan Ülkelerden Gelişmiş Ülkelere Nitelikli İşgücü Göçü ve Politikalar - Türk Mühendislerinin Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gökbayrak, Ş. (2008). Uluslararası Göç ve Kalkınma Tartışmaları: Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 63(3), 65-82.
- Güder, M. (2016). Türkiye’deki Dış Göç Olgusuna Sosyoekonomik Bir Yaklaşım ve Avrupa Birliği ile Geri Kabul Anlaşması’nın Olası Etkileri. Sosyoekonomi, 130.
- Günay, E., Atılgan, D. ve Serin, E. (2017). Dünya’da ve Türkiye’de Göç Yönetimi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 45.

- Hatıplı, M. ve Daşkıran, S. (2021). Etkileri ve Sosyo-Psikolojik Boyutuyla Göç. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 714-728.
- International Organization for Migration (IOM). (2013). *Uluslararası Göç Hukuku: Göç Terimleri Sözlüğü İkinci Baskı*. IOM Yayınları.
- IOM: *World Migration Report; 2022*, [World Migration Report 2022 | IOM Publications Platform], (Erişim Tarihi 12.04.2023).
- Işık, N. ve Ertürk, E. N. (2022). Beyin Göçü. 130-135. Gaziantep.
- İyici, D. (2023). Türkiye’den Beyin Gocu Gerçekleştiren Bireylerin Psikolojik Sağlık ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin. Bursa.
- Kadıoğlu, Sevtap: “Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü’nde Mülteci Bilim Adamları”, *Osmanlı Bilim Araştırmaları*, C.9 (1-2), 2008: 183-197.
- Kainth, G. S. (2010). *Push and Pull Factors of Migration: A Case Study of Brick Kiln Migrant Workers in Punjab*. (No. 30036). University Library of Munich, Germany.
- Kalkınma Bakanlığı. (2013). *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*, Ankara.
- Kanbir, Ö. (2022). Göç ve Ekonomik Gelişme. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 8(2), 349-365.
- Kanbur, E. ve Kanbur, A. (2008). Toplam Kalite Yönetiminin Mavi Yakalı İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sektöründe Ampirik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (1), 27-40.
- Karabulut, K. ve Dilek P. (2007), “Türkiye’de Yaşanan Göç Olgusu Üzerine Bir Alt Bölge Uygulaması”, 8. Türkiye Ekonomi ve İstatistik Kongresi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Karamustafa, K., Ülker, M., ve Akçay, S. (2021). Covid-19 Salgınına Bağlı Olarak Yiyecek ve İçecek Hizmet Süreçlerindeki Değişimler Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi= Journal Of Consumer And Consumption Research*, 13(1), 33-69.
- Karatuza, M. (2024). Sağlık Çalışanlarında Güncel Konu İncelemesi: Beyin Göçü. *Genel Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 159-171.
- Kart, M. E. ve Güldü, Ö. (2008). “Özerk Benlik Yönetimi Ölçeği; Uyarılama Çalışması”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(2): 187-207.

- Katı, M. ve Düşükcan, M. (2017). Performansla İlişkili Motivasyon Araçlarının Kişisel Özelliklere Göre Farklılığını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Social Sciences*, 12(1), 1-24.
- Kaya, A. (2018). “Bilgi Kriterini Kullanarak Uygun Arma Modellerinde Değişken Seçimi Yapmak: Silikon Vadisi Şirketlerine İlişkin Hisse Senedi Uygulaması”, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İstatistik Anabilim Dalı, Elâzığ
- Kaya, M. (2003). “Beyin Göçü/Erozyonu”, *İşgüç Dergisi*, 5(2).
- Kaya, M. (2006). Beyin Bolluğu/Saçılması/Taşması. *Üniversite ve Toplum Dergisi* .
- Kaya, M. (2009). Beyin Göçü/Entellektüel Sermaye Erozyonu Bilgi Çağının Gönüllü Göçerleri: Beyin Gurbetçileri. *Eğitime Bakış Dergisi*, 15-16.
- Kazlauskienė, A., ve Rinkevičius, L. (2006). Lithuanian “Brain Drain” Causes: Push and Pull Factors. *Engineering Economics*, 46(1): 27-37.
- Kelly, C. B. (1979). “The Development of US Immigration Policy since 1965”. *Journal of International Affairs*, 249-263.
- Keser, A. (2019). Çalışma Yaşamında Motivasyon. *Umuttepe Yayınları*, İzmit-Kocaeli.
- Keser, M. (2020). Philipp Schwartz: Türkiye’ye ve Alman Göçmenlere Katkıları. *Ankara Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 86.
- Kışla, İ. (2008). Sosyal Politika Açısından Artvin'den İstanbul'a Göç. *İstanbul*.
- Kluge, H. H., Jakab, Z., Bartovic, J., D’Anna, V., & Severoni, S. (2018). Refugee and migrant health in the COVID-19 response. *The Lancet*, 395(10232), 1237-1239.
- Koçak, Y. ve Terzi, E. (2012). Türkiye’de Göç Olgusu, Göç Edenlerin Kentlere Olan Etkileri ve Çözüm Önerileri. *KAÜ-İİBF Dergisi*, 3(3), 163-184.
- Koçel, T (2010). İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 5.Baskı, 382-383.
- Köksal A.Y. (2021). Mutluluk Ekonomisi ve Beyin Göçü: Türkiye Örneği Doktora Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Köprülü, T. S. (2011). “İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Motivasyonları Arasındaki İlişki”. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Köroğlu, Ö. (2011). “İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse, A. ve Bülbül, S. (2010). “Türkiye’de Bölgelerarası İç Göç Hareketlerinin Çok Boyutlu Ölçekleme Yöntemi İle İncelenmesi”, Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 39-1.
- Kurt, T. (2005). Herzberg’in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25 (1), 285-299.
- Kurtuluş, B. (1999). Amerika Birleşik Devletleri’ne Türk Beyin Göçü. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Küyük, N. (2011). Yerel Yönetimlerin Kürt Kökenli Grupların Büyükşehirlere Göç Sonrası Entegrasyon Sorunlarına Yaklaşımı: Ankara Örneği. T.C. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Lee, E. S. (1969) “A Theory of Migration”. J.A. Jackson (der.) Migration içinde. Great Britain: Cambridge University Press, 283-297.
- Lewis, G. J. (1982) Human Migration A Geographical Perspective. New York: St. Martin’s Press.
- Mameghani, S. S., Gençoğlu, C., Ersanlı, E., ve Dicle, A. N. (2019). Otizmlili Çocuğa Sahip Ebeveynlerin Otizme İlişkin Görüşleri: Türkiye ve İran Örnekleminde Karşılaştırmalı Nitel Araştırma. Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(2), 443-470.
- Merriam, S. (2018). Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber, 3. Baskı. (Çev: Prof. Dr. Selahattin Turan) Ankara, Nobel Yayın Evi
- Nakhoul, T. E. (2014). Uluslararası İşgücü Göçü ve Türkiye, Uzmanlık Tezi, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Nations, U. (2017). International Migration Report 2017: Highlights. [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017\\_Highlights.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf) Erişim Tarihi: 14.10.2023.

- Ngoma, A. L. ve Ismail, N. W. (2013). The Determinants Of Brain Drain in Developing Countries. *International Journal of Social Economics*, 40(8): 744-754
- NSF. (2018a). <https://www.nsf.gov/statistics/2018/nsb20181/report/sections/overview/r-d-expenditures-and-r-d-intensity>. (Erişim Tarihi: 25.11.2018).
- Obiekwe, N. (2016). Employee Motivation and Performance. Thesis. Centria University of Applied Sciences Business Management.
- OECD, (2022) [Araştırma ve geliştirme \(Ar-Ge\) - Ar-Ge'ye yapılan gayri safi yurtiçi harcama - OECD Verileri](#) (Erişim Tarihi: 21.04.2024)
- Öncel, O (2013). Beyin Göçünde Akademik Eksen, Mimar ve Mühendis: Beyin Göçü mü Beyin Gücü mü?, 70.
- Öneri, İ. (2019). Türkiye'den Beyin Göçü. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. T.C. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Örselli, E. ve Babahanoğlu, V. (2016). Türkiye'nin Göç Yönetimi ve Göç Politikalarının Gelişimi: Bir Kamu Politikası Analizi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43), 2063-2072.
- Özdal, B. (2018). Uluslararası Göç ve Nüfus Hareketleri Bağlamında Türkiye. Bursa: Dora Yayınları.
- Özdemir, A., & İlhan, A. (2021). Beyin Göçü: Öğrencileri Yurt Dışı Eğitime Yönlendiren Sebepler Bağlamında Nitel Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1159-1186.
- Özkan, R. (2019). Göç Olgusu ve Toplumsal Yapıya Etkisi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, XLVII, 129.
- Öztuna, A. T. (2010). Psikolojik Güçlendirmenin Çalışan Motivasyonu Göstergeleri ile İlişkisi ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, Z., Yılmaz, Ö. ve Erdem, Ö. (2019). Hastanelerde Sağlık Çalışanlarının Motivasyon Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkileri: Kırıkkale İli Örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5 (1), 21-50.

- Pazarcık, S. F. (2010). Beyin Göçü Olgusu ve Amerika Birleşik Devletleri Üniversitelerinde Çalışan Türk Sosyal Bilimciler Üzerine Bir Araştırma. Çanakkale.
- Petek, E., ve Tunçay, S. S. (2021). Sosyal Sermayenin Motivasyona Etkisi: Kastamonu Üniversitesi Örneği, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi ayı/Issue: 21 • Bahar/Spring 2021
- Resmî Gazete. (2017). Turkuaz Kart Yönetmeliği, Sayı: 30007, Tarih: 14 Mart 2017.
- Robbins, S. P. (2003). Organizational Behavior, Prentice Hall, Tenth Edition.
- Robbins, S.P. (1994). Essentials of Organizational Behaviour. Prentice Hall, New Jersey.
- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2000a). Intrinsic And Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions, Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54-67.
- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2000b). Self-Determination Theory and The Facilitation of İntrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. American Psychologist, 55(1), 68.
- Sabancı, E. (2013). “Hizmet Sektöründe Motivasyon Performans Yönetimi İlişkisi; Güvenlik Kurumlarında Bir Uygulama”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). Örgütsel Psikoloji, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Bursa: Furkan Ofset, 147-148.
- Sağbaş, S. M. (2009, Kasım). Beyin Göçünün Ekonomik ve Sosyal Etkileri: Türkiye Örneği.
- Sağırlı, M. (2006). Eğitim ve İnsan Kaynağı Yönünden Türk Beyin Göçü: Geri Dönen Türk Akademisyenler Üzerine Alan Araştırması. İstanbul.
- Saracel, N., Taşseven, Ö. ve Kaynak, E. (2016). Türkiye’de Çalışan Y Kuşağında İş Tatmini-Motivasyon İlişkisi. Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 5 (1), 50-79.
- Sarcan, Emre: “Yüksek Vasıflı İşgücünün Göçü: Beyin Göçü”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 13 (2), 2022: 69-75.
- Sert, D. (2014). Küresel Hareketlilik ve Göç, Küresel Siyasete Giriş içinde, (Ed. Evren Balta). İstanbul: İletişim Yayınları.

- Sofracı, İ. E. (2018). Nazi Zulmünden Kaçan Almanca Konuşan Mülteci Bilim İnsanlarının İktisat ve Maliye İlmine Katkıları'na Bir Bakış. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 97.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). On birinci Kalkınma Planı (2019- 2023), Ankara.
- Şabani, İ. (2013). Makedonya'dan Türkiye'ye Beyin Göçü. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tamer, M. (2020). Göç, Göçün Nedenleri ve Uluslararası Göç Üzerine Kavramsal Bir Analiz. International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR), 7(60), 2808-2818.
- Tamer, M. ve Birvural, A. (2018). Zorunlu Göçün Toplumlarda Oluşturduğu Problemler. Zorunlu Göçler ve Doğurduğu Sosyal Travmalar. HEGEM Yayınları-Ankara.
- Tansel, A. ve Güngör, N. D. (2004). Türkiye'den Yurt Dışına Beyin Göçü: Ampirik Bir Uygulama. ERC Working Papers in Economics, 4(02): 1-10.
- Taşçı, F. (2009). Bir Sosyal Politika Sorunu Olarak Göç. Kamu-İş; İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 189.
- TDK. (2022, Kasım 22). Türk Dil Kurumu. <https://www.tdk.gov.tr/>, Erişim Tarihi:14.10.2023.
- The Royal Society, (1963, Spring). Emigration of Scientists from the United Kingdom, Report of a Committee appointed by the Council of the Royal Society, Summarized in Minerva, pp. 358 - 362.
- Tiryaki, S. (2021). Lider Davranışlarının Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Bir Sağlık Kurumu Örneği Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Tuzcu, A. ve Bademli, K. (2013). Göçün Psikososyal Boyutu-Psychosocial Aspects of Migration. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 56.
- TÜBİTAK. (2015). "TÜBİTAK'ın Tersine Beyin Göçü Programı Başarıya Ulaştı", <https://www.saglikaktuel.com/haber/tubitakin-tersine-beyin-gocu-programi-basariya-ulasti46055.htm>, Erişim Tarihi: 27.11.2023.
- TÜBİTAK. (2018). "2232 – Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı", [https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/2204/2232\\_turkish.pdf](https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/2204/2232_turkish.pdf), Erişim Tarihi: 27.11.2023.

- UNESCO UIS. (2023). Global flow of tertiary-level students. Retrieved March 29, 2023, from <http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>
- Ülger, Ö. ve Durgun, Ö. (2017). Seçilmiş OECD Ülkelerinde Ar-Ge Harcamalarının Büyüme Üzerine Etkileri. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(4):105-130
- Ünal, M. (2007). Gelişmekte Olan Ülkelerde Beyin Göçü. Uluslararası Ankara Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi.
- Ünsal, A. (2019). Uluslararası Göç Kavramı ve Uluslararası Göçün Ülke Ekonomileri Üzerinde Muhtemel Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi* (18), 53-65.
- Üstün, M. ve Taş, A. (2021). X ve Y Kuşağı Öğretmenlerin Kullandıkları Motivasyon Tür ve Araçları, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (KÜSBD), 11 (1), 251-267.
- Vatandaş, S. (2016). Avrupa'ya Göçmen Akışı ve Türkiye'de Göç Politikaları, Bilgi Analiz, İlim Kültür Eğitim Derneği (İLKE), 3, 1-19.
- Watanabe, S. (1969). The Brain Drain From Developing to Developed Countries. *International Labour Review*.
- Wilson, J. A. (1963, Spring). The Migration of British Scientists, *Minerva*.
- Yalçın, M. (2020). Çalışanların Motivasyonlarının Performanslarına Etkisi: Beylikdüzü'ndeki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yalçınkaya, M. H. ve Dülger, S. (2017). Küreselleşmenin Beyin Göçü Üzerindeki Etkisi: Türkiye. *Journal Of Social And Humanities Sciences Research*, 4(14), 1646- 1654.
- Yapar, T. (2005). Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yerer, H. (2013). Bilim Uygulamaları' ve 'Çevre ve Bilim' Seçmeli Derslerinin İçeriği Hakkında Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Görüşleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 72 - 94.
- Yıldırımoglu, H. (2005). Uluslararası Emek Göçü: "Almanya'ya Türk Emek Göçü". *Kamu – İş*. Cilt 8. Sayı 1

- Yılmaz, A. (2014). Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri ve Etkileri. International Periodical For The Languages: Literature And History of Turkish or Turkic, 9(2): 1685- 1704
- Yılmaz, C., & Tağrikulu, P. (2017). Giresun ve Trabzon Kırsalında Göçe Katılmayan Ailelerin Gerekçeleri. Samsun: Canik Belediyesi Kültür Yayınları.
- Yılmaz, E. A. (2019). Uluslararası Beyin Göçü Hareketleri Bağlamında Türkiye' deki Beyin Göçünün Durumu. LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 220-232.
- Yücel, V. (2022). Türkiye' de Beyin Göçü Olgusunun Analitik Bir İncelemesi. Sinop Üniversitesi Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi e-Dergisi, 8.



T.C.  
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : E-43037191-604.01-27216  
Konu : Etik Kurulu Kararı

13/05/2024

Sayın Sezen Yağoğlu,

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kuruluna yapmış olduğunuz “Türkiye’de Yapılan Beyin Göçü Sonrası Çalışan Motivasyonu: Nitel Bir İnceleme” isimli başvurunuz incelenmiş olup, etik kurulu kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Ali Büyükaslan  
Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar  
Etik Kurulu Başkanı

Ekler:

-Karar Formu (2 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.  
Evrainızı <https://turkiye.gov.tr/istanbul-medipol-universitesi-ebys> linkinden 7B45BC3CXE kodu ile dogrulayabilirsiniz.



İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU  
ETİK KURULU KARAR FORMU

<b>BAŞVURU BİLGİLERİ</b>	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	<i>Türkiye'de Yapılan Beyin Göçü Sonrası Çalışan Motivasyonu: Nitel Bir İnceleme</i>			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Sezen Yağoğlu			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU  
ETİK KURULU KARAR FORMU

Değerlendirilen Belgeler	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ PLANI				Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>
BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU				Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
Karar Bilgileri	Karar No: 60		Tarih: 06/05/2024			
	Yukarıda bilgileri verilen Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna "oy birliği" ile karar verilmiştir.					

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI	Prof. Dr. Ali Büyükaşan

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilgili		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Ali Büyükaşan	İletişim Çalışmaları	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur
Prof. Dr. Serhat Yüksel	Finans	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur
Doç. Dr. İhsan Eken	Medya ve Reklam Araştırmaları	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur
Dr. Öğr. Üyesi Sinan Seçkin	Hukuk	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur
Dr. Öğr. Üyesi Ela Arı	Psikoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur

\* : Toplantıda Bulunma

Sosyal Bilimler  
Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul Sekreteri