



SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı

**BEYİN GÖÇÜ: SAĞLIK ÖĞRENCİLERİNİN TUTUMLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Hasan Yasin ÜNLÜ

Sivas

Eylül 2024

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı

BEYİN GÖÇÜ: SAĞLIK ÖĞRENCİLERİNİN TUTUMLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Hasan Yasin ÜNLÜ

Tez Danışmanı:
Doç. Dr. Yılmaz DAŞLI

Sivas
Eylül 2024

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik tezinin bizzat tarafımdan ve kendi kelimelerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

- 1- Çeşitli yazarların çalışmalarından yararlandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve açık şekilde göstererek yazarlara net biçimde atıfta bulunduğumu;
- 2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ortaya koyarak gösterdiğimi;
- 3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
- 4- Başka yazarların kendi sözcükleriyle alıntılarladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

.../.../2024

Hasan Yasin ÜNLÜ

TEŐEKKÖR

Yüksek lisans sürecim ve tez dönemim boyunca, sabırla ve ilgiyle sürekli destek olan danışman hocam sayın Doç. Dr. Yılmaz DAŞLI'ya, Dr. Öğr. üyesi Ebrar ILIMAN YALTAGİL hocama, veri toplama sürecinde kıymetli zamanlarını ayıran katılımcılarımıza, evlatları olmaktan gurur duyduğum Ahmet ve Fatma ÜNLÜ'ye, kardeşim Hüseyin Nail ÜNLÜ'ye, kıymetli eşim Meryem ÜNLÜ'ye, kızlarım Aybüke ve Gülce'ye teşekkür ederim.

Hasan Yasin ÜNLÜ

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
TABLO LİSTESİ	v
ÖZET.....	vii
ABSTRACT	ix
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1.GENEL BİLGİLER.....	3
1.1. Göç Nedir?	3
1.2 Göç Nedenleri.....	5
1.3 Göç Türleri	6
1.4. Erken Dönem Göç Kuramları.....	8
1.4.1. Ravenstein göç kanunları.....	8
1.4.2 İtme Çekme Kuramı	9
1.4.3. Petersen'in Göç Tipleri.....	10
1.4.4. Stouffer'in Kesişen Fırsatlar Kuramı.....	10
1.4.5. Merkez Çevre Kuramı	11
1.4.6. Göç Sistemleri Kuramı	12
2.4.7. İlişkiler Ağı (Network) Kuramı	12
1.5. Beyin Göçü.....	13
1.6. Beyin Göçü Nedenleri	16
1.7. Dünyada Sağlık Alanında Beyin Göçü	17
1.7.1. Amerika Birleşik Devletleri.....	19

1.7.2. Almanya.....	20
1.7.3. Avustralya.....	20
1.7.4. Birleşik Krallık	21
1.7.5. Çin.....	22
1.7.6. Fransa.....	23
1.7.7. Hindistan	23
1.7.8. İspanya	24
1.7.9. İtalya	25
1.7.10. Japonya	26
1.7.11. Kanada	26
1.7.12. Meksika.....	27
1.7.13. Uganda	27
1.7.14 Yunanistan	28
1.8. Türkiye’de Beyin Göçü Olgusu.....	28
1.9. Dünyada Beyin Göçü Üzerine Yapılan Çalışmalar.....	32
1.10. Türkiye’de Beyin Göçü Üzerine Yapılan Çalışmalar.....	34
2.11. Beyin Göçünün Sağlık Hizmetlerinde Yol Açtığı Sorunlar	37
İKİNCİ BÖLÜM	41
2. GEREÇ VE YÖNTEM.....	41
2.1. Araştırmanın yeri ve zamanı.....	41
2.2. Araştırmanın Amacı	41
2.3. Araştırmanın Önemi	42
2.4. Araştırmanın Tipi	42
2.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	42
2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	42

2.7.Araştırmanın Veri Toplama Aracı.....	43
2.8. Verilerin Analizi.....	44
2.9. Etik Kurul Onayı	44
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	45
3. BULGULAR.....	45
TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER.....	71
KAYNAKÇA	79
EKLER.....	93
EK 1 Anket Formu	93
Ek 2 Etik kurul izni	97
ÖZ GEÇMİŞ.....	99



TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Dağılımları	45
Tablo 2. Katılım sağlayanlar ile ilgili verilerin dağılımları.....	47
Tablo 3. Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışında Çalışma Durumu ile Sosyo- Demografik Değişkenlerin Karşılaştırılması	49
Tablo 4. Katılımcıların Yurt Dışına Göç Etmek İstemesinin Sebepleri ile Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışında Çalışmak İstemesi Durumunun Frekans Dağılımı	50
Tablo 5. Katılımcıların Yurt Dışına Göç Etmesinin Önündeki Engeller ile Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışında Çalışma İstemesi Durumunun Frekans Dağılımı	51
Tablo 6. Ölçekler ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Katsayıları	52
Tablo 7. Ölçekler ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler ve Normal Dağılım Analizi Sonuçları	52
Tablo 8. Katılımcıların Beck Umutsuzluk Düzeyleri Dağılımları	53
Tablo 9. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizi.....	53
Tablo 10 Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Herhangi Bir Uluslararası Öğrenci Programına Katılma Durumuna Göre Farklılık Analizi	54
Tablo 11. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Yurt Dışında Görüşülen Akraba/Arkadaş Varlığına Göre Farklılık Analizi.....	55
Tablo 12. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Mezuniyet Sonrası Yurt Dışında çalışma İsteğine Göre Farklılık Analizi	56
Tablo 13. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Fakülte Değişkenine Göre Farklılık Analizi.....	58
Tablo 14. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Farklılık Analizi.....	59

Tablo 15. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Anne Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi	60
Tablo 16. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Baba Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi	62
Tablo 17. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Aile Tipine Göre Farklılık Analizi..	63
Tablo 18. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Göç Ettikten Sonra Türkiye’ ye Dönme Durumuna Göre Farklılık Analizi	64
Tablo 19. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Türkiye’ de Birinci basamak Sağlık Hizmetinde Çalışmayı İsteme Durumuna Göre Farklılık Analizi	66
Tablo 20. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Yurt Dışında Birinci basamak Sağlık Hizmetinde Çalışmayı İsteme Durumuna Göre Farklılık Analizi	67
Tablo 21. Katılım Sağlayanların Göç Etmek İstedığı Ülkelerin Frekans Dağılımı...	69
Tablo 22. Beck Umutsuzluk Alt Boyut Düzeylerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutum Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları.....	70

ÖZET

Amaç: Bu çalışma, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi’nde Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumları ve ilişkili faktörlerini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırmanın evrenini, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tıp, Diş Hekimliği ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinde öğrenim gören 2480 öğrenci oluşturmaktadır. Evren sayısı bilindiği için örneklem hesaplaması yapılmış, 559 kişi çalışmaya dahil edilmiştir. Tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilmiş, tıp fakültesi 172, diş hekimliği fakültesi 181, sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinden 206 kişi çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma kesitsel ve tanımlayıcı tipte anket araştırmasıdır. Veriler çevrim içi olarak toplanmıştır. İstatiksel verilerin analizinde IBM SPSS sürüm 25,0 programından faydalanılmıştır. Üç bölümden meydana gelen veri toplama aracının ilk kısmı, literatür taraması yapılarak oluşturulan sosyo-demografik soruları barındıran anket formu ve göç etmeye yönelik nedenler ve engeller hakkında sorulan 18 sorudan oluşmaktadır. İkinci kısmı “Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği” oluşturmaktadır. Üçüncü kısım ise “Beck Umutsuzluk Ölçeği” sorularından meydana gelmektedir.

Bulgular: Mezun olduktan sonra katılımcıların %63,1’i yurt dışında çalışmak istemektedir. Göç etmekteki sebeplere bakıldığında en yüksek puanı, %17,9 ile yurt dışında daha iyi yaşam standardı daha yüksek kazanç, ikinci olarak ise %17,1 ile Türkiye’de çalışma koşulları almıştır. Göç ettikten sonra Türkiye’ye tekrar dönmeyi düşünür müsünüz sorusuna %42 evet, %10 ise hayır cevabı verilmiştir. Katılımcılardan yurt dışında çalışma isteği en yüksek olan grup %65,7 ile tıp fakültesi öğrencileri olmuştur. Yurt dışında görüşülen arkadaş veya akrabaya sahip olanlar %67,0 oranında mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak isterken, tanıdığı olmayanlar %59,7 oranında yurt dışında çalışmak istemektedirler. Yurt dışına göçün önünde görülen engellere bakıldığında %69,7 vize alma süreci, %68,1 masraflar, %65,5 yabancı dil öğrenme zorluğu cevapları verilmiştir. Göç edilmek istenen hedef ülkeler %34,4 Almanya, %12,7 İngiltere, % 10,3 ABD, %9,6 Kanada olmuştur. Beyin göçüne yönelik tutum puanı 52,862, umutsuzluk puan ortalaması 6,33 olarak bulunmuştur.

Sonuç: Çalışmanın sonucunda beyin göçüne yönelik tutum ölçeği ile mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışma isteği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,000$). Beyin göçüne yönelik tutum ve göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünme değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=0,000$). Yurt dışında görüşülen arkadaş/akraba varlığı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,031$). Cinsiyet değişkeni ($p=0,276$) ve gelir durumu ($p=0,122$) ile beyin göçüne yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dünyada ve ülkemizde artan beyin göçü beraberinde getirdiği sorunlar ile maliyetini artırmaktadır. Bir kişinin eğitimine harcanan emek ve ücret mesleğine göre farklılık göstermekte, beyin göçü gerçekleştirdiği takdirde menşe ülke için sorunların artmasına yol açmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beyin göçü, Sağlık, Öğrenci, Tutum

ABSTRACT

Objective: This study was conducted to evaluate the attitudes of students from the Faculty of Medicine, Faculty of Dentistry and Faculty of Health Sciences at Tokat Gaziosmanpaşa University towards brain drain and associated factors.

Method: The study population consisted of 2480 students studying at the Faculty of Medicine, Faculty of Dentistry and Faculty of Health Sciences at Tokat Gaziosmanpaşa University. Since the population size was known, a sample calculation was performed and 559 individuals were included in the study. Stratified sampling method was used, including 172 students from the Faculty of Medicine, 181 students from the Faculty of Dentistry and 206 students from the Faculty of Health Sciences. The study employed a cross-sectional and descriptive survey methodology. Data were collected online and statistical analysis was conducted using IBM SPSS version 25.0. The data collection tool consisted of three parts: the first part was a questionnaire form containing socio-demographic questions developed through literature review, along with 18 questions regarding reasons for and barriers to migration. The second part comprised the “Attitude Scale Towards Brain Drain” while the third part consisted of questions from the “Beck Hopelessness Scale”

Findings: After graduation, 63,1 % of the participants expressed a desire to work abroad. When examining the reasons for migration, the highest score was obtained for better living standards and higher income abroad, with 17,9%, followed by 17,1% for working conditions in Türkiye. When asked if they would consider returning to Türkiye after migration, 42% answered yes, while 10% answered no. Among the participants, the group with the highest desire to work abroad after graduation, while those without acquaintances abroad showed a 59,7 % desire. The main obstacles to migration were identified as visa procedures (69,7%), expenses (68,1%), and difficulty in learning a foreign language (65,5 %). The desired destination countries for migration were Germany (34,4 %), followed by the UK (12,7%), the USA (10,3%), and Canada (9,6%). The attitude score towards brain drain was found to be 52.862, with an average hopelessness score of 6.33.

Conclusion: Statistically significant differences were found between the attitude scale towards brain drain and the desire to work abroad after graduation

($p=0,000$). Significant differences were also observed between the attitude towards brain drain and the consideration of returning to Türkiye after migration ($p=0,000$). Additionally, a significant difference was found between the presence of friends/relatives abroad and the desire to work abroad ($p=0,031$). However, there was no significant difference between gender ($p=0,276$) or income status ($p=0,122$) and the attitude towards brain drain. The increasing brain drain both globally and in our country brings along problems and increases costs. The effort and expense invested in one's education vary depending on the profession, and brain drain exacerbates problems for the home country.

Keywords: Brain drain, Health, Student, Attitude.

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
ATO	: Ankara Ticaret Odası
BİDEP	: Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı (TÜBİTAK)
BK	: Birleşik Krallık
CONACYT	: Birleşik Meksika Devletleri Ulusal Bilim ve Teknoloji Konseyi
İHİK	: İnsan Hakları İnceleme Komisyonu
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
OECD	: Organisation for Economic Co-Operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
PACIME	: Programa de Apoyo a la Ciencia en Mexico
TDK	: Türk Dil Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu



GİRİŞ

İnsanlığın ilk tarihine kadar uzanan göç hareketi, insanlığın her döneminde olmuştur ve olmaya da devam edeceği bir gerçektir. Göç etmek çoğu zaman mecburiyetlere bağlı kalmıştır. Göç eden insanda derin izler ve sıla özlemi şiirlere, türkülere, resimlere konu olmuştur. Savaşlar, doğal afetler, salgınlar, zorlamalar tarih boyunca insanların göçlerinde etkin rol oynamıştır. Günümüz bilgi çağında ulaşımın ve haberleşmenin kolaylaşması, göç edilecek yer ile edinilen bilgiye rahat ulaşım göçleri artırmaktadır. Küreselleşen dünya, daha yüksek ücretle daha iyi şartlarda yaşama isteği taşıyan insanların bulundukları yeri terk ederek göç etmelerine kolaylık sağlamaktadır. Beyin göçü, çağımızda ki göç türlerinden oranı gittikçe artmakta olan, kaynak ve alıcı ülke için etkileri büyük olan göç türüdür. Olumsuz ekonomik, siyasi, sosyal koşullar kaynak ülkelerden göç olayının en büyük sebebidir. Zaten olumsuz koşullara sahip bir ülkenin beyin göçü ile kalifiye insanlarını kaybetmesi geleceğe yönelik sorunlarına yenilerini eklemektedir. Beyin göçü alıcı ülke açısından, eğitim, zaman ve maddi yönden elde edeceği kazanç ile lehine olmaktadır. Sağlık sektörü artan beyin göçünden fazlasıyla nasibini almaktadır. Özellikle sağlık bölümlerinin eğitim maliyetlerinin yüksek olması sebebiyle, insan kaynaklarına ihtiyaç duyan ülkelerin, bu alandaki göçlere ilgi göstermesine neden olmaktadır.

Çalışmanın amacı; dünyada ve ülkemizde dikkat çeken bir konu olan beyin göçü konusunda sağlık alanında eğitim alan öğrencilerin tutumlarını ve beyin göçüne yaklaşımlarını belirlemektir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaşanan hekim, diş hekimi ve hemşire eksikliğinin sebep olduğu sorunlar, bu ülkelerin sağlık sisteminin en büyük problemlerindendir. Sağlık alanındaki beyin göçü, günümüzde gelişmiş bir ülkeden daha iyi çalışma koşulları ve ücretler sunan başka bir gelişmiş ülkeye gerçekleşmesi yaygın bir durumdur.

Çalışmanın önemi; literatür taraması vasıtasıyla sağlık alanında eğitim gören öğrencilere yönelik beyin göçü çalışmalarının az olduğu görülmüş ve bu çalışma seçilmiştir. Sağlık alanında eğitim gören ve gelecek yakın bir zamanda sağlık profesyonelleri olacak kişilerin, mesleğini ülkesinde icra edip etmeme konusundaki

düşünceleri ve bakış açıları büyük bir kıymet arz etmektedir. Bu sayede sorunların tespitine, tehditlerin önlenmesine emek ve zaman harcanan beyinlerin kaybedilmemesi için atılacak adımlara ilham vermektedir.

Çalışmanın konusu ve kapsamı; sağlık alanında eğitim gören öğrencilerin beyin göçüne yönelik tutumlarının araştırıldığı çalışma, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tıp, Diş Hekimliği ve Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarını ölçmek için tasarlanmıştır.

Çalışma üç bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde göç tanımına ve genel bilgilere, Amerika ve Avrupa'ya göç hareketlerine, göç türlerine ve nedenlerine değinilmiştir. Bu kapsamda Ravenstein göç kanunlarına, İtme çekme kuramına, Petersen göç tiplerine, Stouffer'in kesişen fırsatlar kuramına, merkez çevre kuramına, göç sistemleri kuramına, ilişkiler ağı kuramına yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise beyin göçü tanımına ve genel bilgilerine, beyin göçü nedenlerine, Türkiye'de beyin göçü olgusuna, dünyada beyin göçü olgusuna, dünyada beyin göçü üzerine yapılan çalışmalara ve Türkiye'de beyin göçü üzerine yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi ve Sağlık Bilimleri fakültesinde eğitim almakta olan öğrencilerin beyin göçüne yönelik tutumları üzerine çalışma yapılmış ve veriler analiz edilmiştir.

Katılımcıların %63,1 oranında mezun olduktan sonra yurt dışında çalışmak istemesi dikkat çekmektedir. Yurt dışında çalışmak isteyenlerin gitmek için en öncelikli bulduğu sebepler ise %17,9 yurt dışında daha yüksek yaşam standardı ve yüksek kazanca ek olarak %17,1 Türkiye'deki çalışma koşulları gösterilmiştir. 1 ile 6. sınıflar arasında en çok yurt dışında çalışmak isteyenler % 73 ile 1. sınıflardır. Yurt dışında çalışmanın önündeki engellere ise % 22,2 masraflar ve %17,1 oranında yabancı dil öğrenme zorluğu gösterilmiştir. Ayrıca yurt dışında çalışmak isteyenlerin en çok gitmek istedikleri ülke sırasıyla Almanya, İngiltere ve ABD olmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.GENEL BİLGİLER

1.1. Göç Nedir?

Göç sadece bir demografik hareket değil aynı zamanda ekonomik, siyasal, sosyal vb. çok yönlü sonuçları olan sosyolojik bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kavimler Göçü’nden bu yana insanoğlunun kolektif tarihinin temel olgularından biri olan göç olgusu günümüz dünyasının da temel sorunsallarından biri olmaya devam etmektedir. Türk Dil Kurumu göçü “*Ekonomik, toplumsal, siyasi sebeplerle bireylerin veya toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine gitme işi, taşınma, hicret, muhaceret.*” (TDK *Türkçe Sözlük*, erişim: 04/07/2023; 21.48) şeklinde tanımlamıştır. Kofman vd. (2000: 33) göçü, “Kişilerin yaşam sürdürdükleri yerin değişmesine ek olarak sosyoekonomik ve kültürel değişimlerini kapsayan farklı kişilerin farklı nedenler sebebiyle yaşam sürdürdükleri yeri kısa veya uzun vadede terk etmesidir” şeklinde tanımlamaktadır.

Tarih boyunca küresel bir olgu olarak varlığını sürdüren göç sorunu günümüz dünyasında da geçerliliğini devam ettirmektedir. Modern dünya tarihinde özellikle coğrafi keşiflerden sonra eski bilindik dünyadan, ilk sırayı Amerika kıtası alarak yeni keşfedilmiş coğrafyalara doğru son derece hızlı ve hedef coğrafyanın demografik durumunu on yıllar içinde değiştirecek kadar güçlü ve etkili göç hareketleri görülmüştür. Göç olgusunun hedef coğrafyası olma durumu günümüz Amerika Birleşik Devletleri için geçerliliğini korumaktadır. “*ABD’deki her beş kişiden biri, birinci veya ikinci nesil bir göçmendir*” (TBMM İHİK Göç ve Uyum Raporu 2018) .

İnsanlığın ve göçün geçmişi ortak bir tarih oluşturacak kadar iç içe geçmiştir. Fakat göçün geçmişi, ilk bin yılın ortalarından bu güne kadar uzanan büyük göç hareketlerinin ortaya çıkmasıyla daha da önem kazanmıştır. Günümüz dünyasını bilhassa Amerika ve Avrupa’yı bugün ki haline getiren önemli göç hareketlerinden bir tanesi, batılı ülkelerin 1400’lü yıllardan başlayarak yaklaşık 300 sene devam eden köle ticareti neticesinde çeşitli bölgelerden milyonları bulan insanların getirilmiş olmasıdır. Köle alım ve satımının yasaklanmasıyla, ücret karşılığında çalıştırılmak

üzere Karayipler, Afrika ve Asya'dan insanlar taşımaya devam edilmiştir. Bu insanlar, büyük oranda yaşadıkları bölgelerde yerleşik duruma geçmiştir. Aynı dönemde batılı ülkeler bir taraftan çalıştırmak amacıyla Avrupa'ya zorunlu ya da ücret karşılığında insanları getirirken, diğer taraftan İngiltere, Hollanda, Portekiz ve İspanya'dan kolonilerinin bulunduğu Afrika, Amerika, Avustralya kıtalarına yerleştirmek için milyonlarca göçmen yollanmıştır. 1800'lü yılların başlangıcından itibaren milenyumun en büyük göç hareketi başlamıştır. İrlandalılar, Ruslar, İskandinav halkları ve İtalyanların çoğunlukla olduğu 55 milyona yakın Avrupalı yerleşmek maksadıyla Avustralya ve Kuzey Amerika'ya göç gerçekleştirmiştir. Asya pasifik bölgesinde bulunan ülkelere ise milyonlarca Çinli yerleşmiştir. Aynı yıllarda Avrupa içerisindeki ülkeler arasında, sanayii devriminin etkisiyle ortaya çıkan işgücü ihtiyacı nedeniyle milyonlarca insan yer değiştirmiştir (Yardı 2017:100).

Geçmiş zamanlar hesaba katıldığında göç hareketlerinin, ilk vakitlerde coğrafi ve iklim şartları, açlık, kıtlık ve savaş sebepleriyle gerçekleşirken yakın tarihte ise dini, siyasi ve ekonomik gerekçelerden kaynaklandığı izlenilmektedir (Akıncı 2015: 58) .

Göç olgusu, gerek ayrıldığı coğrafyada gerekse göçün ulaştığı hedef coğrafyada köklü ve kalıcı değişikliklere yol açabilmektedir. Yakın zamandaki globalleşme, endüstriyelleşme, gezi olanaklarının artması, öğrenci ve öğretmen değişirme programlarının artmış olması, turizm alanındaki gelişmeler ile dünyanın değişik yerlerinde yaşanan ekonomik ve sosyal sorunlar, savaşlar gibi etkenler, mülteci, göçmen, öğrenci ve yabancı işçi hareketlerinde artmaya yol açmıştır (Yardı 2017:103).

Savaşlar, siyasi sorunlar, doğal afetler, salgın hastalıklar, sınır değişiklikleri, ekonomik koşullar vb. günümüz dünyasında küresel göçün temel nedenleri olarak varlığını sürdürmektedir. “Göç olgusu, günümüzde fazlasıyla öneme sahiptir. 2. Dünya Harbi bitiminden sonra göç olayları en hızlı dönemini yaşamakta ve bunu destekleyecek olan Birleşmiş Milletler verilerine göre, doğduğu ülkelerin dışında yaşamak zorunda kalan 300 milyona yaklaşan göçmen vardır. Göç eden 60 milyondan fazla insanda, sığınmacı, mülteci ya da farklı bir koruma statüsüyle vatanlarından uzak yaşamaktadır” (TBMM İHİK Göç ve Uyum Raporu 2018).

Uluslararası göç, çağdaş sosyal dönüşümlerde büyük pay sahibi olmaktadır. Bu durum sadece küresel değişimin neticesi değildir; menşe ülkeler ve alıcı ülkeler gelecek yıllardaki değişiklikler için bireysel ve ortaklaşa bir güç halini alacaktır. Uluslararası göçün etkisi öncelikle mali düzeyde hissedilmektedir. Bununla sınırlı kalmayarak, çalışma hayatında, toplumsal ve kültürel konularda, devletlerin politikalarında ve devletlerin birbirleriyle olan ilişkilerinde etkilerini görmek mümkün olmaktadır. Ülke içinde sosyal ve kültürel renkliliği artırmak gibi bir özelliği de bulunmaktadır (Cormoş 2014: 242).

Göç, çoğu zaman umut yaratsa da her zaman maliyetini de beraberinde getirmektedir. Göçün en belirgin maliyeti yerinden edilmenin getirdiği ölümlerdir. Bir topluluktaki normal ölüm oranı ne olursa olsun, o topluluğun üyelerinin göçmen olması durumunda bu oran muhtemelen daha yüksek çıkacaktır. Açlık, susuzluk, hastalık, fırtınalar, kazalardan kaynaklanan yaralanmalar, seyahat esnasındaki anlaşmazlıklar, savaş ve korsanlıkla karşılaşmalar, bunların hepsi evden uzaklaşmaya başladığında ölüm riskini artırmaktadır. Hayatta kalanlar için göçmenlerin yolda ve özellikle yeni toplulukta yeni bir dil ve gelenek öğrenme çabasından geçmesi gerekmektedir. İletişimin temellerinde uzmanlaştıktan sonra bile göçmen sosyalleşme, katılma ve yeni bir topluluk veya hanede uygun bir yer bulma çabasından geçmelidir. Çeşitli şekillerde “hazırlık”, “sosyalleşme” ve “kültürleşme” olarak bilinen bu süreç, göç eyleminin başarıyla tamamlanmasında önemli bir adımdır (Manning, Trimmer 2020: 133).

1.2 Göç Nedenleri

Bireyler, yaşamakta olduğu yerlerden farklı sebepler ile göç etmek zorunda kalmışlardır. Tarih boyunca göçün en büyük sebebi doğa olayları olmaktadır, endüstri devrimi ile birlikte ekonomik, toplumsal ve siyasal olaylar göçlerdeki en önemli etkenler olmuştur. Haberleşme ve ulaştırma alanındaki gelişmeler, daha iyi yaşam koşulları sağlayan yerlere göçleri hızlandırmıştır (Ekici, Tuncel 2015:9).

Kişilerin yaşadıkları yeri geride bırakarak başka noktalara göç etmesinin sebepleri, itici ve çekici sebepler altında incelenmektedir. Göçe yol açan itici sebepler, bireylerin yaşadıkları bölgede toplumsal ve hayati etkinliklerini kısıtlayan,

bu nedenle de yerlerini terk etmeye iten unsurlardır. Göçü tetikleyen itici sebeplerin meydana gelme nedenleri çok çeşitli olup, geniş bir yelpazeye sahiptir. Ülke içi huzursuzluklar, savaşlar, istikrarsız siyasi mekanizma, istihdam sorunu, güvenlik problemleri, düşük gelir sorunu, insan hakkı ihlalleri, ekonomik zorluklar, doğal felaketler, tarım alanlarının zarar görmesi, altyapı hizmetlerinin eksikliği, ulaşımda yaşanan zorluklar itici sebepleri oluşturmaktadır. Olumsuz bu koşulların aksine bir ülkeye göç etmeyi cazip kılan çekici faktörler vardır. Çekici faktörlere, ileri düzey altyapı ve hizmet, istihdam olanakları, daha kaliteli eğitim olanakları, ulaşım ağının kolaylığı, dolgun ücret, dini ve siyasi özgürlük, huzurlu yaşam alanları örnek gösterilebilir. Zorluklarla dolu hayatlarından sıyrılmak isteyen insanlar, bir fırsat yakaladıklarında yeni umutlar ve hayaller ile başka bir bölgeye doğru yol almaktadırlar. Göçmenler göç etmek istedikleri yerde daha iyi bir yaşam standardı yakalamak istemektedirler (Özdek 2017: 28).

1.3 Göç Türleri

Göç türleri birbirinden farklı etkenlerle sınıflara ayrılmıştır. Genel olarak kabul gören sınıflandırma şu şekildedir (Er 2020: 12):

- Mesafenin ölçü alındığı göç türleri = iç ve dış göç
- Yerleşim yerlerine göre göç türleri= kırsal ve kentsel göç
- Göç hareketini sağlayan iradeye göre göç türleri = Serbest ve zorunlu göç
- Göç edilen noktada geçirilen süreye göre göç türleri = Geçici ve kalıcı göçler
- Göçü gerçekleştiren kişi sayısına göre göç türleri = Bireysel ve kitlesel göçler
- Kişisel niteliklerin ölçü alındığı göç türleri = Beyin ve emek göçleri
- Göçün hukuki durumuna göre göç türleri = Düzenli ve düzensiz göçler

Etkenlere göre oluşturulan bu sınıflandırma, yine kendi içlerinde nitelikleri bakımından farklılıklar oluşturmaktadır.

İç göç, ülke toprakları içerisinde, bireylerin yaşamakta olduğu bölgeden başka yere göç etmesidir. Bu göçe çoğu zaman maddi, toplumsal, kültürel ya da siyasi nedenler sebep olmaktadır. Örnek verilecek olursa, kişinin yaşadığı bölgeden iş bulma sıkıntıları, yeterli olmayan eğitim seçenekleri veya sağlık hizmetlerine erişimde yaşanan sorunlar sebebiyle ülkesindeki başka yere yerleşmesi iç göç olarak değerlendirilmektedir. Dış göç, bireylerin başka ülkeye göç etmesi ile oluşmaktadır. Örnek verilecek olursa, kişinin yaşadığı ülkeden istihdam sıkıntıları, siyasi karmaşalar ve insan haklarının engellenmesi gibi sebeplerle başka ülkeye yerleşmesi dış göç olarak nitelendirilmektedir (Arıkan 2023: 40).

Kırsal göç genellikle, işe yerleşme veya daha rahat yaşam standartlarına erişmek için kentlere doğru gerçekleşmektedir. Şehir merkezlerinde istihdam olanakları, hayat şartlarındaki konforun artmış olması, ulaşım ağlarının gelişmişliği, sağlık hizmetlerindeki gelişmeler, eğitim olanaklarının gelişmesi kente yönelik göçlere ivme kazandırmıştır. Kentsel göç ise, genellikle emeklilik hayatlarını kırsalda sürdürmek isteyenlerin, belirli gelir imkanına ulaşip yaşamlarını doğdukları yerde sürdürmek isteyenlerin tercih ettiği göç türüdür (Barışık 2020: 14).

Serbest göç ya da diğer adıyla gönüllü göç, insanların kendi rızaları ile kendi ihtiyaçlarına doğru gerçekleştirdiği göç türüdür. Örnek olarak kırsal kesinden kentlere gerçekleşen göçler verilebilir. Zorunlu göç, dışardan baskı veya zorlama sonucu bireylerin göç etmek zorunda kalmasıdır. Savaşlar, doğal afetler, sürgünler, terör olayları bu göçlere sebep olabilmektedir (Özdek 2017: 28).

Beyin göçü, alanında uzmanlık sahibi kişilerin, çoğunlukla başka ülkelerde daha iyi şartlar sebebiyle gerçekleştirdiği göç türüdür. Emek göçleri ise sanayi ve hizmet endüstrisinde kişinin fizik gücüne ihtiyaç duyulduğu alanlarda gerçekleşmektedir (Er 2020: 12).

Düzenli göçe, çoğunlukla çalışmak ve eğitim amacıyla yasal kaynaklar ile hedef ülkelere giden göçmenler sebep olmaktadır, düzensiz göçe ise gideceği hedef ülkelere yasal yollardan gelip yasal sürelerinde çıkış yapmayan, transit ülkelere meşru veya meşru olmayan yollarla girip, meşru çıkış süresinde çıkmayan göçmenler sebebiyet vermektedir. Ülkelerin sınırlarda giriş ve çıkış hakimiyetini tesis etmek

amacıyla aldıkları yoğun önlemlere, devlet içindeki kontrollere karşın milyonlarca insan, düzensiz göçmen olarak yaşamaktadır (İçduygu, Aksel 2012: 22).

1.4. Erken Dönem Göç Kuramları

Bu bölümde göç kuramlarına yer verilecektir.

1.4.1. Ravenstein göç kanunları

19. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere’de yaşayan coğrafyacı/haritacı Ernst Georg Ravenstein, İrlanda’daki kıtlık, Avrupa ve İrlanda’daki huzursuzlukla bağlantılı olarak yüzyılın ortasında meydana gelen büyük uluslar arası göçleri gözlemleme fırsatı yakalamıştır. Gözlemci bir akademisyenin önemli bir sosyal olgu olarak göç konusuna, ilgisini çekecek pek çok olaylar yaşanmıştır. Ravenstein, Britanya’da 1841 nüfus sayımlarından başlayarak, doğum yeri ve göç verilerinin mevcut olduğu göz önüne alındığında, bu bilgileri çalışmalarında kullanan ilk kişi olmuştur (Greenwood 2019: 269).

Genel olarak Ravenstein kuramına bakıldığında, yüzeysel ve zayıf çözümleme görünümündeyken, kendi çağdaşları ve sonrasında yapılacak göç araştırmaları için yol gösterici özelliğine sahiptir. Kuramsal esasları, endüstrileşme ve şehirleşme üzerine kurmuş ve 1800’lü yılların son yarısında yaşanan gelişmeler bu çalışmanın temelini oluşturmuştur. İş bulma imkanlarının artmasına sebep olan endüstrileşme, kendisiyle birlikte gelişen ulaşım ağları neticesinde insanları Kuzey Amerika’ya ve Avrupa içlerine yöneltmiştir. Böylelikle milyonlarca kişi hanelerini, topraklarını ve yaşadıkları yeri bırakıp, daha iyi yaşam sürmek için göç etmişlerdir. İşte bu olayların yaşandığı bir zamanda çalışmasını ortaya koyan Ravenstein, 1885 ve 1889 senelerinde “*Göç Kanunları*” (*The Laws of Migration*) isimli iki makaleyle “*Göç Kanunları*” çalışmasını ortaya koymuştur (Çağlayan 2006: 67).

Ravenstein, 1885 yılında yayınlanan çalışmasında yedi maddeden oluşan kanun ortaya koymuştur. İlk madde göç edecek kişilerin ilk olarak kısa mesafeyi tercih etmelerine yer vermiştir. Kısa mesafedeki bu göçlerin ilk tercihi sanayi bölgeleri olmaktadır. İkinci madde, yakın kırsallardan kentlere yapılan göçlerin, kırsal alanlarda boşluk oluşturması sonucunu doğurmakta, bu boşlukta daha uzaklardan gelen göçmenler tarafından doldurulmaktadır. Üçüncü madde ise,

yayılma ve emme süreçlerinin birbirine zıt olmalarına karşın, benzerlik gösteren bir seyir içinde olduklarıdır. Dördüncü madde, her büyük göç hareketi, karşı bir göç akımı üretir. Beşinci madde, uzun mesafe kat edecek göçmenlerin genellikle tercihlerinin, büyük ticaret ve sanayi merkezleri olacağı yönündedir. Altıncı madde, kentlerde yaşayanların göç etme meyilleri, kırsalda yaşayanlara göre daha az olduğudur. Yedinci ve son madde kadınların göç sürecine, erkeklere göre daha fazla yatkın olduğudur (Ravestein 1885: 198).

Ravestein, göç eylemlerini siyasal, toplumsal ve iktisadi olarak inceleyerek, deneysel ve çözümsel bir düzlemde göç kuramı meydana getirmiştir. Kişilerin maddi olarak refah seviyesine ulaşabilmek için çoğu zaman toplumsal ve iktisadi yönden fırsatlara ulaşabileceği yerlere göç etmeyi tercih ettiklerini, bu süreçte karar aşamasında ön planda tutulan etkenin göç edilecek mesafe olduğu belirtilmiştir. Göç edilecek noktadaki eğitim imkanları, yaşam kolaylığı ve çevresel şartlarında önemini belirtirken, ekonomik olarak iyi koşullarda yaşayabileceği yerin göç seçimlerinde ilk önceliği olduğu belirtilmiştir (Özcan 2016: 183).

Bu çalışmada elde edilen verilere göre, göç etmedeki öncelik sebebi olarak; en yüksek oranla %17,9 yurt dışında daha iyi yaşam standardı, daha yüksek kazanç ve %17,1 oranında Türkiye'deki çalışma koşulları cevapları alınmıştır. Ravenstein'in çalışmalarında yer verdiği, kişilerin refah ve maddi rahatlık içinde yaşayabileceği yerlere göç etme eğilimi göstereceğidir. Bu çalışmada da benzer şekilde kişiler, yaşadığı yerdeki olumsuz etkenlere ek olarak başka yerlerdeki cazip olanaklarında etkisiyle göç etme düşüncesine sahip olmaktadır.

1.4.2 İtme Çekme Kuramı

Everett Lee, *Bir Göç Teorisi (A Theory of Migration)* başlığıyla 1966 yılında ortaya koyduğu makalesinde Ravenstein'in teorisine atıf yaparak tespitlerde bulunmuştur. Bulunulan ve göç edilecek bölgede, şahsi ve göreceli yorumlanabilen itici ve çekici etkenlerin bulunduğu İtme- Çekme kuramı yer vermiştir. Bu kurama göre, göçe etkileriyle en dikkat çeken parametreler; iş seçenekleri, istihdam fırsatları ve ücrettir. İş bulma sorunu ve yetersiz maaş gibi olumsuzluklar kişilerde itici, istihdam fırsatları ve dolgun gelir gibi etmenler de çekici etkide bulunmaktadır. Maddi anlamda gelişmemiş bölgelerde itici faktörler görülürken, gelişmiş yerlerde

çekici faktörler ön plana çıkmaktadır. Bu durum göçün ekonomik olarak gelişen bölgelere doğru geçişine kolaylık sağlamaktadır (Arpacı 2017: 28).

Lee' ye göre göç edecek kişi yaşadığı yer ve göç etmeyi düşündüğü yer ile ilgili olumlu ve olumsuz yönleri, göç sürecinde zorluk çıkarabilecek etkenlere ek olarak bireysel faktörleri değerlendirerek göçe karar verecektir (Lee 1966: 1).

Lee'ye göre insanların göçünü etkileyen itici ve çekici faktörler göç etme düşüncelerinde büyük pay sahibidir. Bu çalışmada benzer şekilde itici ve çekici faktörleri barındıran sorulara yüksek oranlarda cevaplar alınmıştır.

1.4.3. Petersen'in Göç Tipleri

Petersen, ilkel göçler, zoraki ve yönlendirilmiş göçler, serbest göçler ve kitlesel göçler olarak tanımlayıp göçleri sınıflandırmıştır.

William Petersen, Oluşturduğu teorisinde itme-çekme faktörünü benimseyip, buna iki ekleme yaparak katkıda bulunmuştur. İtme-çekme faktörünü meydana getiren etkenlerin altta yatan nedenlerine ve arka planına ağırlık vermiştir. Ayrıca itme-çekme faktörünün sabit kalmadığını zaman içinde değişebildiğini ifade etmiştir (Petersen 1958: 3).

Petersen itme-çekme faktörünü benimsemiştir. Bu çalışmada da benzer şekilde itici ve çekici faktörlerin göç düşüncesindeki etkileri görülmektedir. Petersen'in göç türlerine bakıldığında kişinin kendi rızasıyla yurdunu terk etme eğilimine girdiği serbest göç, beyin göçüne en uygun olan sınıflandırmadır. Kitlesel göç, öncü göçmenlerin cesaretlendirmeleri ile yeni kitleleri de göçe hazırlayacağını ön görmektedir. Çalışmada yurt dışında görüşülen akraba/arkadaş varlığı ile çekici faktörler arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=0,0019$).

1.4.4. Stouffer'in Kesişen Fırsatlar Kuramı

Stouffer 1940 yılında bu kuramı geliştirmiştir. Göç meselesinde kişilerin aldıkları kararları ve bu kararları almasında etkili olan nedenler üzerine ağırlık vererek, göçmeni sosyal aktör olarak ön planda tutan bir kuramdır. Göçün gerçekleşeceği uzaklık, varılmak istenen yerdeki imkanlar ve bu imkanların miktarı kurama göre önemli olan kısımlardır. Bir yerde meydana getirilen iş imkanları ve istihdamın meydana getirdiği cazibe, teorisinin temel yapısını oluşturmaktadır. Ortaya

çıkan iş olanaklarının çok olması ve bu işlerde çalışmayı talep eden orada yaşayan işçilerin sayısı, gerçekleşecek göçün büyüklüğünü etkileyecektir (Stouffer 1940: 845).

Stouffer 1940-1960 yılları arasında, iki bölge arasındaki mesafe arttıkça neden göç hacminin azaldığına dair sosyolojik bir açıklama geliştirmeye çalışmıştır. Başlangıçta iki alan arasındaki göç miktarının yalnızca alanlardaki fırsatlarla ve akışın bir kısmını çekip alan bölgeler arasında bulunan fırsatlarla belirlenebileceğini düşünmektedir. Stouffer (1960), çerçevesini yeniden düzenlerken, etkilenen nüfusları daha eksiksiz bir şekilde belirlemek için rakip göçmenler kavramını ortaya koymuştur. Bu model, iki alan arasındaki göçü, varış bölgesindeki mevcut fırsatların sayısı ile doğru orantılı olarak başlangıç ve varış noktası arasında görülen fırsatların ve rekabet eden göçmenlerin sayısı ile ters orantılı olarak görülmektedir. Stouffer büyük şehirler arasındaki göç akışlarını inceleyerek modelini oluşturmuştur (Stouffer 1960: 26).

Stouffer, çalışmasında çekici faktörlerin önemine değinmiştir. Bu Çalışmada da benzer şekilde çekici faktörlerin önemli bir etken olduğu görülmüştür. Stouffer göç konusunda ilk tercihin yakın mesafe olduğuna ağırlık vermiştir. Küreselleşen ve ulaşım ağları gelişen dünyada artık mesafe faktörü eskisi kadar etkinliğini korumamaktadır. Çalışmaya katılım sağlayanlar, mezun olduktan sonra göç etmek istediği ülkelere en büyük oranda Almanya, İngiltere ve ABD cevaplarını vermişlerdir.

1.4.5. Merkez Çevre Kuramı

Bağımlılık okulu düşünürleri tarafından dünyayı, merkez ve çevre olarak iki kutup halinde tanımlayarak ortaya konulmuştur. Kurama göre, gelişme gösterememiş veya az gelişmiş ülkelerden(çevre), göçün yönü; gelişmiş, kapitalist batı ülkelerine(merkez) yöneliktir. Merkez ve çevre devletler birbirlerine bağlantılı haldedir. Az gelişmiş ülkeleri ekonomik olarak kendilerine bağımlı hale getiren kapitalist ülkeler, az gelişmiş ülkelerden hammadde ve uygun fiyata çalışacak insan kaynağı çekmektedir. Geçtiğimiz asırda kolonileştirme ve işgal ile sağlanan batılı sömürge anlayışı, modernleştirme, globalleşme, demokratikleşme gibi isimler altında günümüzde devam etmektedir (Yalçın 2004: 35).

Merkez ülkeler iktisadi ve sosyal yönden gelişim göstermiş ve genel anlamda da kapitalist ilişkiler sisteme sahip ülkelerdir. Çevre ülkeler ise kapitalist şebekeler ve normlar ile sarılmış ve merkez ülkelere mecburiyeti bulunan bölgelerdir. Merkez ve çevre ülkeler kapitalizm üzerine kurulu normlar ve maddi mecburiyetler sistemi içinde karşılıklı olarak bağımlılık ilişkisindeirler. Çevre ülkeler devamlı ekonomik gelişim için, merkez ülkeler ise düşük ücretli insan kaynağı, hammadde ve meydana getirilen ürünün pazarlanması için birbirlerine ihtiyaç duymaktadırlar. Çevre ülkelerden getirilen hammadde ve uygun işgücüyle, üretim yapılarak maliyeti aza indirmekte ve az masraflı bu çıktılar ülke içinde kullanılabilmekte veya başka ülke piyasalarına ihracatı gerçekleştirilmektedir (Wallerstein 1995: 134).

Gelişmiş ülkelerin zaman, para ve insan kaynağı harcamadan beyin göçü ile elde ettiği bireyler tüm bu kaynakların kendi adına tasarrufuna yol açmaktadır. Kapitalist ülkelerin beyin göçü ile nitelikli bireylerin göçüne sağladığı kolaylık, gelişmekte olan ülkelerin itici sebepleri ile birleştiğinde göç akışı kaçınılmaz olmaktadır. Bu çalışmada ortaya konulan itici ve çekici sebeplerin aldığı yüksek oranlar, göç düşüncesini ortaya koymaktadır.

1.4.6. Göç Sistemleri Kuramı

Oluşturulan bu sistemdeki göç olayları çoğu zaman göç veren ve göç alan ülkeler özelinde makro ve mikro ilişkiler içermektedir. Bu kurama göre, göç alan ve veren devletler özelinde sömürgecilik, yatırım, ticaret ya da kültürel, siyasal ve sosyal bağlar bulunmaktaysa, göç olayı gerçekleşmektedir (Güllüpınar 2012: 53).

Pek çok teorisyenin birlikte katkı sunarak geliştirdiği göç sistemleri kuramında göç veren ve göçün gerçekleştiği ülkeler özelinde hali hazırda ilişkinin bulunduğunu savunmaktadır. Göç etmeye karar verme sürecinde, coğrafi mesafeden ziyade siyasal ve ekonomik ilişkilerin daha etkili olduğu görüşü savunulmaktadır (Erkan 2021: 421).

2.4.7. İlişkiler Ağı (Network) Kuramı

İlişkiler ağı teorisinin alt yapısını; göçü gerçekleştirenlerin gittikleri yerlerde oluşturdukları, aynı anda hedef ülke ile kaynak ülke özelinde tesis edilen şebekelerin bulunması ve bulunan bu şebekelerin süregelen karşılıklı göçlere olan etkisini

gözler önüne sermektedir. Oluşan bu ağlar her türlü sosyal yapıya ve değişkene bağlı kurulmuş, güçlü ya da zayıf şebekeler olabilmektedir (Çağlayan 2006: 67) .

İlişkiler ağı kuramı içerisindeki kişilerin birbirleriyle bilgi alışverişinde bulundukları, çalışacak iş ve kalabilecekleri ev bulma konusunda yardım ettikleri sürece, bu ağların göç etme eğilimleri artacaktır. Göç eden kişilerin aralarındaki iletişimlerini yerel düzeyde sosyal ve ekonomik uyumda katkı sağlamaktadır. Göç eden kişilerden oluşan sosyal sermayenin göç etmiş kişilere iyi bir iş imkanına sahip olacaklarına inandırması sosyal sermayeyi ekonomik sermayeye dönüştürmesini sağlayacaktır (Akyıldız 2016: 127).

İlişkiler ağı kuramı, sosyal ağların göçe katkıları üzerinde durmuştur. Bu çalışmada benzer şekilde beyin göçüne yönelik tutum faktörleri ile yurt dışında görüşülen akraba/arkadaş varlığı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,031$). Yurt dışında görüşülen akraba/arkadaş varlığı, tanıdığı olmayanlara göre, beyin göçüne yönelik tutum faktörleri puanı daha yüksek bulunmuştur.

1.5. Beyin Göçü

Beyin göçü iyi yetişmiş, kalifiye, nitelikli bireylerin göçünü ifade eden daha spesifik bir göç türüdür. Türk Dil Kurumu beyin göçünü: “İleri düzeydeki meslek ve bilim adamları ile uzmanların bir başka gelişmiş ülkede yerleşip çalışmak amacı ile kendi ülkelerinden ayrılması” olarak tanımlamaktadır (TDK Türkçe Sözlük, erişim: 04/11/2023; 12.43).

Beyin göçü, teknoloji transferindeki en hassas alanlardan birini tanımlamak amacıyla yaygın bir şekilde kullanılan İngiliz kökenli bir ifadedir. Farklı ülkelerde umut veren fırsatlar yakalamak için kendi ülkelerinden ayrılan yüksek nitelikli kişileri ifade etmektedir (Kwok, Leland 1982: 91).

Beyin göçünün en önemli sebebi, kişilerin daimi olarak göç ettikleri yerde hayat şartlarının daha iyi olacağını düşünmeleridir. Göçü gerçekleştirenler, kendilerinin veya yakınlarının yaşam kalitesini arttıracaklarını, maddi olarak daha iyi seviyede olacaklarını, çalışma hayatlarının daha iyi koşullarda süreceğini ve toplum nezdinde statüsünün yükseleceğini öngörmektedirler (Aksoy, Gürsoy 2018: 55).

Eğitim yapısındaki sorunlar (Düzensiz eğitim, fırsat adaletsizliği, ezbere dayalı eğitim) ve kötü iş ortamları (Fiziksel olanakların eksikliği, yükselme imkanının temin edilememesi, kurumsallık ikliminin hayata geçirilememesi) ülkede bulunan gelecek vadeden beyinlerin, yaratıcılıklarını ve üretme kapasitelerini törpülemektedirler. Bu olumsuzluklar beyin göçüne zemin hazırlayan itici faktörleri meydana getirmektedir. İş hayatındaki planlarını hayata geçirme konusunda ülkesinde sorunlarla karşılaşan kişiler, çalışma şartları daha iyi ülkeleri seçerek kendilerini geliştirebilecekleri, daha iyi bir kariyer şansı oluşturabilmektedirler (Yılmaz 2019: 220).

Beyin göçünün, çoğu zaman uluslararası bir şekilde dar gelirli ülkelere refah seviyesi daha yüksek ülkelere, eğitim düzeyi düşükten, yüksek ülkelere, iç karışıklığın bulunduğu yerlerden huzur seviyesi yüksek ülkelere, anti demokratik ülkelere demokratik ülkelere doğru yaşandığı gözlenmektedir. Refah düzeyi ve eğitim seviyesi yüksek ülkelerde ise göç eyleminin, bu değişkenlere daha fazla sahip bölgelere doğru gerçekleştiği izlenmektedir. İngiltere’de görev yapmakta olan hemşireler ve İngiltere’ye beyin göçü ile gelmiş hemşirelerinde Amerika’ya göç gerçekleştirme eğilimlerine sahip olduğu belirtilmiştir (GHW 2005: 119).

Beyin göçü, az gelişmiş ve gelişme aşamasında bulunan ülkelere tecrübeli ve eğitilmiş kişilerin önemli ölçüde kaybedilmesi demektir. Diğer taraftan beyin göçü alan ülke, yeniliklere ayak uyduran, daha enerjisi yüksek ve dinamik eğitilmiş topluluğa ulaşabilmektedir. Beyin göçü gerçekleştirenlerin ulaştıkları yerler, bu insanların ödeyecekleri vergiye de sahip olacaklardır. Kalifiye işgücünü alan bu ülkelerin elde ettikleri en büyük faydalardan biri de eğitim masraflarından sağladığı kazançlardır. Beyin göçünün gerçekleştiği ülkeye olumlu katkılarının olduğu gibi, kaynak ülkeye de faydaları olabilmektedir. Kalifiye kişilerin ülkelere tersine beyin göçü gerçekleştirmeleri durumunda sağlayacakları fayda ve uluslararası ticarete sağlayabilecekleri katkı ihtimalleri düşünülebilir (Easterly, Nyarko 2008: 19).

Göç gerçekleşirken önemli husus, ülkesinden ayrılan kişilerin geçici süreyle göçmesi, bir süre sonunda elde ettiği tecrübe, oluşturduğu ekonomik bağlar ve tasarruflarla ülkesine geri dönüşünü gerçekleştirmektir. Farklı vasıf seviyelerindeki işgücü için ayrıştırılmış politikalar üretilmelidir. Özellikle kalifiye, dalında uzman

kişilerin, beyin göçü kapsamında işgücünün ülkesine dönmesi, bu kişileri göç etmeye iten ekonomik ve mesleki kaygıların en alt seviyeye düşürülmesi gerekmektedir. Araştırma ve geliştirme çalışmalarına daha fazla destek sağlanması, bilim insanlarının ülkesinden ayrılmasının geçici süreyle olmasına ortam oluşturacaktır. Sürekli ülkesinin dışında yaşayan kişiler için ülkedeki gelişmelerden haberdar olabilecekleri ve ülkesine fayda sağlayacakları uzman ağlarının oluşturulması gereklidir (Toksöz 2006: 251).

Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ekonomilerinin büyüklüğü, siyasi ortamı, göçmen politikaları göç alma ve göç vermelerinde oldukça etkilidir. Daha iyi şartlarda yaşamak isteyen bir kişi ekonomileri daha stabil, iş imkanı, eğitim imkanı, güvenli bir yaşam gibi nedenlerle daha gelişmiş ülkelere göç etmektedir (Öneri 2019: 29).

Beyin göçü olgusu üzerine ekonomik ve sosyal yönden değerlendirilmesi hususunda genellikle iki farklı model bulunmaktadır. Bunlar İnsaniyetçi ve Milliyetçi Model olarak tanımlanmaktadır. İnsaniyetçi model, uluslararası, enternasyonalist ve evrensel model isimleriyle de literatürde kendine yer bulurken, Milliyetçi model ise, Neo- Klasik ve ulusal model isimleriyle literatürde karşımıza çıkmaktadır.

Johnson, Herbert Grubell ve Anthony Scott'un savunucuları olduğu insaniyetçi model, bilimin uluslararası özelliğini ön plana almaktadır. Bu görüş bireylerin özgürlüğü kapsamında seyahat ve çalışma özgürlüğü haklarının korunduğu bir ülkede, insanların göçünün önüne engel konulamayacağını ve ekonomik unsurlar ışığında arz ve talep durumuna göre yaklaşılmasına vurgu yapmaktadır (Binici 2012: 166).

İnsaniyetçi modelin önemli savunucularından Johnson'a göre, göç eden kişinin almış olduğu eğitim bütünüyle ya da kısmi olarak halkın ödediği vergiler ile karşılanıyorsa, göç ettiği yere eğitimini armağan etmiş olmaktadır. Alıcı ülke ödemediği eğitim yatırımının oluşturduğu yüksek gelirin vergisini göçmenden alıyorken, kaynak ülke verdiği eğitimin karşılığını alamamaktadır. Göç sebebiyle kaybedilen eğitim yatırımının, mecburi görev koşulu, şahsın kendi ödemesi veya hedef ülkedeki hükümetin ya da şirketin kaynak ülkeye ödeme yapmasıyla bu güç durumun giderilmesi planlanabilir (Johnson 1965: 302).

Milliyetçi model, gelişmemiş ülkelerin beyin göçü yoluyla kısıtlı imkanlar ile elde ettiği nitelikli insan kaynağını, gelişmiş ülkelere kaybetmesi, fakir ve zengin ülkelerin arasındaki eşitsizliği arttıracaklarını düşünmektedir. Yüksek eğitilmiş bireylerin gelişmiş ülkelere beyin göçü gerçekleştirmesinin insanlığın saadetine değil de gelişmiş ülkelerin saadetine hizmet ettiği düşüncesindedirler. Gelişmiş ülkelere yapılan bu beyin göçünün, kalifiye insan sıkıntısı çeken gelişmekte olan ülkelerin sorunlarını arttırdığını savunmaktadırlar (Sağbaş 2009: 85).

1.6. Beyin Göçü Nedenleri

Devletlerin üretim ve gelişim sağlayabilmesi için en büyük yatırımın beyin gücü olduğu düşünülmektedir. Bu yatırımın kaybedilmesi, sade bir şekilde beyin göçü olarak belirtilirken, son yıllara bakıldığında dünyadaki göç hareketlerindeki oranı en fazla yükselen kategoriyi oluşturmaktadır. İncelendiğinde beyin göçü, sermayesi insanların beyni olan kaynakların, uluslararası hareketliliği anlamına gelmektedir. Genellikle, gelişim aşamasında bulunan ülkelerdeki iyi eğitilmiş ve zeki kişilerin gelişimini sağlamış ülkelere doğru hareketini kapsamaktadır. Bu hareketin sebebi; mesleklerinde uzmanlaşmış bireylerin, daha iyi şartlarda çalışma olanakları, daha iyi bir kariyer, daha yüksek maaş ve iyi fırsatlar ortaya koyan ülkelere hayatlarını sürdürmek arzularıdır. Göç seçimlerinde tercih edilen ülke olmak için gelişmiş dünya ülkeleri bütçelerinden en büyük katkıyı eğitime ve genç beyinlerin gelişimine ayırmaktadırlar (Turan 2021: 828).

Beyin göçünün en büyük sebebi küresel ekonominin ikili bir yapıda olmasıdır. Bir tarafta ileri teknoloji sahibi sanayileşmiş ülkeler, diğer tarafta tarımsal kalkınmanın hakim olduğu gelişmekte olan ülkeler bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler göç verirken, Gelişmiş ülkeler göç almakta ve beyin göçü yaşanmaktadır. Kaynak ülkenin itici nedenleri, hedef ülkenin ise çekici sebepleri vardır (Babataş 2007: 263).

Literatürde beyin göçünün nedenleri çekici ve itici güçler olarak sınıflandırılmıştır. İtici faktörlerde, göç vermekte olan ülkede insanları göç etmeye sevk eden olumsuz koşulları görülmektedir. Çekici faktörler ise bu olumsuzlukların aksine olumlu yönleri kapsamaktadır. Bu yönler göç alan ülkenin insanlara cazip

gelen tüm özelliklerini içermektedir. Göç etme potansiyeli en yüksek olan kitle; genç, sağlıklı ve eğitilmiş kişilerdir. Daha iyi ekonomik şartlara sahip olmak veya eğitim düzeyini artırmak gibi amaçları olan bireyler için, gelişmiş veya gelişmemiş ülkelerin arasındaki şartların eşitsizliğinden dolayı, gelişmiş ülkelerin cazibesi daha da artmaktadır (Arıkan 2023: 46).

Genel anlamda yüksek nitelikli göç olgusunu meydana getiren etkenler, bulunulan ülkedeki itici faktörlerden oluşmaktadır. İtici faktörlere örnek olarak, gelişimin yeterli olmayışı, fazla eğitilmiş insan kaynağı oluşturulması ve bunun az kullanılması, araştırma imkanlarının yetersizliği, fikirlere değer verilmemesi, bağımsızlık azlığı veya yokluğu, olumsuz çalışma şartları, bilimsel görüş ve kültür eksikliği, entelektüel gelişim yetersizliği, kurumsallaşamama, daha iyi bir şehirde yaşama isteği, daha fazla nitelik elde etme ve tanınma arzusu, daha iyi bir kariyer isteği ve gençlere olanak tanınmaması olarak açıklanabilmektedir (Ermağan 2018: 14).

Göç hareketine sebep olan etkenler, göç boyunca ve sonrasında yaşanan olayları da etkilemiştir. Ekonomik sebepli göçler, siyasi sebepli göçlerden farklı bir akışın yaşanmasına sebebiyet vereceği gibi farklı ekonomik, siyasal ve sosyal sonuçları meydana getirebilmektedir. Siyasal kökenli göçler, şuurlu ve katı bir siyasallaşma hislerine, radikal ve siyasi eğilimlere, kuvvetli bir diasporanın ortaya çıkmasına ve toplumsal uyum sürecine dirençli bir grup psikolojisinin oluşmasına ortam hazırlamaktadır (Ekici, Tuncel 2015: 9).

1.7. Dünyada Sağlık Alanında Beyin Göçü

Uluslararası göç, ilk kez 1940’larda çok sayıda Avrupalı sağlık işgücünün İngiltere ve ABD’ye göç etmesiyle ciddi bir halk sağlığı problemi olarak ortaya çıkmıştır. 1970’lerde Dünya Sağlık Örgütü(WHO), sağlık profesyonellerinin büyüklüğü ve akışına ilişkin 40 ülkeyi kapsayan ayrıntılı bir çalışma yayınlamıştır. Göç eden doktorların neredeyse %90’ı yalnızca beş ülkeye taşınmaktadır. Bunlar Avustralya, Kanada, Almanya, Birleşik Krallık ve ABD’den oluşmaktadır (Dodani, Laporte 2005: 487).

Nitelik sahibi sağlık çalışanlarına, tüm ülkelerde gereksinim duyulmaktadır. Beyin göçünün sürekli artma eğiliminde olduğu ve beyin göçü veren ülkelerin yaşadığı sıkıntılar dikkate alındığında, bu soruna çözüm üretilmesi gerekliliği kaçınılmazdır (Bimal, Kaur 2016: 337).

OECD ülkelerine olan g 2020 yılında ciddi bir şekilde azalma göstermiştir. G, sonraki her sene artarak devam etmiştir. 2021 senesinde %22’lik bir artış olsa da, 2019 senesine göre göçmen sayısı yükselme oranı azalmıştır. ABD, Kanada, İşpanya ve İngiltere’de göçmen alımı büyük oranda artmıştır. Bunların içinde ABD en çok güç alan ülkedir (Kaçmaz 2022: 12).

Beyin göçüne ilişkin popüler tartışmaların çoğu hekimlerin ve hemşirelerin göçüyle alakalı olmaktadır. Sağlık profesyonelleri en yaygın meslekler arasında yer alırken, eğitilmiş göçmenlerin yalnızca %12-15’ini oluşturmaktadır. Sağlık alışanları aynı zamanda diğer ülkelerdeki ykskğrenim görmüş göçmenlerin azınlığını oluşturumaktadırlar. 2001 Kanada nüfus sayımına göre sağlık alışanları, Kanada’ya 25 yaş üzerinde gelen lisans ve üzeri eğitime sahip çalışan bireylerin % 5,7’sini oluşturumaktadır (Gibson, McKenzie 2011: 107).

Son yıllarda, sağlıkçıların göçü, dünya çapında problem halini almasıyla, ilk olarak DSÖ gibi uluslararası örgütler sağlıkçıların göçü konusuna yoğunlaşmışlardır. 2004 senesinde organize edilen Dünya Sağlık Asamblesi’nde, yeliği bulunan ülkeler ve alakalı tüm paydaşlar tarafından, DSÖ Genel Direktrnden sağlık profesyonellerinin dünya çapında istihdamını içeren, bağlayıcılığı olmayan, gönüllülük üzerine, bir takım ahlaki kurallar ortaya konulmasını talep etmişlerdir. 21 Mayıs 2010 tarihinde, 193 ye ülkenin de katıldığı görüşmeler yapılmasıyla, “*DSÖ Sağlık Personelinin Uluslararası İstihdamı Küresel Uygulama Kodu*” ortaya konulmuştur (Okumuş vd. 2016:4).

Pakistan’da 2022 yılı verileri analiz edildiğinde yaklaşık 832.339 nitelikli bireyin yurt dışına göç ettiği görülmektedir. 2022 yılındaki bu veriler günde yaklaşık 2312 kişinin ülkesini terk ederek gittiğini göstermektedir. Geçen yıl gerçekleşen gte Pakistan’dan 2464 hekim, 1768 hemşire ve sağlık görevlisi başka bir ülkeye gitmiştir (Meo, Sultan 2023: 921).

Avustralya'nın en çok göç aldığı ve en çok göç verdiği ülke İngiltere olduğu görülmektedir. İngiltere'nin ardından Yeni Zelanda ve Çin, Avustralya'nın en fazla göçmen aldığı ülkelerdir. Dünyadaki beyin göçü hareketleri ile paralel olacak şekilde Avustralya'da ABD ve Kanada'ya yoğun miktarda göç vermektedir (Brücker vd. 2013: 13).

Kenya'da yapılan bir araştırmada ortaya çıkan verilere göre, bir hemşirenin ilkokuldan üniversiteye kadar olan eğitim sürecinde ülkeye maliyeti yaklaşık 43.180 dolar olarak hesaplanmıştır. Ancak, bu hemşirenin eğitim masraflarına rağmen beyin göçüyle ülkeye geri dönmemesi durumunda, bu kaybın 338.868 dolar gibi önemli bir maliyete ulaşacağı tespit edilmiştir (Kirigia vd. 2006: 10).

1.7.1. Amerika Birleşik Devletleri

Yeni fırsatlar ülkesi olarak da tanımlanan ABD beyin göçü alan ülkeler içinde başı çekmektedir. Beyin göçü çekmesinde ABD'nin üst sıralara tırmanması Almanya eğitim modelinin örnek alınmasıyla başlamıştır. Avrupa'da yaşanan devrim hareketleri, İspanyol iç savaşı, Rusya'dan kaçan Almanların ABD'ye sığınması da bu durumun meydana gelmesinde etkili olmuştur. 1. ve 2. Dünya Harbi yılları arasında yaşanan ideolojik kamplaşmalar da özgürlükçü tavrıyla öne çıkan ABD'nin yoğun bir şekilde beyin göçü almasında etkili rol oynamıştır. Bilhassa 2. Dünya Harbi sonrasında Amerika Birleşik Devletleri'nde beyin göçü artışı hız kazanmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'ne 43 bin civarında mühendis ve bilim insanı 1949-1961 tarihleri arasında göçmüştür (Kurtuluş 1988: 46).

Uluslararası Eğitimciler Derneği (NAFSA)'nin 2007-2017 senelerinde ABD'ye beyin göçü ile gelen yükseköğretimde eğitim gören öğrenci mevcudunu ve bu öğrencilerin ABD ekonomisine katkılarını ortaya koyan raporunda, 2017 senesi itibariyle toplam öğrenci 1.094.792 olarak belirlenmiştir. Bu öğrencilerin yaptıkları masrafların Amerikan ekonomisine verdiği katkının 39 milyar dolar gibi büyük rakamlara ulaştığı hesaplanmıştır. Yapılan bu hesaplamalar, eğitim ücretleri, günlük öğrenci giderlerine ek olarak, çocuklarına destek vermek amacıyla ABD'ye giden öğrenci ailelerinin harcamaları da eklenerek oluşturulmuştur (NAFSA 2018).

ABD kısıtlı sayıda da olsa beyin göçü vermektedir. 2004 yılı verilerine göre ABD'den göç ederek Kanada'da çalışmakta olan 519 hekim tespit edilmiştir. Bu

oran Kanada’da ki toplam hekim sayısının % 0,8’ine denk gelmektedir (Mullan 2005:1812).

ABD’nin, beyin göçü hususunda cazibe merkezi olması dikkatleri üzerine çekmektedir. ABD’de yaşamakta olan Nobel ödülü sahibi 42 kişinin neredeyse yarısı başka ülke vatandaşıdır. Nobel ödülü kazanmalarının akabinde ABD’de ikamet etmeye başlamışlardır (Halıcı 2005: 257).

1.7.2. Almanya

Almanya, sağlık profesyonellerinin daha uygun koşullarda daha dolgun ücret beklentileriyle başka ülkelere göç gerçekleştirmesi sebebiyle sağlık hizmetlerinde işgücü istihdam etme konusunda sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunları, giderme hususunda beyin göçü ile Almanya’ya gelen sağlık çalışanları önemli bir rol oynamaktadır. Ülke genelinde göç stratejileri, ekonomik anlamda işgücü kaybına müdahale edilerek yeniden düzenlenmekte, hekimler, hemşireler ve diğer sağlık profesyonellerini kapsayan göç kolaylıkları sağlamaktadır. Bununla birlikte sağlık hizmetleri alanında istihdam konusunda erişim seviyesi oldukça yüksektir. Üstelik yabancı yeterlilik süreçlerinde sağlanan kolaylıktan göçmen sağlık çalışanları büyük ölçüde faydalanabilmektedir. AB üyesi ülkelerinin uyruğuna sahip kişilere Almanya’ya göç konusunda kolaylaştırıcı işlemler yürürlükte (Hamburg Üniversitesi Uluslararası Ekonomi Dergisi 2015: 27).

Günümüzde, AB üyesi ülkeleri içinde en fazla göç alan ülke olarak tespit edilen Almanya, 2018 yılında 893.000 kişi sayısı ile en çok göç alan ülke olmayı sürdürdüğünü açıklamıştır. 2019 verilerine göre, AB üye ülkelerinin herhangi birisinin vatandaşı olmayan, 10,1 milyon kişiyi barındırdığını açıklayan Almanya, Avrupa birliği ülkeleri içinde ilk sırada yer almaktadır (EUROSTAT 2021: 1).

1.7.3. Avustralya

Avustralya devleti, eğitim ve sanayii ile alakalı hizmet kollarını içeren, nitelikli mesleklere ait bir liste oluşturmuştur. Bu listede yer alan meslek sahipleri, Avustralya’ya göç etme aşamalarında giriş vizesi ve kolaylıklar konusunda daha öncelikli olmaktadır. Bu önceliğe sahip olanlar listesinde, tıp doktorları, hemşireler ve birçok sağlık meslek mensubu yer almaktadır (Mason 2013: 20).

1.7.4. Birleşik Krallık

Sağlık işgücü göçü konusunda büyük oranda göç çeken ülkelerden biri olarak Birleşik Krallık 1950'lerden itibaren üst sıralarda yer almaktadır. Şuan ki mevcut durumda ise ülkede hizmette bulunan hekimlerin %33'ü ve hemşirelerin %10'u Birleşik Krallık'a farklı ülkelerde eğitim alarak gelmiştir. Birleşik Krallık'a göç konusunda menşe ülkeler olarak İngiltere'nin yaygın konuşulduğu, Nijerya, Pakistan, Hindistan, Güney Afrika, Avustralya ve Yeni Zelanda başı çekmektedir (Okumuş vd. 2016: 6).

Dünyanın küreselleşmesiyle birlikte İngiltere'de, beyin göçünün tekrar üstünde durma gereği duymuş, bununla alakalı yeni projeler için adımlar atılmıştır. İngiliz hükümeti ilk adım olarak Wolfen Foundation adındaki araştırma merkezi ile eşgüdümlü olarak beş yıllık süreyi kapsayan çalışma yapılmasını kabul etmiştir. Yapılan bu araştırma amacı, ülkeden göç etmiş kalifiye ve iyi eğitim görmüş İngiliz vatandaşlarını tersine beyin göçü ile dönüşünü sağlamak ve diğer ülkelerden gelecek bilim insanlarını beyin göçü ile elde etmektir. Başka ülkelerdeki bilim insanlarının İngiltere'ye gelmesi için cazibe merkezi oluşturmayı hedeflemektedir. İngiltere, belirtilen proje kapsamında 20 milyon sterlin kaynak ayırmıştır (Özdemir 2007: 132).

Birleşik Krallık DSÖ'nün hayata geçirdiği “ Sağlık personelinin Uluslararası İstihdamı Küresel Uygulama Kodu” nu Ulusal Sağlık Sistemine dahil ederek uygulamaya almıştır. İlk yayın tarihi 2001 senesi olan bu bildiri, 2004 yılında yeniden düzenlenip aşağıda belirtilen temel esaslardan meydana gelmektedir (Okumuş vd. 2004:6):

Birleşik Krallık'ta Uluslararası işe alımlar, sağlık işgücünün gelişmesi yönünde güçlü ve resmi bir fayda vermektedir. Göçmenlerin erişebileceği donanımlı eğitim, öğretim ve laboratuvar uygulama imkanları sağlanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelere işgücü alımı, o ülkelerinde sağlık alanında işgücü sıkıntısı çekmesi sebebiyle kapsam dışında bırakılacaktır. Fakat gelişmekte olan ülke ile Birleşik Krallık özelinde ikili sözleşmeler vasıtasıyla uluslararası işe alım faaliyetlerine destek verilebilir. Diğer ülkelere istihdam sağlanacak sağlık çalışanlarının, Birleşik Krallık'ta eğitim almış kişilerle denk olabilecek seviyede bilgi ve yeterlilik seviyesine haiz olmaları istenmektedir. Ülkedeki göçmen sağlık profesyonellerinin,

hastaları, müşterileri ve iş arkadaşları ile etkili iletişim kurabilecek derecede İngilizce biliyor olmaları gerekmektedir. Meşru olarak işe alınan göçmen sağlık çalışanları, ülkede ki diğer çalışanlar ile aynı düzeyde ilgili Birleşik Krallık istihdam kanunlarının güvencesindedirler. Yerli sağlık personelinin sahip olduğu eğitim ve sürekli mesleki gelişim haklarına eşit seviyede göçmen sağlık çalışanları da sahip olmaktadır.

1.7.5. Çin

Çin genel anlamda beyin göçü veren ülke durumundadır. Yoğun bir şekilde kalifiye göç vermesine karşılık oldukça da göç almaktadır. Geliştirdiği politikalarla tersine beyin göçünü de oluşturabilmektedir. 1980'lere gelindiğinde belirgin şekilde beyin göçü vermeye başlayan Çin, 1980'li yıllarda beyin göçünü azaltmak veya tersine beyin göçünü gerçekleştirebilmek amacıyla bazı tedbirler geliştirmiştir. Yılın bazı zamanlarında Çin için hizmet etmek, pasaport sürelerine sınırlamalar koymak, Çin hükümetine ödeme yapmak gibi zorunluluklar getirilmiştir (Chang 1992: 44).

2008 yılında da Pekin'de *"1000 Yetenek Programı"* uygulanmaya başlanmıştır. Bu program kapsamında araştırmacılara bir milyon Yuan hibe desteği sağlanmıştır. Ayrıca dolgun ücretler ve kapsamlı klinik uygulama olanaklarını içermektedir. Çin'in yenilik merkezi olmasının önünde engel teşkil eden, deneyimli bilim insanı ihtiyacının çözülmesi hedeflenmektedir (Sahay 2014: 183).

Çin'in dünya ekonomisindeki hızla yükselişi, uluslararası ticaret ve yükseköğrenimdeki ilerlemesi ve yenilikçi endüstrilerde bilim insanı, girişimci ve profesyonel olarak çalışan yüksek vasıflı yabancılara yönelik daha açık bir politika benimsemesi onları sıklıkla cezbetmektedir. Çin nüfus sayımı, 2010 yılında Çin'de 593.832 yabancı vatandaşın yaşadığını ortaya koymaktadır. %53'ten fazlası üniversite mezunudur. Geri dönen Çinli profesyonellere benzer şekilde, denizaşırı profesyonellerde öncelikle istihdam, iş ve araştırma fırsatları için Çin'e taşınmaktadır. Akademik olmayan göçmenler arasında Çin'de şubeleri bulunan ulus ötesi şirketlerden gelen yabancılar ve bağımsız olarak kariyer fırsatları arayan kişiler yer almaktadır. Örneğin birçok Güney Koreli yalnızca ekonomik nedenlerle gelirken,

Hong Kong, Makao ve Tayvan'dan sınır ötesi göçmenler iş ve eğitim için gelmektedir (Song 2013: 89).

Hızlı mali büyüme ve yükselen hayat standartları da Çin'i göç alan bir ülkeye dönüştürmüştür. 2015 yılında çeşitli beceri düzeyleri ve etnik kökenlerden 978.000 (1980'lerdeki 100.000'e karşılık) yabancı göçmeni çekmiştir (Li vd. 2021: 2833).

1.7.6. Fransa

Fransa uzun yıllardır göçmenlerin hedef ülkesi olmasına karşın, uyum politikalarının başladığı ve biçimlendiği tarih olarak 1990 yılı görülmektedir. Göç Yüksek Konseyi "Fransız usulü bir entegrasyon" un kuruculuğunu üstlenmiştir. 2000 yılına geldiğimizde göçmenlerin uyumu üzerine stratejiler geliştirilmesinde bir ivme yakalandığı görülmüştür. Göç ve uyum politikalarının şekillendirilmesi için bu dönemde, beş kanun, onlarca genelge, çok sayıda meclis ve kurul raporları oluşturularak yoğun bir zaman dilimi geçirilmiştir (Wenden 2010: 49).

Fransa sağlık hizmetleri, sağlık alanındaki meslekler ve işgücü piyasası ile yürürlüğe konulan yasal düzenlemeler aracılığıyla göçmen politikalarından önemli ölçüde etkilenen yapıya sahiptir. Avrupa Birliği vatandaşlarının ve Avrupa Birliği dışı üçüncü grup ülkelerden gelen vatandaşların sağlık personeli istihdamı açısından karşılaştırıldığında belirgin farklılıklar gözlemlenmektedir. Fransa, mesleki uygunluk onaylaması yapılmadan verilen bir iş teklifini ve Avrupa Birliği üyesi olmayan üçüncü grup ülkelerden sağlık personelinin göçünü büyük oranda kabul etmemektedir. Sağlık çalışanlarının göçünü düzenleyen tam bir politika olmamakla birlikte, Fransa ile anlaşması bulunan Fransızcanın yaygın konuşulduğu ülkelerden işe alım yapılabilmektedir. Monako, Tunus, Fas ve Afrika'daki bazı ülkelere bu kapsamda sağlık çalışanı göçüne kolaylık sağlanmaktadır (WHO 2011).

1.7.7. Hindistan

Hindistan'da Kochi, Bangalore ve Delhi'de bulunan işe alım merkezleri hemşirelerin ABD, İngiltere, İrlanda, Singapur, Avustralya, Yeni Zelanda ve Körfez ülkeleri gibi diğer ülkelere göçünü kolaylaştırmaktadır (Khadria 2007: 1433).

Hindistan'daki özel hastanelerin çoğu ayda 2500 Hindistan Rupisi ile 3000 Hindistan Rupisi arasında bir başlangıç maaşı sunarken, Hintli bir hemşire körfez

lkelerinden birine g ettikten sonra başlangıç maaşı olarak ayda 40.000 Hindistan Rupisi kazanabilmektedir. (Percot 2006: 41). Diğer ülkelerin bu hemşirelere ödediği maaşın bir kısmı, bu hemşirelerin ailelerine para göndermesiyle Hindistan ekonomisine geri dönmektedir. 448 çalışan hemşireyle yapılan çok merkezli bir araştırma, Hindistan'daki hemşirelerin %63'ünün g etmeyi planladığını, çalışma koşullarından duyulan memnuniyetsizliği ve hemşirelere yönelik yaygın sosyal tutumlardan duyulan mutsuzluğu motive edici faktörler olarak göstermiştir (Thomas 2006: 277).

Hemşirelik bakımının sağlanması, karşı cinsten yabancılara dokunmayı ve vücut sıvılarıyla teması içerir. Bu tür işler, Hindistan'da uygulanan baskın din olan Hindu gelenekileri arasında rastgele ve kirletici olarak algılanmaktadır. Bu meslek alt kast pozisyonlarından gelenlere veya sınırlı ekonomik kaynaklara sahip olanlara ayrılmaktadır (Johnson vd. 2014: 734).

Mutlak anlamda Hindistan, 2014 yılında 22 hedef ülkede çalışan en fazla hekim sayısıyl (88.243) en üst sırada yer almayı sürdürmektedir; bu sayı 1990'daki sayının (46.404) neredeyse iki katıdır (Adovor vd. 2021: 6).

1.7.8. İspanya

İspanya'da bulunan güç kanunu, göçmenlerin daimi oturum hakları olması için bazı dokümanlara sahip olmasını şart koşmaktadır. Bu belgeler, toplumsal uyum becerisini gösteren dokümanlar, devamlılık gösteren iş anlaşması ve göçmenin sınırları dahilinde yaşadığı belediyeden alınacak, kendisinin ve ailesinin ikametini gösteren rapordan oluşmaktadır. Fakat göçmenlere yönelik uyum siyasetini ve bu alanda gerçekleşen çalışmaları doğru değerlendirebilmek için İspanya'nın 17 özerk bölge ve 2 özerk şehirden oluştuğunu atlamamak gerekir. Kendi içinde her özerk bölgenin farklı entegrasyon stratejileri olabilmektedir (alışkan vd. 2021: 188).

İspanya, yaklaşık 2009 yılına kadar yılda ortalama yarım milyona yakın yabancı uyruklu kişi yi kabul ederek OECD lkeleri içinde mutlak anlamda ABD'den sonra en fazla göçmenin durağı olan ülke haline gelmiştir (Arango 2013: 2).

Nüfus sayımları, ülkedeki yabancı uyrukluların sayısının 1981' de yaklaşık 350.000' den 2011'de 5,3 milyona yaklaştığını göstermektedir. Padron Belediyesinin nüfus kayıtlarından elde edilen veriler de İspanya'daki yabancı uyrukluların sayısının

1981'e kadar nasıl istikrarlı bir şekilde arttığını göstermektedir. 2008'de 5,6 milyona (toplam nüfusun %12'si) ulaşmıştır. Ancak 2014 yılı sonunda yabancı nüfus 4,7 milyona düşmüştür. Bu kısmen vatandaşlığa kabullere atfedilebilecek olsa da yabancı doğumlu nüfus da azalmıştır (OPAM 2013: 12).

2000'li yıllara yaklaşıldığında İspanya'da yurt içinde ve yurt dışında sağlık personeli göç olaylarında artış başlamıştır. Ekonomik koşullar, Güney Amerika ve Avrupa kıtası arasında sağlık çalışanlarının hareketliliği İspanya'yı göç koridoruna çevirmiştir. Göçmen sağlık çalışanları ağırlıklı olarak hekimler, hemşireler, diş hekimleri ve eczacılık çalışanlarından oluşmaktadır (WHO 2011).

1.7.9. İtalya

İtalya'ya sığınma talebinde bulunanların daha kısıtlı hakları olurken, siyasi haklar haricinde mültecilerin hemen hemen yerli halk ile aynı haklara sahip olduğu görülmektedir. Sığınma talebinde bulunup koruma altına giren göçmenlere, ikamet evrakına ek olarak sağlık kartı da verilmektedir. Bu karta sahip kişiler, sağlık hizmetlerine erişim sağlayabilmektedir. Sığınmacı ve mülteciler İtalyan vatandaşları gibi sağlık hizmetlerinden ücretsiz faydalanabilmektedirler. Katılım payı sadece bazı sağlık hizmetlerinde alınmakta olup, işsizlerden ve yeterli maddi durumu olmayanlardan ücret alınmamaktadır. Öncelikle herkes için atanmış bir aile hekimi bulunmaktadır. Bireylerin ilk etapta belirlenmiş aile hekimine gitmeleri, aile hekiminin uygun görüp sevk ettiği durumlarda ise üst kademe sağlık kuruluşlarına gidebilmektedirler. İlk ve ikinci basamak hizmet kuruluşlarında da sağlık çalışanları görev yapmaktadır. Merkezde yaşayanlarla birlikte, merkez dışında yaşayanlarda bu sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir (Uzun 2021: 262).

İtalya'dan tarihsel göçün tipik özelliği olan yüksek geri dönüş oranları, daha yeni göç modellerinin de bir özelliğidir. Ancak ülkelerine dönen İtalyanların sayısı eskiye göre daha düşüktür. Örneğin, 2012 yılında yurt dışından İtalya'ya taşınan yabancı olmayan nüfus, 2007 yılına göre % 20 daha düşüktü. 2012'ye kadar geçen 5 yılda 28.000 İtalyan vatandaşı Almanya'dan İtalya'ya taşınmıştır. Önceki 5 yılda aynı sayı 51.000'in üzerindeyken aynı dönemde İsviçre'den dönen İtalyanların sayısı 24.000'den 13.000'e düşmüştür (Tintori, Valentina 2017: 49).

İtalya’da istihdam politikaları ve bununla alakalı kanunlar, Avrupa Birliği üyeliği bulunmayan üçüncü grup ülke vatandaşlarının çalışabilmeleri için kolaylık sağlamaktadır. İtalya’ya bu ülkelerden gelecek sağlık profesyonellerinin istenen yükümlülükleri tamamladıklarında, ülkede yaşayabilme ve mesleğini icra edebilme haklarına erişebileceklerdir. Sağlık Bakanlığı’nın 2000 yılında açıkladığı bir yönetmelik ile sağlık profesyonellerinin meslekteki yetkinlik ve mesleği yapabilmek için gerekli ruhsat şartlarını güncellemiştir. Devlete ait sağlık kuruluşlarında kendi vatandaşları ve Avrupa Birliği üyesi ülkelerin vatandaşları görevlendirilebilmekte, Avrupa Birliği üyeliği bulunmayan üçüncü grup ülkelerin vatandaşları ise özel teşebbüs sağlık hizmetlerinde çalışabilmektedir (Okumuş vd. 2016: 9).

1.7.10. Japonya

Japonya, hızla artan sağlık ihtiyaçlarına ve artan sağlık çalışanı kapasitesi eksikliğine rağmen temkinli, seçici ve kısıtlayıcı olmayı sürdürmektedir. Bu ortam, özellikle diğer varış ülkelerin daha fazla ücret ve uygun çalışma koşulları sağlaması sebebiyle, sağlık çalışanı olarak kayıtlı yalnızca 199 yabancı uyruklu kişi bulunmakta olup bu sayı toplam sağlık çalışanı nüfusunun % 0,003’ünden azını temsil etmektedir (Nozomi 2013: 243).

1.7.11. Kanada

Dünyada yoğun göç alan ülkelerden biri de Kanada’dır. Kanada sıklıkla ABD’ye bir geçiş ülkesi olarak görülmektedir. Kanada’ya gelen göçmenlerin ABD’ye geçmesi ile birlikte Kanadalı nitelikli bireylerin de ABD’ye göç etmesi yaygındır. Fakat Kanada oluşan bu açığı aldığı göçlerle telafi edebilmektedir. Kanada ayrıca ABD’den de göç almaktadır. ABD ödediği yüksek maaşlar ile göç alırken, Kanada ise sağlık ve eğitim hizmetlerine önem verilmesi, daha yaygın sosyal imkanlar, daha müferrih bir sosyal ortam olarak görülmesi, vergilendirmelerin düşük olması sebebiyle beyin göçü aldığı öne sürülmektedir (Kesselman 2001: 77).

Ülkede uluslararası eğitime sahip sağlık çalışanları ve sağlık insan kaynakları sürekli etkileşim içinde bulunmaktadır. Kanada’da geçmişe baktığımızda, kırsal ve kalkınmada önceliği bulunan yerlerdeki sağlık çalışanı ihtiyacını, göçmen sağlık çalışanları yoluyla giderme politikası izlemiştir. Fakat uluslararası eğitimli sağlık profesyonellerinin Kanada sağlık işleyişine uyum sağlaması, sağlık insan

kaynaklarındaki arz fazlalığıyla, sıkıntılı ve çetrefilli bir hal almıştır. Sağlık bütçesinde azaltılmaya gidilerek neticelenen bu dilim, maddi kısıtlama olarak tarif edilebilmektedir. Soruna yol açan sebepler, karar vericilerin koordinasyon eksikliği ve yetki karışıklığından doğan problemlerin çözülmemesi olmuştur. Eğitim kuruluşları, karar otoriteleri ve eyaletler, koordinasyondan uzak ve alakasız yönetim sergilemektedirler (Okumuş vd. 2016: 10).

1.7.12. Meksika

Meksika, Amerika Birleşik Devletleri'ne kalifiye işgücü yollama hususunda uzun bir maziye sahiptir. Alınan verilere göre, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki nitelikli Meksikalı işçilerin sayısı 1970 ile 1990 yılları arasında büyük oranda artış gösterirken, bu 20 yıllık sürede %74,5 artmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki vasıflı işgücü talebi ve bu işçilerin Meksika'daki fazlalığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Meksika'dan göç eğiliminin sadece ABD ile sınırlı kalmayıp, Güney Amerika ülkeleri ve dünya çapında tüm ülkeler için nitelikli işgücü kaynağı olmaya devam ettiğini belirtmek gerekir (Pellegrino 2001: 111).

Meksika, tersine beyin göçünü gerçekleştirmek amacıyla kaybettiği nitelikli beyinleri kazanmak adına programlar planlamıştır. 1970 yılında hayata geçirilen CONACYT (consejo Nacional de Ciencia y Tecnologia Meksika) programıyla ülkedeki bilimsel ve teknolojik çalışmaları destekleyerek lisansüstü çalışmalara ekonomik destek vererek ayrıca, doktora sonrası akademik yerleşimler ve gerekli izinler için bütçe sağlamıştır. PACIME programı, 1990'lı yılların başlarında nitelikli beyinlerin geri dönüşü ve yabancı bilim insanlarını ülkeye çekmek amacıyla oluşturulmuştur. Bu programlar yürürlükten kalkmasıyla tersine beyin göçü ve yabancı bilim insanlarının ülkeye kazandırılması gerilemiştir. Programların sona ermesinde bütçe eksikliği rol almıştır (Çalış 2019: 100).

1.7.13. Uganda

Uganda'dan 2005 ile 2011 yılları arasında en az 210 hekim göç etmiştir. Bunların %67,6'sı başka bir yerde çalışmak üzere, diğerleri ise ileri eğitim almak üzere ülkeden ayrılmıştır. Göç eden 210 hekimin %29,0'ı başka bir Afrika ülkesine, geri kalanı ise başka ülkelere gitmiştir (Uganda Sağlık Bakanlığı 2011).

Kizito ve arkadaşları, Uganda'da bulunan dört tıp fakültesinin beşinci ve altıncı sınıfındaki 251 öğrenciyi dahil ederek yaptığı çalışmada, %11,2'sinin sağlık sektöründen ayrılmayı düşündüğünü bulmuştur. Sebep olarak hastanelerde ekipman ve malzeme eksikliği, hasta sayısı çokluğu, düşük ücret ve riskli çalışma ortamı gösterilmiştir. Katılımcıların mezuniyet sonrası ülkeyi terk etme niyeti % 44,6 oranında bir puan almıştır. Göç niyetinde olanların hedef ülke olarak düşündükleri yerler ABD, İngiltere ve Güney Afrika olmuştur (Kizito vd. 2015:5).

1.7.14 Yunanistan

Avrupa'da eğitim gören doktorların en çok tercih ettiği varış hedefleri Almanya, İngiltere ve İskandinav ülkeleri başta olmak üzere İsveç olmuştur. Genç doktorlar başta sabit süreli sözleşme alma potansiyeli olan geçici bir sözleşmeyle çalışmaktadırlar. Bu eğilim, özellikle Almanya'da hastanelerin tam doktor kontenjanına sahip olmaması ve dolayısıyla bu boşluğu doldurmak için yabancı doktorlara cazip ücretler sağlaması nedeniyle sürekli artmaktadır. Benzer şekilde resmi veriler 2010-2011 yılları arasında Birleşik Krallık'ta iş fırsatları aramak için Yunanistan'ı terk eden doktorların sayısının %29 arttığını göstermektedir (Ifanti vd. 2014:210).

Ayrıca Yunanistan'da doktorların beyin göçünün bir diğer ciddi nedeni de hekim sayısının çokluğudur. OECD'nin 2011 tarihli bir raporuna göre Yunanistan'ın, 1000 kişi başına 6.1 ile OECD ülkeleri arasında kişi başına düşen hekim sayısının açık ara en yüksek ülke olduğu görülmektedir. Yunanistan'da uzmanların sayısı genel pratisyenlerden çok daha fazla olduğu bilinmektedir. Bu nedenle, özellikle ekonomik durgunluk sırasında çoğunluğunun ne kamuya ne de özel sağlık sektörüne dahil edilmesi mümkün olmamıştır (Ifanti vd. 2014:210).

1.8. Türkiye'de Beyin Göçü Olgusu

Tanzimatın ilan edilmesinden çok kısa bir süre sonra padişah Abdülmecid 1840 yılında 17 öğrenciyi Avrupa'ya yollama kararını vermiştir. Devletin gelişimi ve yenilikleri yakalayabilmesi amacıyla bu öğrenciler, Mühendishaneler, Tophane ve Harbiye okullarından seçilmiştir. Sultan Abdülmecid Osmanlı Devleti'ne yararlı

olacağını düşündüğü bu proje için, yapılacak harcamadan geri durulmamasını istemiştir (Erdoğan 2009: 50).

Islahat fermanının ilan edildiği tarih olan 1856 yurt dışına öğrenci gönderilmesi konusuyla ilgili önemli gelişmelerin yaşandığı bir yıldır. Paris’e yeni öğrencilerin yollanmasına ek olarak 1856-1857 tarihlerinde Avrupa’nın önemli noktalarında öğrenciliğe devam edenlerin durumlarını tespit etmek, uygulamanın durumunu ölçebilmek amacıyla araştırmalar yapılmıştır. Bunun nedeni gönderilen öğrencilerin farklı okullara dağılmış olmaları, bu dağınıklık sebebiyle denetimden yoksun olmalarının yanında maliyetlerin de önemli miktarlara ulaşmasıdır (Erdoğan Coşkun 2010: 121).

1933 senesinden başlayarak Nazi Almanyası ve başka devletlerden gelen yabancı akademisyenler azımsanmayacak rakamları bulmuştur. İstanbul Üniversitesi’nde 38 ordinaryüs profesör, dört profesör ve 43 asistan görev almışlardır. Türkiye’ye beyin göçü gerçekleştirmiş bu bilim insanlarının ve diğer kuruluşlarda görev alan nitelikli bireylerin ülkemizdeki araştırmalara ve bilimsel gelişime katkıları hissedilmiştir. Almanya’da yaşanan zulümden kaçan bilim insanları, Türkiye’de akademik yenilikler için şans olmuştur. Bu bilim insanlarının da katkılarıyla birçok laboratuvar, kütüphane ve kürsüler kurulmuştur. İstanbul Üniversitesi’nde açılan fakültelerde, Ankara Üniversitesi’nin kurulmasında yadsınamaz faydaları olmuştur. O dönem ülkemize sığınan akademisyenlerden Kessler, o günleri anlattığı hatıralarında şöyle bahsetmektedir. “Asil ve şövalye ruhuna sahip Türk ulusuna bana bu imkanı tanıdıkları için ebediyen müteşekkire kalacağım” (Sofracı 2018: 97).

Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk yıllarında göç stratejisi kararları ve planları ulus devleti politikasının ihtiyaçlarına göre alınmış, o dönemin göç hareketlerinde ulusal benliğin kuvvetlendirilmesi amacıyla uygulanmıştır. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra Avrupa’nın yeniden imarında Türkiye’den misafir işçi programıyla giden işçiler etkin rol oynamıştır. Türkiye’nin ekonomisi için girdi oluşturan göç, bu ülkelerde Türk Diasporası oluşmasına yol açmıştır (Uzun 2024:1).

Türkiye’den dışarıya ilk kitlesel beyin göçünün 27 Mayıs 1960 Askeri Darbesi akabinde gerçekleşen tıp doktoru ve mühendis göçü olduğu kabul edilir.

Birçok araştırmacı 1960'taki askeri darbenin ardından siyasi istikrarsızlık ve krizin, yüksek nitelikli bireylerin ülkeyi terk etme eyleminin başlattığı düşüncesindedirler (Tansel, Güngör 2006: 1).

Beyin göçünün önemi Türkiye'de 1970'li yıllarda kavranmış ve bu yıllardan sonraki kalkınma planlarında beyin göçüne yer verilmiştir. İlk olarak 1973-1977 yıllarını kapsayan üçüncü kalkınma planında yer verilirken, 1979-1983 yıllarındaki dördüncü kalkınma planında da beyin göçüne dikkat çekilmiştir. 1985-1989 yıllarındaki beşinci, 1990-1994 yıllarındaki altıncı ve 1996-2000 yıllarındaki yedinci kalkınma planlarında beyin göçü yer almazken, 2001-2005 yıllarındaki sekizinci kalkınma planında yer almıştır. Sekizinci kalkınma planında beyin göçünün engellenmesi gerektiği şeklinde değerlendirilmiştir. Sonraki kalkınma planı olan 2007-2013 yıllarındaki dokuzuncu ve 2014-2018 yıllarını kapsayan onuncu kalkınma planında beyin göçünden bahsedilmemiştir. Dokuzuncu kalkınma planında kırsallardan kentlere gerçekleşen iç göçe değinilmiştir (Tanrısevdi vd. 2019: 133).

2019-2023 yıllarını kapsayan 11. kalkınma planında dış göç başlığıyla beyin göçüne yer verilmiştir. Yurt dışına beyin göçü gerçekleştiren kişilerin gerçekleştirdikleri etkinliklerin gözlenmesi ve yurt dışında yaşamaya devam eden vatandaşların ülkeleriyle iletişimlerinin arttırılacağı beyan edilmiştir (Emini, Gürsoy 2021: 38).

Ülkemizde 1987 ve 2002 yılları arasında Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı vasıtasıyla yurt dışına yollanan, takriben sayıları 4.000'i bulan öğrencilerin beyin göçü gerçekleştirdiği ülkeler; ABD (%48,9), İngiltere (38,9) ve Almanya (%4) olmuştur. Belirtilen tarihler özelinde en çok öğrencinin gittiği tarih olan 1993 yılında 1982 öğrenci yurt dışına gitmiştir (Gençler, Çolak 2002: 607).

Globalleşme öğrenci hareketliliğinde artış meydana getirdiği gibi yüksek vasıflı kişilerin hareketliliğinde de artışa sebep olmuştur. Ürünler ve hizmetlerin dolaşımından bilgi ve bireylerin dolaşımı da nasibini almıştır. Böylelikle yüksek nitelikli kişiler, küresel dünyada özellikle işgücü pazarında yeni mevkiler elde etme şansı bulmuşlardır. 2001 yılı ekonomik buhranı akabinde Türkiye'de nitelikli göçte belirgin bir değişim gözlenmiştir. Bu yıllarda bilişim, mühendislik vb. sahalarda çok fazla kişi ülke dışına çıkmıştır (Köşer-Akçapar 2009: 117).

Ankara Ticaret Odası'nın 2005 yılında kalifiye işgücü göçüyle alakalı hazırlanan raporunda yüksek eğitim sahibi 100 kişiden 59 kişinin yurt dışına göç gerçekleştirdiği ifade edilmiştir. ABD'ye beyin göçü gerçekleştiren 3600 hekimden sadece 90 hekimin ülkemize döndüğünü, diğerlerinin dönmediğini ortaya koymaktadır. ABD Türk Doktorlar Birliği'ne kayıtlı ve önemli işlere imza atmış 1150 hekim bulunmaktadır (ATO 2005: 2).

Geçtiğimiz birkaç yılda Türkiye'de beyin göçü göz önünde bulundurulduğunda, kalifiye ve iyi bir eğitim görmüş gençlerin ülkesini terk ederek ülke dışına göç etme potansiyelleri artmış, özellikle yeni mezunlarda işsizlik oranlarındaki yükselme ve mevcut işlerdeki özlük haklarının yetersizliği, başka ülkelere beyin göçü hareketini artırmıştır. Ülke içindeki olumsuz istihdam şartlarına ilave olarak, ülke dışında hükümet ya da vakıflar kanalıyla verilen bursların yanı sıra, TÜBİTAK ve YÖK gibi ulusal bilim kurumları vasıtasıyla sağlanan burslarda ülke dışına göç eden öğrenci ya da mezunların sayısında ciddi bir artışa sebep olmuştur. 2000'li yıllar itibarıyla yurt dışında eğitim görme ve kariyer yapmaya dönük talepler artmıştır (Yılmaz 2019: 53).

Türkiye Cumhuriyeti Dış İşleri Bakanlığı verileri ışığında, yurt dışında 6.5 milyondan fazla Türk vatandaşının bulunduğu görülmektedir. Bu kişilerin, 5.5 milyonu Almanya, Avusturya, Hollanda, Fransa başta olmak üzere, Avrupa'nın batısında bulunan ülkelerde yaşamaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Dış İşleri Bakanlığı 2022).

Tersine beyin göçü sağlamak amacıyla Türkiye'den göç eden yüksek eğitimli ve vasıflı kişilerin yurda dönüşlerini sağlayacak adımlar atılmaktadır. TÜBİTAK, geliştirdiği uygulamalar ve stratejiler ile bilim insanlarını Türkiye'ye geri kazandırmak için programlar devreye koymuştur. 2010 yılında uygulamaya konulan Tersine Beyin Göçü Programı bu uygulamalardan biri olup beş yıl içinde 360 bilim insanının yurda dönüşünün gerçekleşmesinde rol almıştır (TÜBİTAK 2015).

TÜBİTAK ülke dışında bulunan Türk araştırmacıların ülkeye geri dönüşlerini cazip hale getirmek için faaliyetlere girmiştir. Bu doğrultuda Tersine Beyin Göçü Projesi kapsamında pek çok program uygulamıştır. Marie Curie Burs Destek Programı, BİDEB'in organize ettiği ulusal fonlar, European Research Council

Programı ve 2010 senesinde başlayan TÜBİTAK 2232 yurda dönüş, TÜBİTAK 2236 Programı Uluslararası Araştırmacı Dolaşımı Destek Programı gibi projeler uygulamaya konulmuştur. Bu programların dışında diğer bilimsel çalıştaylar, toplantılar gerçekleşmiştir. Bu çalıştaylar bugünlere kadar Avrupa ve ABD’de 12 merkezde tertip edilmiş ve yaklaşık 1500 kalifiye Türk bilim insanı ile irtibat kurulmuştur. Proje dahilinde sekiz senede toplam 595 bilim insanı yurda geri dönüş yapmıştır (TUBİTAK 2015).

Türkiye’de yıllar içinde hekimlerin beyin göçü, artarak büyük bir sorun teşkil etmektedir. Türk Tabipler Birliği’nin açıkladığı bilgiler, mevcut hali hazırda çalışmakta olan hekimlerin göçünün son sekiz senede 15 kat yükseldiğini ortaya koymaktadır (Türk Tabipler Birliği 2020).

2016 senesinde ülkemizden Hollanda’ya göç gerçekleştiren nitelikli bireylerin sayısı 540 olurken, 2017 senesinde ise bu sayı 780’i bulmuştur. 2018 senesinde, 1020 eğitim seviyesi yüksek birey, Hollanda’ya göç etmek amacıyla başvuru gerçekleştirmiştir. YÖK verileri, Almanya ve ABD’de eğitim görmekte olan Türk öğrenci sayısının 50 binlere ulaştığını göstermektedir. 2015 senesinde yurt dışına eğitim için Türk öğrenci sayısı 45 bin civarında olmuştur. 2015 yılı haziran ayında İngiltere’de eğitim hayatına devam eden Türk öğrencilerin sayısı, 2016 yılında % 28 artış göstermiştir (Dursun 2024:20).

1.9. Dünyada Beyin Göçü Üzerine Yapılan Çalışmalar

De Silva (2014: 4) Sri Lanka Kolombo Üniversitesi’nde 372 kişiden oluşan tıp fakültesi mevcut öğrencileri ve yeni mezun hekimlerle çalışma gerçekleştirmiştir. 89 katılımcı (%23,8) göç etmeyi düşünmekte olduğunu, 121 katılımcı ise göç niyeti veya göç etmeme kararı arasında kararsız olduğunu, 162 kişi ise göç etme niyeti olmadığını bildirmiştir. Göç etmek isteyenler, hedef ülke olarak sırasıyla Avustralya, İngiltere ve ABD cevaplarını vermişlerdir. Göç etme niyeti olmayan katılımcılar, göçü düşünmeme sebeplerini %86,7 aile yanında olmak, %69,5 ülkeye hizmet etme isteği ve %60,9 yerel ortamdan memnun olma şeklinde belirtmişlerdir.

Bojanic (2015: 316) Hırvatistan Zagreb Tıp Fakültesinde, son sınıftaki 202 öğrenciden oluşan katılımcılarla çalışmasını gerçekleştirmiştir. Katılımcıların

%53'ünün göç etmek istediğini belirtmiştir. Katılımcıların yurt dışındaki hedefleri sırasıyla, %38 kariyer sahibi olmak, %26 yeni deneyimler deneyerek dünya ile tanışmak ve %17 maddi yönden başarılı olmak cevapları verilmiştir. Mezun olduktan sonra göç etmeyi düşünen öğrencilerin yalnızca %20'si Hırvatistan'a geri dönmeyi düşündüğünü belirtmiştir. Yurt dışına gitmekte algılanan en yaygın engeller ise %35 aileden ve sevdiklerinden ayrı kalmak, %25 kişisel maddi engeller olmuştur. En çok tercih edilen hedef ülkeler olarak sırasıyla, %28 Almanya, %16 ABD, %16 İngiltere ve %13 İsviçre en yüksek puanları almıştır.

Gouda (2015: 3) İrlanda'da eğitim görmekte olan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 2273 tıp fakültesi öğrencisine yaptığı çalışmada, göç etme niyetinde olan öğrencilerin oranının %88 olduğunu bulmuştur. Katılımcıların göç etme gerekçelerine sırasıyla %85 kariyer fırsatları, %83 İrlanda'daki çalışma koşulları, %65 ücret düzeyi ve %60 daha iyi eğitim seçeneklerini belirtmişlerdir. Göç etme düşüncesinde anlamlı bir farklılık olmadığı belirtilmiştir.

Kadel, Bhandari (2019: 215) Nepal'de Biratnagar şehrinde özel hastanelerde çalışan 99 hemşirenin katılımı ile çalışma yapmışlardır. Katılımcıların % 39,4'ü yurt dışında, %28,4'ü ise Nepal'de eğitimlerine devam etmek istemektedirler. Katılımcıların %57,6'sının birinci derecede yakınları yurt dışında eğitim görmüş/çalışmış/kalıcı olarak yerleşmiştir. Katılımcıların %96,9 'u aldığı ücretten memnun olmadığını belirtmiştir. İtici faktörlerin en önemlileri olarak sırasıyla % 92 kariyer gelişim eksikliği, % 90,9 düşük maaş ve %71,7 kötü çalışma ortamları gösterilmiştir. Hedef ülkeler olarak sırasıyla %56,4 Avustralya, %25,5 ABD ve %5,5 Birleşik krallık olmuştur.

Hashish, Ashour (2020: 700) Mısır'ın İskenderiye şehrinde bulunan üniversite hastanesinde çalışmasını gerçekleştirmiştir. 600 hemşirenin görev yaptığı hastanede bir yılı tamamlayan hemşireler çalışmaya dahil edilmiştir. Katılım sağlayan hemşirelerin % 90,2'si kadındır. Hemşirelerin % 65,5'i on yıldan fazla süredir çalışmaktadır. Çalışmaya katılan hemşirelerin %74,2'sinin göç etme niyeti olduğu bulunmuştur. Katılım sağlayan hemşirelerin göç etici faktörler olarak en çok puanla ekonomik nedenleri göstermişlerdir. Katılımcıların hedef ülkeleri olarak

sırasıyla Suudi Arabistan, Kuveyt, Birleşik Arap Emirlikleri, Katar ve Umman'ı belirtmişlerdir.

Hassan (2022: 504), Pakistan'ın Pencap bölgesinde 464 dış hekimiyle çalışma gerçekleştirmiştir. Katılımcıların %33,4'ü yurt dışına gitmeyi planlarken, %59'u ise böyle bir planı olmadığını belirtmiştir. Yapılan çalışmada katılımcıların itici sebepleri olarak düşük ücretler, iş bulma zorluğu ve güvenlik sorunları belirtilmiştir. Yurt dışına gitmek isteyenlerin hedefledikleri ülkeler sırasıyla İngiltere, Avustralya, ABD ve Kanada olmuştur.

1.10. Türkiye'de Beyin Göçü Üzerine Yapılan Çalışmalar

Kösemen (1968:2) tarafından yapılan ve Türkiye'de beyin göçü alanında yapılan ilk araştırmalardan olan çalışma, mimarlar ve mühendisler üzerine yapılmıştır. 1968 senesinde yapılan bu çalışmaya göre, resmi kayıtlarda yurt dışında yaşamakta olan 975 Türk mühendis/mimar vardır. O yılda bu sayı Türkiye'de bulunan mühendis ve mimarların yüzde 5,6'sına tekabül etmektedir. Kösemen'in yaptığı bu çalışma şaşırtıcı olmayan iki temel konuyu gözler önüne sermiştir. Türkiye'de yabancı dilde eğitim görmüş veya yurt dışında eğitim almış olanlar, diğer meslektaşlarına göre göç etme olasılıklarında belirgin bir artış yaşamaktadırlar. Çalışmaya katılanların göç etme motivasyonunu oluşturan faktörler arasında, düşük ücretler, kariyer ilerlemesi için yabancı dil öğrenme isteği, yurt dışı deneyimi arzusu, yaş faktörü, hiyerarşik otoriteye dayalı yönetim anlayışı ve siyasi baskı gibi etmenler öne çıkmaktadır.

Tansel ve Güngör (2004: 4) Türkiye'deki beyin göçünü inceleyerek, ülkeye geri dönüş sağlamayan kişilerle alakalı çalışma yapmıştır. Geri dönmemelerinin veya dönmeyi ertelemelerinin nedenlerini belirtmiştir. Geri dönmeyişin en büyük sebebinin Şubat 2001 ekonomik bunalımından dolayı, ülkeye dönmeleri halinde iş bulma sıkıntısı çekme kaygısı, ekonomik kriz ve istihdam eksikliği olmuştur. Yurt dışındaki iş imkanları ve eğitim olanakları karar vermekte önemli bir yer tutmaktadır.

Köşer-Akçapar (2006: 107) beyin göçü olgusunu birçok boyutuyla inceleyen bir araştırmadır. 140 kişi ile kapsamlı görüşmelerden oluşmaktadır. Bu araştırmada katılım sağlayan kişilere özgün soru olarak Avrupa Birliği ile uyumlaşma sürecinin

ABD'deki eğitim veya çalışmalarını bitirdikten sonra Türkiye'ye geri dönmelerinde etkisinin olup olmayacağı sorusu yöneltmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin yüzde 62'si ülkeye dönme konusunda etkili olacağını ifade ederken, yüzde 26'sı muhtemelen etkili olacağını, yüzde 12'si ise zaten dönüp dönmeme konusunda karar kıldıkları için faydası olmayacağını beyan etmişlerdir.

Sağırılı (2006: 376) *Geri Dönen Türk Akademisyenler Üzerine Alan Araştırması* isimli doktora tezinde 200 kişi ile bir nicel araştırma yapmıştır. Eğitim hayatlarına ülke dışında sürdürme nedenleri içinde en yüksek oranı alan üç neden şu şekilde ortaya konmuştur. Yurt dışında yapılacak akademik çalışmanın sağlayacağı avantaj ve saygınlık (%45,3), ailenin o ülkede ikamet ediyor olması (%44,4) ve Türkiye'ye göre yaşadıkları ülkenin eğitim seviyesinin daha yüksek olması (%40,9) oranında ölçülmüştür. Bulunulan ülkenin sosyal olanakları ve hayat tarzı (%3,3) olarak ölçülmüş olup eğitimi yurt dışında alma sebepleri arasında ilk sıralarda yer almamıştır.

Gökbayrak (2009:132) ABD, Avrupa Birliği ülkeleri ve Kanada'da yaşamakta olan 130 mühendisle gerçekleştirilen anket çalışmasını kapsayan doktora tezinde mühendislik sahasında bir beyin taşıması olayının bulunduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmaya göre ülkemizde eğitim ve işgücü özelindeki uyumsuzluk, okulunu yeni bitiren mühendislerin işe alımlarda problem yaşamaları ile nihayet bulmakta ve mühendisler ülke dışına gitmektedirler. İtici ve çekici etkenler ile göçün sebeplerini açığa çıkaran araştırmada, iş imkanlarının kısıtlı oluşu, uygun eğitim programlarının yetersizliği ve yokluğu gibi sorunlar ülkemizin itici faktörlerinin başında gelmektedir. Araştırma, geliştirme ve bilişim sahasında mühendisler için uzmanlığa yönelik programların varlığı, iş imkanlarının fazlalığı ile ekonomik boyutta işlerin tatmin edecek seviyede olması göç alan ülkelerin çekici yönlerini göstermektedir. Ayrıca eğitim ve yabancı dil bilgisi özelliklerinin göçün seçiciliğini gösterdiğini belirtmektedir. Araştırma beyin göçlerinin öğrenci akımları yoluyla yaşandığını ortaya koymaktadır. Nitekim yapılan bu araştırmaya göre ABD'de yaşayan 84 mühendisin, 63'ünün lisans, yüksek lisans ve doktora olmak üzere eğitim gerekçesiyle, 20 kişinin ise çalışmak amacıyla gittiği saptanmıştır.

Pazarcık (2010: 95) Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan en iyi 54 üniversiteden 50 Türk akademisyenle iletişim kurarak bir araştırma yapmıştır. Katılım sağlayan akademisyenlerin eşlerinin % 40'ının yabancı olması bunlarında %80'inin Amerikalı olması bu akademisyenlerin ülkemize dönmeme eğilimlerine ipucu vermektedir. Araştırmada alınan diğer bilgilere göre en önde gelen itici sebepler, akademik liyakatin olmaması, iş ortamı memnuniyetsizliği, uzmanlaşma için yeterli ortam olmayışı, akademik/bilimsel altyapı eksikliği ve yetersiz ücretler gösterilmiştir. Önem sırası düşük olarak belirtilen itici nedenler ise sosyal yaşamdan memnuniyetsizlik, iş fırsatı eksikliği ve siyasi sebepler belirtilmiştir. En başta gelen çekici faktörler olarak sırasıyla uzmanlık alanında en iyi programların olması, dolgun ücretler, akademik eğitimin gerçekleştirilebilmesi ve huzurlu iş ortamı şartlarının sağlanmasıdır. Çalışmaya katılım sağlayanların %80'i ülkemizdeki politikaların beyin göçüne sebebiyet verdiği fikrini taşımaktadırlar. Katılım sağlayan akademisyenler için Türkiye'ye geri gelme fikri kapsamında öncelik verilen üç etken, ücretlerin yükselmesi, araştırma fonlarının yükselmesi ve akademik özerkliktir. Katılımcıların %86'sı ilk geldiklerinde dönmeyi düşündüklerini ifade ederken şuan %64'ü dönmeyi düşünmediğini belirtmiştir.

Akman (2014: 11) Kocaeli Üniversitesi'nde 2009 senesinde 210 kişilik öğrenci grubu ile yaptığı anket çalışmasında, katılımcıların yurt dışına çıkma maksatlarına, kalacağı süreye ve ye ikamet amaçlarına göre çekici faktörlerin sayısının anlamlı bir biçimde yükseldiğini ortaya koymuştur.

Mollahaliloğlu ve Arkadaşları (2014: 67) okulunu yeni bitiren 3690 hekimle gerçekleştirdikleri anket çalışması verilerine göre katılımcıların %70,2'si için çalışma şartları, yurt dışına göç etmenin en önde gelen nedeni olarak gösterilirken, bunu sosyal imkanlar, dolgun ücretler ve çocukları için daha iyi eğitim koşulları izlemektedir.

Yılmaz (2019: 120) Türkiye'de gerçekleşen beyin göçü hareketlerinin son zamanlarda artmasının, bilimsel fırsatların yetersizliğinin ve ekonomik kaygıların sebebiyet verdiğini belirterek bu artışları istatistiki açıdan incelemiştir. Akademisyenlere ek olarak, iş insanları, girişimciler ve yüksek nitelikli bireylerin, ülkemizde işsizliğin fazla olması ve yurt dışında hayat standartların yüksek olması

nedeniyle beyin göçüne yöneldiğini belirtmektedir. Bununla birlikte bu bireylerin Türkiye'ye dönmedikleri bulundukları ülkede hizmet etmeye devam ettikleri görülerek, Türkiye'nin ciddi bir kayba uğradığına değinmiştir. Tersine beyin göçünü gerçekleştirebilecek politikaların uygulanması, bilhassa eğitime ayrılan devlet ve özel sektör işbirliğiyle artırılması, burslar yoluyla nitelikli öğrencilerin desteklenmesi, eğitim sisteminin uluslararası denklik ile kaliteli hale getirilmesi, ezbere dayalı eğitim sisteminden uzaklaşılması, yerinde çalışmalarla girişimciliği destekleyecek bir sistem kurulması gerekliliği sonucunu paylaşmıştır. Ayrıca tersine beyin göçünü gerçekleştirebilmek için eğitim ve istihdam stratejilerine yönelik çalışmalar yapılması gerektiğine değinmiştir.

Şahin (2019: 53) Potansiyel yüksek nitelikli göçmenlerden meydana gelen 15 kişilik grup ile anket uygulamış, 9 kişi ile odak görüşmesi gerçekleştirerek, AB'ye yeni göç hareketleri konusunda çalışma yapmıştır.

2.11. Beyin Göçünün Sağlık Hizmetlerinde Yol Açtığı Sorunlar

Günümüzde bilgi, iletişim ve ulaşım sahalarındaki ilerlemeler bireylerin iş bulma, eğitim, kariyer imkanlarına ve hayat kalitesi gibi hususlarda daha ivedi, daha pratik ve daha uygun bir biçimde ulaşma kolaylığı sunmaktadır. Bu cezbedici olanaklar yerine, çatışma hali, istihdam yetersizliği, yokluk ve adaletsizlik gibi problemlerle karşılaşan bireyler, ailesine ve kendisine iyi bir gelecek temin etme çabalarına yöneleceklerdir (Birleşmiş Milletler 2017).

Nitelikli insan kaybı yaşayan devletlerde, kalifiye çalışan eksikliği, mevcut çalışanlarının iş yüklerinin çoğalması, etkin sağlık hizmetlerine ulaşımında sorunlar ve sağlık hizmetlerine erişimde eşitsizlikler gibi problemler görülebilmektedir (Dünya Sağlık Örgütü Raporu 2006).

Dünya Sağlık Örgütü, sağlık hizmetlerinin işleyişini korumak için 10.000 kişiye en az olmak kaydıyla 23,2 sağlık profesyoneli düşmesi gerektiğini belirtmektedir. Fakat günümüzde çok fazla ülkede sağlık profesyoneli açığı bulunmaktadır. Bu eksiklik Sahra Altı Afrika'da belirgin şekilde gözlemlenmektedir. Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Birleşik Krallık ve Avustralya, hekimlerin hedef ülkesi olarak bu durumdan yararlanmışlardır. ABD 'de uluslararası mezuniyete

sahip hekimlerin toplam sayısı 208.733 olup bunların %60,2'si az gelire sahip ülkelerden gelmektedir. ABD'ye Hindistan en büyük kaynak ülke olup 40.838 hekim sağlayarak hekim işgücünün %4,9'unu oluşturmaktadır. Hindistan ayrıca Birleşik Krallık'a 15.093 hekim sağlayarak hekim işgücünün %10,9'unu oluşturmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'ne Filipinler 17.873, Pakistan 9.667, Çin 6.687, Mısır 4.593, Güney Kore 4.401, Lübnan 4 milyon nüfusa sahip olduğu halde 2.556, Nijerya 2.392 ve Kolombiya 2.363 hekimin kaynağı olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde görev yapmakta olan Afrikalı uluslararası tıp mezunlarının yaklaşık %86'sı üç ülkeden gelmektedir. Nijerya, Güney Afrika ve Gana hekimlerini göç etmeye sevk eden pek çok temel neden vardır; bunlar arasında düşük maaş, kötü çalışma koşulları, araştırma finansmanı eksikliği, gelişmiş yüksek teknoloji tesislerinin eksikliği, sınırlı kariyer gelişimi, istikrarsız siyasi ortam, savaş ve zayıf akademik ortam yer almaktadır (El Saghir vd. 2020: 185).

Yaygın olarak tıbbi beyin göçü olarak adlandırılan sağlık çalışanı göçü, küresel sağlık iş gücü krizi olarak bilinen daha bir büyük sorunun, yani sağlık iş gücünün son derece eşitsiz dağılımı ve dünya çapında sağlık çalışanlarının kritik düzeydeki eksikliğinin bir parçasıdır. Hastalık yükünün yüksek olduğu bölgeler tıbbi beyin göçü, eğitilmiş ve vasıflı sağlık profesyonellerinin (tıp doktorları, hemşireler ve ebeler) düşük geliri olan ülkelere yüksek geliri olan ülkelere kitlesel göçünü ifade etmektedir. Küresel sağlık iş gücünün eşitsiz dağılımı, kötü çalışma ve yaşam koşullarından kaçan hekim ve hemşirelerin kitlesel göçü ve zengin ülkelerin artan işe alım faaliyetleriyle daha da kötüleşmektedir (Kollar, Buyx 2013: 8).

Sağlık iş gücü dünya çapında çok dengesiz bir şekilde dağılmıştır. Afrika'da birçok ülkede her 10.000 kişiye 0,2 veya daha az hekim düşerken Amerika Birleşik Devletleri'nde 24, İngiltere'de 27 ve Avustralya'da 30 hekim düşmektedir. Hemşire/nüfus oranı Somali'de 10.000 kişiye 1,1 düşmekteyken Amerika Birleşik Devletleri'nde 98, İngiltere'de ise 101 kişi düşmektedir. Dünya Sağlık Örgütü 10.000 kişi başına 23 sağlık çalışanının altında bulunduğu sağlık sistemlerinin temel sağlık hizmetlerini sağlayamayacağını tahmin etmektedir. Çoğunlukla Sahra Altı Afrika'da yoğunlaşan bu yeterlilik eşiğinin altına düşen ve sağlık iş gücünde kritik eksiklerle karşı karşıya olduğu düşünülen, toplamda 2,4 milyon sağlık çalışanı açığına tekabül

eden 57 ülke bulunmaktadır. Eşitsiz sağlık iş gücü yoğunluğu sorunu, küresel hastalık yükünün eşitsiz dağılımıyla daha da artmaktadır (Kollar, Buyx 2013: 8).

Kritik sağlık çalışanı eksikliği, halk sağlığı sistemlerinin işleyişini güçlü bir şekilde etkiler ve mevcut personele aşırı yük bindirir, bu da teşhis ve müdahalelerdeki hata oranlarını arttırabilmektedir (Frontieres 2007: 60).

Sağlık çalışanlarının göçünde, ulusal sağlık profesyonellerine ödenen makul olmayan düşük ücretler, siyasi istikrarsızlık, kötü sosyoekonomik koşullar, acımasız rejimler, iç ve bölgesel çatışmalar, savaşlar, parçalanma, dini ve etnik dürtüler (örneğin Etiyopya, Sudan, Angola, Zaire ve Irak'ta) sağlık profesyonellerinin uzmanlık alanları dışında çalıştırılması, düşük düzeyde gelişme, kendi ülkesinde uygulama yapma konusundaki hayal kırıklığı, daha büyük ve gelişmiş ülkelere yakınlık ve tarihi bağlantılar etkili olmaktadır. Çeşitli kaynak ülkelerdeki hekimlerin yarısından fazlası, göçün ana motivasyonları olarak terfi eksikliği ve gelecek beklentisinin olmamasını belirtmektedir (Seruor 2009: 175).

Hemşirelerin beyin göçünün birçok alanda olduğu gibi bakımın kalitesi üzerinde de dolaylı sonuçları vardır. Çalışma, bakımın bozulmasına neden olan ilgili değişkenleri tanımlamaktadır. Hemşirelerin daha fazla hastası varsa, mantıksal olarak her birine daha az zaman harcayacaklardır. Bunun sonucu olarak bazı önemli ama zaman alan müdahaleler gerçekleştirilememektedir. Aşırı iş yükü bağlamında çalışma, hemşirelerin %8 ila 10'unun rutin durumlarda "ihlal" yaptığını gözlemlemiştir. Bu "ihlaller" çalışanın zorunlu prosedürlerden sapması durumu olarak tanımlanmaktadır. Hemşireler ve ebeler aşırı çalıştıklarında hastayla ve meslektaşlarıyla iletişim kurmak için daha az vakitleri olmaktadır. Ancak bu tür iletişim hastanın genel yönetimi açısından çok önemlidir. İkinci olarak bu kadar stresli bir çalışma ortamı motivasyon kaybına sebep olur ve çoğunlukla verimliliğin azalmasına ve devamsızlığa sebebiyet verir. Genel olarak bu sorunlar, çalışabilecek hemşirelerin sayısının azalmasıyla durumu daha da kötüleştirmektedir (Carayon 2008: 52).



İKİNCİ BÖLÜM

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın yeri ve zamanı

Bu çalışma 22.10.2023 ve 22.11.2023 tarihleri arasında Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tıp, Diş Hekimliği ve Sağlık Bilimleri Fakülteleri'nde gerçekleştirilmiştir.

2.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, sağlık alanında eğitim gören öğrencilerin beyin göçüne yaklaşımlarını ve tutumlarını görebilmektir. Çok fazla sayıda ülkede sağlık çalışanları eksikliği yaşanmaktadır. Bu eksiklikler beraberinde sağlık hizmetlerine erişimde aksaklıklar, problemler doğurmaktadır. Bu bağlamda; geleceğin sağlık çalışanlarının mesleğini ülkesinde sürdürebilmek için olumlu ve olumsuz düşüncülerini alarak, itici ve çekici faktörleri ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Bu amaç ışığında araştırma problemleri şu şekilde belirlenmiştir:

P₁: Mezuniyet sonrası yurt dışında çalışma durumu ile sosyo-demografik özellikler arasında fark var mıdır?

P₂: Beyin göçüne yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları ile sosyo-demografik özellikler arasında fark var mıdır?

P₃: Beck umutsuzluk ölçeği ve alt boyutları ile sosyo-demografik özellikler arasında fark var mıdır?

P₄: Beck umutsuzluk alt boyut düzeylerinin beyin göçüne yönelik tutum üzerinde etkisi var mıdır?

2.3. Araştırmanın Önemi

Literatür taraması vasıtasıyla sağlık alanında eğitim gören öğrencilere yönelik beyin göçü çalışmalarının az olduğu görülmüş ve bu çalışma seçilmiştir. Sağlık alanında eğitim gören ve gelecek yakın bir zamanda sağlık profesyonelleri olacak kişilerin, mesleğini ülkesinde icra edip etmeme konusundaki düşünceleri ve bakış açıları büyük bir kıymet arz etmektedir. Bu sayede sorunların tespitine, tehditlerin önlenmesine emek ve zaman harcanan beyinlerin kaybedilmemesi için atılacak adımlara ilham vermektedir.

2.4. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin, beyin göçüne yönelik tutumlarını ve ilişkili faktörlerini araştırmak maksadıyla gerçekleştirilen kesitsel tipte ve tanımlayıcı özellikleri olan anket çalışmasıdır.

2.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tıp (938), Diş Hekimliği (520) ve Sağlık Bilimleri Fakültesinde (1022) eğitim almakta olan toplam 2480 öğrenci oluşturmaktadır. Çalışmaya 22.10.2023-22.11.2023 tarihleri arasında 559 öğrenci katılmış olup tabakalı örneklem yöntemi ile örneklem alınmıştır. Tıp fakültesi 172, diş hekimliği fakültesi 181, sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinden 206 kişi çalışmaya dahil edilmiştir.

2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın tek bir ilde ve bir üniversite yapılmış olması, sadece tıp fakültesi, diş hekimliği fakültesi, sağlık bilimleri fakültesinden ebelik ve hemşirelik öğrencilerine yapılmış olması sınırlılıklardır. Öğrencilerin yoğun tempolarında zaman ayırmak istememesi, bu tarz çalışmalara katılmak istememesi, fakültelerin şehrin farklı noktalarında olması diğer sınırlılıkları içermektedir.

2.7.Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Çalışmada Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tıp, Diş Hekimliği ve Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileriyle Google Anket aracılığıyla çevrim içi toplanarak, tabakalı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Üç bölümden meydana gelen anketin ilk kısmı literatür taraması yapılarak oluşturulan sosyo-demografik soruları barındıran ve göç etmeye yönelik nedenler ve engeller hakkında sorulan 18 sorudan oluşmaktadır. İkinci kısım “Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği” üçüncü kısım ise “Beck Umutsuzluk Ölçeği” sorularından meydana gelmektedir.

Ankette kullanılan Öncü ve arkadaşlarının geliştirdiği “Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği” Türk toplumunda geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak görülmektedir (Öncü 2018 vd. : 15).

Öncü ve arkadaşlarının geliştirdiği bu ölçek, iki olumsuz, 14 olumlu ifadeden meydana gelmektedir. Tek boyutlu iki bileşenli yapısıyla (12 madde çekici faktörler, 4 madde itici faktörler) ölçekte bulunan her madde “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “tamamen katılıyorum” ifadelerinden oluşan 5’li Likert tiptedir. Ölçekten alınacak en düşük ve en büyük puan, 16-80 arasında olup, puan artışı göç eğiliminin arttığını göstermektedir.

Beck umutsuzluk ölçeği, kişilerde umutsuzluk düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Beck 1974: 861).

Bu ölçek kişisel kendini değerlendirme ölçeğidir. “Gelecek ile duygu ve beklentiler”, “motivasyon kaybı” ve “umut” olmak üzere üç faktör ve 20 maddeden oluşmaktadır. Cevaplara göre katılımcılar “umutsuzluk puanı” adı verilen bir puan almakta ve daha yüksek puanlar daha fazla umutsuzluk seviyesi göstermektedir. Beck umutsuzluk ölçeği umutsuzluk puanlarına göre kişileri dört umutsuzluk seviyesi olan minimal, hafif, orta ve şiddetli düzeylerine ayırmaktadır. Ölçeğin geçerliliği ve güvenirliği yapılan çalışmalarda denemiş ve yeterli görülmüştür (Seber vd. 1993: 3).

2.8. Verilerin Analizi

Çalışmada, istatistiksel verilerin analizi için IBM SPSS sürüm 25.0'dan (SPSS inc., Chiago, Illinois, ABD) faydalanılmıştır. Tablolarda sürekli değişkenler Ort±SS olarak, kategorik değişkenler sayı (n) ve yüzde (%) şeklinde gösterilmiştir. İki gruplu değişkenler için parametrik testlerden independent samples t testi ve üç ve daha fazla değişkene sahip gruplar için One-Way ANOVA testi kullanılmıştır. Gruplar arasındaki anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post-hoc testlerinden sidac testi uygulanmıştır. Sonuçlarda anlamlılık düzeyi $p<0,05$ kabul edilmiştir.

2.9. Etik Kurul Onayı

Etik kurul onayı 17.10.2023 tarihinde Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulu'nun E-99711239-050.01.04/ sayılı izniyle alınmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında ölçme araçlarından alınan verilerin analiziyle ortaya çıkan yorumlara ve bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Dağılımları

Yaş	Minimum 17 maksimum 39	Ortalama 21,51
Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	395	70,7
Erkek	164	29,3
Fakülte	Sayı	%
Tıp Fakültesi	172	30,8
Diş Hekimliği Fakültesi	181	32,0
Sağlık Bilimleri Fakültesi	206	37,2
Sınıf	Sayı	%
1	84	15,0
2	78	14,0
3	132	23,6
4	156	27,9
5	84	15,0
6	25	4,5
Aile Geliri	Sayı	%
Düşük	69	12,3
Orta	465	83,2
Yüksek	25	4,5
Anne Eğitim Durumu	Sayı	%
Okuryazar değil	28	5,0
Okuryazar veya ilkokul mezunu	247	44,2
Lise veya dengi mezun	143	25,6
Üniversite veya yüksekokul mezunu	131	23,4
Yüksek lisans, doktora	10	1,8
Baba Eğitim Durumu	Sayı	%
Okuryazar veya ilkokul mezunu	154	27,
Lise veya dengi mezun	159	28,4
Üniversite veya yüksekokul mezunu	219	39,2
Yüksek lisans, doktora	27	4,8
Aile tipi	Sayı	%
Çekirdek aile	464	83,0
Geniş aile	80	14,3
Tek ebeveynli aile	15	2,7

Tablo 1’de araştırmaya katılan öğrencilerin frekans dağılımı incelendiğinde, katılımcıların minimum yaşı 17, maksimum yaşı ise 39 iken ortalama yaş 21,51’dir. Katılım sağlayanların %70,7’si kadın, %29,3’ü erkek, %37,2’si Sağlık Bilimleri Fakültesi,%32,0’si Diş Hekimliği Fakültesi, %30,8’i ise Tıp Fakültesi öğrencisidir. Öğrencilerin %27,9’u 4. sınıf, %23,6’sı 3.sınıf, %15,0’i 5. sınıf, %15,0’i 1. sınıf, %14,0’ü 2. sınıf, %4,5’i ise 6. sınıftadır. Katılımcıların aileleri % 83,2’si orta gelirli, % 12,3’ü düşük gelirli, % 4,5’i yüksek gelire sahiptir. Anne eğitim durumlarına bakıldığında %44,2’si okuryazar veya ilkokul mezunu, %25,6’sı lise veya dengi mezunu, %23,4’ü üniversite veya yüksekokul mezunu, %5,0’i okuryazar değil, %1,8’i ise yüksek lisans veya doktora mezunudur. Baba eğitim durumları ise %39,2’si üniversite veya yüksekokul mezunu, %28,4’ü lise veya dengi mezunu, %27,0’si okuryazar veya ilkokul mezunu, %4,8’i ise yüksek lisans veya doktora mezunudur. Katılımcıların aile tiplerine bakıldığında %83’ünün çekirdek aile, %14,3’ünün geniş aile, %2,7’sinin tek ebeveynli aile olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Katılım sağlayanlar ile ilgili verilerin dağılımları

Herhangi bir uluslararası öğrenci değişim programına katıldınız mı ?	Sayı	%
Evet	22	3,9
Hayır	537	96,1
Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akrabanız/ arkadaşınız var mı ?	Sayı	%
Evet	264	47,2
Hayır	295	52,8
Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?	Sayı	%
Evet	353	63,1
Hayır	206	36,9
Göç etmenizdeki öncelikli sebebiniz ne olurdu?	Sayı	%
Türkiye'deki sağlıkta şiddet olayları	241	13,2
Türkiye'deki çalışma koşulları	312	17,1
Türkiye'deki sağlık politikası	155	8,5
Yurt dışında daha iyi yaşam standardı, daha yüksek kazanç	327	17,9
Yurt dışında mesleğime yönelik daha iyi eğitim almak	161	8,8
Yurt dışında bilimsel çalışmalar için daha büyük destekler sunulması	138	7,5
Yurt dışında uzmanlık eğitimine daha kolay başlanabilmesi	72	3,9
Yabancı ülke vatandaşlığı almak	101	5,5
Yeni insanlarla tanışmak, yeni yerler görmek	170	9,3
Daha sonra ülkeme dönüp daha donanımlı biri olarak hizmet vermek	149	8,1
Diğer	3	0,2
Göç ettikten sonra Türkiye' ye dönmeyi düşünür müsünüz?	Sayı	%
Evet	235	42,0
Hayır	59	10,6
Fikrim yok	265	47,4
Sizce yurt dışına göçün önündeki engeller nelerdir?	Sayı	%
Yabancı dil öğrenmenin zorluğu	309	17,1
Ek sınavlara tabi tutulmak (USMLE, PLAP vb.)	290	16,0
Masraflar (sınavlar, seyahatler...)	401	22,2
Vize alma süreci	294	16,2
Aileden/sevdiklerinden ayrılacak olmak	277	15,3
Göç edilen ülkenin yabancılara karşı tutumu	217	12,0
Herhangi bir engel yok	16	0,9
Diğer	6	0,3
Türkiye' de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?	Sayı	%
Evet	223	39,9
Hayır	149	26,7
Fikrim yok	187	33,5
Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?	Sayı	%
Evet	246	44,0
Hayır	116	20,8
Fikrim yok	197	35,2

Tablo 2’de ankete katılanların çeşitli verilere ait frekans dağılımına bakıldığında, herhangi bir uluslararası değişim programına %96,1’i katılmamışken, %3,9’u katılmıştır. Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akraba/arkadaşınız var mı sorusuna %52,8’i hayır derken %47,2’si evet cevabını

vermiştir. Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak isteyenler %63,1 iken, istemeyenlerin oranı %36,9'dur. Göç etmedeki öncelikli sebebiniz ne olurdu sorusuna, %17,9'u yurt dışında daha iyi yaşan standardı, daha yüksek kazanç, %17,1'i Türkiye'deki çalışma koşulları, %13,2'si Türkiye'deki sağlıkta şiddet olayları, %9,3 yeni insanlarla tanışmak yeni yerler görmek, %8,8'i yurt dışında mesleğime yönelik daha iyi eğitim almak, %8,5'i Türkiye'deki sağlık politikası, %7,5'i yurt dışında bilimsel çalışmalar için daha büyük destekler sunulması, %3,9'u ise yurt dışında uzmanlık eğitime daha kolay başlanabilmesi cevabını vermiştir. Göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünürüm diyenlerin yüzdesi %42,0, düşünmem diyenlerinki %10,6 dır. Öğrencilerin %47,4'ü ise fikrim yok demiştir. Yurt dışına göçün önünde görülen engeller olarak katılımcıların, %22,2'si masraflar(seyahat, sınavlar), %17,1'i yabancı dil öğrenme zorluğu, %16,2'si vize alma süreci, %16,0'sı ek sınavlara tabi tutulmak, %15,3'ü aileden/sevdiklerinden ayrılacak olmak, %12,0'si göç edilen ülkenin yabancılara karşı tutumu, %0,9'u herhangi bir engel yok, %0,3'ü ise diğer olarak yanıtlamıştır. Türkiye'de birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak isterim %39,9, çalışmak istemem %26,7 fikrim yok ise %33,5 şeklinde tercih edilmiştir. Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak isterim %44,0, çalışmak istemem %20,8 fikrim yok cevabı ise %35,2 olarak verilmiştir.

Tablo 3. Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışında Çalışma Durumu ile Sosyo-Demografik Değişkenlerin Karşılaştırılması

		Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?		P
		Evet	Hayır	
Cinsiyet	Kadın	241 (61,0)	154 (39,0)	0,063
	Erkek	112 (68,3)	52 (31,7)	
Fakülte	Tıp	113 (65,7)	59(34,3)	0,405
	Diş Hekimliği	116 (64,8)	63 (35,2)	
	Sağlık Bilimleri	124 (59,6)	84 (40,4)	
Sınıf	1	62 (73,3)	22 (26,7)	0,168
	2	53 (67,9)	25 (32,1)	
	3	79 (59,8)	53 (40,2)	
	4	90 (57,7)	66 (42,3)	
	5	52 (61,9)	32 (38,1)	
	6	17 (68,0)	8 (32,0)	
Gelir	Düşük	46 (66,7)	23 (33,3)	0,690
	Orta	290 (62,4)	175 (37,6)	
	Yüksek	17 (68,0)	8 (32,0)	
Herhangi bir uluslararası öğrenci değişim programına katılma	Evet	17 (77,3)	5 (22,7)	0,118
	Hayır	336 (62,6)	201 (37,4)	
Yurt dışında görüşülen akraba/arkadaş olma	Evet	177 (67,0)	87 (33,0)	0,043*
	Hayır	176 (59,7)	119 (40,3)	
Türkiye’ de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak isteme	Evet	117 (52,5)	106 (47,5)	0,000*
	Hayır	105 (70,5)	44 (29,5)	
	Fikrim yok	131 (70,1)	56 (29,9)	
Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak isteme	Evet	201 (81,7)	45 (18,3)	0,000*
	Hayır	39 (33,6)	77 (66,4)	
	Fikrim yok	113 (57,4)	84 (42,6)	

*p<0,05

Tablo 3’te katılım sağlayanların “mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?” soruna verdikleri cevaplar ile değişkenlerin karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları belirtilmiştir. Mezuniyet sonrasında kadınların %61’i, erkeklerin %68,3’ü yurt dışında çalışmayı düşünürken, mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışma düşüncesi olmayan kadınların oranı %39, erkeklerin ise %31,7’dir. Tıp fakültesi öğrencilerin %65,7’si, diş hekimliği fakültesi öğrencilerinin %64,8’i, sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin %59,6’sı mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak isterken, tıp fakültesi öğrencilerinin %34,3’ü, diş hekimliği öğrencilerinin %35,2’si, sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin %40,4’ü yurt dışında çalışmayı

düşünmemektedir. 1. sınıfta bulunan öğrencilerin %73,3'ü, 2. sınıftaki öğrencilerin %67,9'u, 3. sınıftaki öğrencilerin %59,8'i, 4. sınıftaki öğrencilerin %57,7'si 5. Sınıftaki öğrencilerin %61,9'u, 6. sınıftaki öğrencilerin %68'i mezun olduktan yurt dışında çalışmak istemektedirler. Mezuniyet sonrasında düşük gelirli öğrencilerin %66,7'si, orta gelirli öğrencilerin %62,4'ü, yüksek gelirli öğrencilerin %68'i yurt dışında çalışmak istemektedir. Herhangi bir uluslararası değişim programına katılanların %77,3'ü yurt dışında çalışmak isterken, değişim programına katılmayan öğrencilerin %62,6'sı yurt dışında çalışmak istemektedir. Yurt dışında görüşülen arkadaş veya akrabaya sahip olanlar %67,0 oranında mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak isterken, tanıdığı olmayanlar %59,7 oranında yurt dışında çalışmak istemektedirler. Bu durumda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,043$).

Tablo 4. Katılımcıların Yurt Dışına Göç Etmek İstemesinin Sebepleri ile Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışında Çalışmak İstemesi Durumunun Frekans Dağılımı

		Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?	
		Evet	Hayır
Yurt dışına göç etmenizdeki sebepler	Türkiye'deki sağlıkta şiddet olayları	211 (87,6)	30 (12,4)
	Türkiye'deki çalışma koşulları	271 (86,9)	41 (13,1)
	Türkiye'deki sağlık politikası	136 (87,7)	19 (12,3)
	Yurt dışında daha iyi yaşam standardı, daha yüksek kazanç	284 (86,9)	43 (13,1)
	Yurt dışında mesleğime yönelik daha iyi eğitim almak	142 (88,2)	19 (11,8)
	Yurt dışında bilimsel çalışmalar için daha büyük destekler sunulması	121 (87,7)	17 (12,3)
	Yurt dışında uzmanlık eğitimine daha kolay başlanabilmesi	66 (91,7)	6 (8,3)
	Yabancı ülke vatandaşlığı almak	94 (93,1)	7 (6,9)
	Yeni insanlarla tanışmak, yeni yerler görmek	157 (92,4)	13 (7,6)
	Daha sonra ülkeme dönüp daha donanımlı biri olarak hizmet vermek	128 (85,9)	21 (14,0)
	Diğer	3 (100,0)	0 (0,0)

Tablo 4'te katılım sağlayanların yurt dışına göç etmek istemesinin sebepleri ve mezuniyet sonrasında çalışmak istemesinin frekans dağılımı verilmiştir. Yurt

dışına göç etmek istenmesindeki sebeplere bakıldığında, yurt dışında daha iyi yaşam standardı, daha yüksek kazanç %86,9, Türkiye'deki çalışma koşulları %86,9, Türkiye'de sağlıkta şiddet olayları %87,6, yeni insanlarla tanışmak yeni yerler görmek %92,4, yurt dışında mesleğine yönelik daha iyi eğitim almak %88,2, Türkiye'de sağlık politikası %87,7, daha sonra ülkeme dönüp daha donanımlı biri olarak hizmet etmek %85,9, yurt dışında bilimsel çalışmalar için daha büyük destekler sunulması %87,7, yabancı ülke vatandaşlığı almak %93,1, yurt dışında uzmanlık eğitimine daha kolay başlanılabilmesi %91,7 şeklinde cevaplandırılmıştır.

Tablo 5. Katılımcıların Yurt Dışına Göç Etmesinin Önündeki Engeller ile Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışında Çalışma İstemesi Durumunun Frekans Dağılımı

		Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?	
		Evet	Hayır
Yurt dışına göç etmenin önündeki engeller	Yabancı dil öğrenmenin zorluğu	199 (64,4)	110 (35,6)
	Ek sınavlara tabi tutulmak (USMLE, PLAP vb.)	190 (65,5)	10 (34,5)
	Masraflar (sınavlar, seyahatler...)	273 (68,1)	128 (31,9)
	Vize alma süreci	205 (69,7)	89 (30,3)
	Aileden/sevdiklerinden ayrılacak olmak	170 (61,4)	107 (38,6)
	Göç edilen ülkenin yabancılara karşı tutumu	137 (63,1)	80 (36,9)
	Herhangi bir engel yok	7 (43,8)	9 (56,3)
	Diğer	3 (50,0)	3 (50,0)

Tablo 5'te katılımcıların yurt dışına göç etmek istemesinin önündeki engeller ile mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istemesinin frekans dağılımı verilmiştir. Yurt dışına göçün önünde görülen engellere bakıldığında, %68,1 masraflar(sınavlar, seyahatler), %69,7 vize alma süreci, %64,4 yabancı dil öğrenme zorluğu, %65,5 ek sınavlara tabi tutulmak, %61,4 aileden/sevdiklerinden ayrılacak olmak, %63,1 göç edilen ülkenin yabancılara karşı tutumu cevapları alınmıştır.

Tablo 6. Ölçekler ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Katsayıları

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Çekici	0,907	12
İtici	0,917	4
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	0,934	16
Gelecek ile ilgili duygu ve beklentiler	0,749	5
Motivasyon kaybı	0,607	8
Umut	0,769	7
Beck Umutsuzluk	0,874	20

Tablo 6’da ölçekler ve alt boyutlarına ait güvenilirlik katsayıları verilmiştir. Buna göre çekici alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,907, itici alt boyutunun 0,917, beyin göçüne yönelik tutum alt boyutunun 0,934, gelecek ile ilgili duygu ve beklentiler alt boyutunun 0,749, motivasyon kaybı alt boyutunun 0,607, umut alt boyutunun 0,769, beck umutsuzluk düzeyi ölçeğinin alt boyutunun güvenilirlik katsayısı ise 0,874 olarak belirtilmiştir.

Tablo 7. Ölçekler ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler ve Normal Dağılım Analizi Sonuçları

	K-S	p	Min	Max	$\bar{X}$	S.S	Med.	Çarpıklık	Basıklık
Çekici	,069	,000	12,00	60,00	40,41	8,43	41,0	-,345	,632
İtici	,152	,000	4,00	20,00	15,95	3,61	16,0	-1,059	1,115
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	,071	,000	16,00	80,00	56,37	11,34	57,0	-,605	,889
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	,188	,000	,00	5,00	1,63	1,59	1,0	,657	-,696
Motivasyon Kaybı	,186	,000	,00	8,00	2,58	1,93	2,0	,855	,263
Umut	,216	,000	,00	7,00	2,11	2,01	1,0	,916	-,169
Beck Umutsuzluk	,133	,000	,00	20,00	6,33	4,78	5,0	,789	-,199

Tablo 7’de ölçekler ve alt boyutları ait verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek için; aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş olup, aritmetik ortalama ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2.0 sınırları içinde bulunmasından verilerin normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Beck Umutsuzluk Düzeyleri Dağılımları

Beck Umutsuzluk	Sayı	%
Minimal	202	36,1
Hafif	194	34,7
Orta	123	22,0
Şiddetli umutsuzluk	40	7,2

Tablo 8’ de katılım sağlayanların beck Umutsuzluk Düzeyleri dağılımları verilmiştir. Buna göre %36,1’i minimal, %34,7’si hafif, %22,0’si orta, %7,2’si ise şiddetli umutsuzluk seviyesindedir.

Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği, Beck Umutsuzluk Ölçeği ve Alt Boyutlarının Sosyo-Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılmaları

Tablo 9. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizi

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s.s	t/p
Çekici	Kadın	395	40,10	8,18	-
	Erkek	164	41,18	8,97	1,382/,167
İtici	Kadın	395	15,93	3,46	-
	Erkek	164	16,00	3,97	-,199/,843
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	Kadın	395	56,04	10,93	-
	Erkek	164	57,18	12,25	-1,090/,276
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	Kadın	395	1,62	1,57	-
	Erkek	164	1,65	1,64	-,166/,868
Motivasyon Kaybı	Kadın	395	2,63	1,99	-
	Erkek	164	2,48	1,78	-,839/,402
Umut	Kadın	395	2,11	1,98	-
	Erkek	164	2,09	2,09	-,114/,909
Beck Umutsuzluk	Kadın	395	6,37	4,75	-
	Erkek	164	6,23	4,86	-,333/,739

Tablo 9’da ölçekler ve alt boyut düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık analizi verilmiştir. Buna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 10. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Herhangi Bir Uluslararası Öğrenci Programına Katılma Durumuna Göre Farklılık Analizi

	Herhangi Bir Uluslararası Öğrenci Programına Katılma	n	$\bar{X}$	s.s	t/p
Çekici	Evet	22	43,68	6,34	1,856/,064
	Hayır	537	40,28	8,48	
İtici	Evet	22	16,18	2,98	,295/,768
	Hayır	537	15,94	3,64	
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	Evet	22	59,86	8,73	1,473/,141
	Hayır	537	56,23	11,41	
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	Evet	22	1,68	1,52	,141/,888
	Hayır	537	1,63	1,59	
Motivasyon Kaybı	Evet	22	2,77	2,48	,454/,650
	Hayır	537	2,58	1,91	
Umut	Evet	22	1,27	1,60	-
	Hayır	537	2,14	2,02	
Beck Umutsuzluk	Evet	22	5,72	4,50	-,609/,543
	Hayır	537	6,36	4,79	

*p<0,05

Tablo 10’da ölçekler ve alt boyut düzeylerinin herhangi bir uluslararası öğrenci programına katılma durumuna göre farklılık analizi verilmiştir. “Umut” ölçeği ile “herhangi bir uluslararası öğrenci programına katılma” arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0,046). Buna göre, yurt dışında herhangi bir öğrenci programına katılan öğrencilerin, katılmayanlara göre “Umut” puanı yüksek bulunmuştur.

Çekici, itici, beyin göçüne yönelik tutum, gelecek ile ilgili duygu ve beklentiler, motivasyon kaybı, Beck umutsuzluk ölçekleri ve alt düzeylerinde, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05).

Tablo 11. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Yurt Dışında Görüşülen Akraba/Arkadaş Varlığına Göre Farklılık Analizi

	Yurt Dışında Görüşülen Akraba/Arkadaş Varlığı	n	$\bar{X}$	s.s	t/p
Çekici	Evet	264	41,30	8,54	2,356/,019 *
	Hayır	295	39,62	8,26	
İtici	Evet	264	16,17	3,63	1,309/,191
	Hayır	295	15,76	3,59	
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	Evet	264	57,47	11,39	2,169/,031*
	Hayır	295	55,39	11,22	
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	Evet	264	1,44	1,57	-
	Hayır	295	1,80	1,58	
Motivasyon Kaybı	Evet	264	2,49	1,91	-1,109/,268
	Hayır	295	2,67	1,96	
Umut	Evet	264	1,74	1,83	-
	Hayır	295	2,44	2,10	
Beck Umutsuzluk	Evet	264	5,68	4,63	-
	Hayır	295	6,92	4,84	

*p<0,05

Tablo 11’de ölçekler ve alt boyut düzeylerinin yurt dışında görüşülen akraba/arkadaş varlığına göre farklılık analizine yer verilmiştir. Bu analize göre çekici faktörler ile “yurt dışında görüşülen akraba/arkadaş varlığı” arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p= 0,019). Yurt dışında görüşülen akraba/arkadaş varlığı, tanıdığı olmayanlara göre çekici faktör puanı daha yüksek bulunmuştur.

Beyin Göçüne Yönelik Tutum faktörleri ile “Yurt dışında görüşülen akraba/arkadaş varlığı” arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p=0,031) . Yurt dışında görüşülen akraba/arkadaş varlığı, tanıdığı olmayanlara göre, beyin göçüne yönelik tutum faktörleri puanı daha yüksek bulunmuştur.

Gelecek ile ilgili duygu ve beklentiler faktörleri ile “Yurt dışında görüşülen akraba/arkadaş varlığı” arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p=0,008). Yurt dışında görüşülen arkadaş/akraba varlığı, tanıdığı olmayanlara göre gelecek ile ilgili duygu ve beklentiler faktörleri puanı daha yüksek bulunmuştur.

Umut faktörü ile “Yurt dışında görüşülen akraba/arkadaş varlığı” arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0,000). Yurt dışında görüşülen arkadaş/akraba varlığı, tanıdığı olmayanlara göre umut faktörü puanı daha yüksek bulunmuştur.

Beck umutsuzluk ölçeği ile “Yurt dışında görüşülen akraba/arkadaş varlığı” arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,002$). Yurt dışında görüşülen arkadaş/akraba varlığı, tanıdığı olmayanlara göre Beck umutsuzluk ölçeği puanı daha yüksek bulunmuştur.

İtici faktörler ve motivasyon kaybı ölçekleri ve alt düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 12. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Mezuniyet Sonrası Yurt Dışında çalışma İsteğine Göre Farklılık Analizi

	Mezuniyet Sonrası Yurt Dışında çalışma İsteği	N	$\bar{X}$	s.s	t/p
Çekici	Evet	353	44,32	6,28	17,307/,000*
	Hayır	206	33,72	7,36	
İtici	Evet	353	17,24	2,70	11,262/,000*
	Hayır	206	13,76	3,92	
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	Evet	353	61,56	8,27	16,692/,000*
	Hayır	206	47,48	10,32	
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	Evet	353	1,76	1,61	2,482/,013*
	Hayır	206	1,41	1,53	
Motivasyon Kaybı	Evet	353	2,78	1,92	3,201/,001*
	Hayır	206	2,24	1,92	
Umut	Evet	353	2,15	2,02	,575/,565
	Hayır	206	2,04	1,99	
Beck Umutsuzluk	Evet	353	6,69	4,83	2,361/,019*
	Hayır	206	5,71	4,64	

* $p<0,05$

Tablo 12’de ölçekler ve alt boyut düzeylerinin mezuniyet sonrası yurt dışında çalışma isteğine göre farklılık analizine yer verilmiştir. Sonuçlara bakıldığında çekici faktörler ile “mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışma isteği” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p=0,000$). Mezun olduktan sonra yurt dışında çalışmak isteyenlerin, istemeyenlere oranla çekici faktörler puanı daha yüksek olduğu görülmüştür.

İtici faktörler ile “mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışma isteği” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p=0,000$). Mezun olduktan sonra yurt dışında çalışmak isteyenlerin, istemeyenlere oranla itici faktörler puanı daha yüksek olduğu görülmüştür.

Beyin göçüne yönelik tutum ölçeği ile “mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışma isteği” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p=0,000$). Mezun olduktan sonra yurt dışında çalışmak isteyenlerin, istemeyenlere oranla beyin göçüne yönelik tutum ölçeği puanı daha yüksek olduğu görülmüştür.

Gelecek ile duygu ve beklentiler ölçeği ile “mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışma isteği” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p=0,013$). Mezun olduktan sonra yurt dışında çalışmak isteyenlerin, istemeyenlere oranla gelecek ile duygu ve beklentiler puanı daha yüksek olduğu görülmüştür.

Motivasyon kaybı ölçeği ile “mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışma isteği” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p=0,001$). Mezun olduktan sonra yurt dışında çalışmak isteyenlerin, istemeyenlere oranla motivasyon kaybı puanı daha yüksek olduğu görülmüştür.

Beck umutsuzluk ölçeği ile “mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışma isteği” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p=0,019$). Mezun olduktan sonra yurt dışında çalışmak isteyenlerin, istemeyenlere oranla Beck umutsuzluk ölçeği puanı daha yüksek olduğu görülmüştür.

Umut puanı ve alt düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 13. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Fakülte Değişkenine Göre Farklılık Analizi

	Fakülte	N	$\bar{X}$	s.s	F/p	Fark (LSD)
Çekici	Tıp ⁽¹⁾	172	41,04	7,89	2,048/,130	-
	Diş Hekimliği ⁽²⁾	179	40,90	8,62		
	Sağlık Bilimleri ⁽³⁾	208	39,48	8,64		
İtici	Tıp ⁽¹⁾	172	16,52	3,40	6,945/,001*	1-3 2-3
	Diş Hekimliği ⁽²⁾	179	16,24	3,55		
	Sağlık Bilimleri ⁽³⁾	208	15,24	3,73		
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	Tıp ⁽¹⁾	172	57,56	10,41	3,605/,028*	1-3 2-3
	Diş Hekimliği ⁽²⁾	179	57,15	11,63		
	Sağlık Bilimleri ⁽³⁾	208	54,72	11,66		
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	Tıp ⁽¹⁾	172	1,45	1,51	7,535/,001*	1-2 2-3
	Diş Hekimliği ⁽²⁾	179	2,01	1,70		
	Sağlık Bilimleri ⁽³⁾	208	1,45	1,49		
Motivasyon Kaybı	Tıp ⁽¹⁾	172	2,31	1,82	2,899/,056	-
	Diş Hekimliği ⁽²⁾	179	2,80	1,93		
	Sağlık Bilimleri ⁽³⁾	208	2,62	2,01		
Umut	Tıp ⁽¹⁾	172	1,81	1,97	2,975/,052	-
	Diş Hekimliği ⁽²⁾	179	2,31	1,93		
	Sağlık Bilimleri ⁽³⁾	208	2,18	2,09		
Beck Umutsuzluk	Tıp ⁽¹⁾	172	5,58	4,67	4,682/,010*	1-2
	Diş Hekimliği ⁽²⁾	179	7,13	4,98		
	Sağlık Bilimleri ⁽³⁾	208	6,26	4,60		

*p<0,05

Tablo 13'te ölçekler ve alt boyut düzeylerinin fakülte değişkenine göre farklılık analizine yer verilmiştir. Verilere baktığımızda itici faktörler ve “fakülte” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (p=0,001). Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinde, diğer fakülte öğrencilerine göre iticilik puanı ortalaması daha düşük bulunmuştur.

Gelecek ile duygu ve beklentiler ve “fakülte” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (p=0,001).Diş hekimliği fakültesi öğrencilerinde, diğer fakülte öğrencilerine göre gelecek ile duygu ve beklentiler puanı ortalaması daha düşük bulunmuştur.

Beck umutsuzluk ölçeği ve “fakülte” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (p=0,010). Tıp fakültesi öğrencilerinin, diş hekimliği fakültesi öğrencilerine göre beck umutsuzluk ölçeği puanı ortalaması daha düşük bulunmuştur.

Beyin göçüne yönelik tutum ölçeği ve “fakülte” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ($p=0,028$). Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinde, diğer fakülte öğrencilerine göre beyin göçüne yönelik tutum ölçeği puanı ortalaması daha düşük bulunmuştur.

Çekici faktörler, motivasyon kaybı ve tutum ölçekleri ve alt düzeylerinin arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 14. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Farklılık Analizi

	Gelir	N	$\bar{X}$	s.s	F/p
Çekici	Düşük	69	41,86	8,46	1,995/,137
	Orta	465	40,10	8,42	
	Yüksek	25	42,32	8,16	
İtici	Düşük	69	16,53	3,18	1,591/,205
	Orta	465	15,83	3,67	
	Yüksek	25	16,64	3,66	
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	Düşük	69	58,40	10,98	2,110/,122
	Orta	465	55,93	11,37	
	Yüksek	25	58,96	11,08	
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	Düşük	69	1,76	1,62	1,013/,364
	Orta	465	1,63	1,58	
	Yüksek	25	1,24	1,50	
Motivasyon Kaybı	Düşük	69	2,81	2,03	,572/,565
	Orta	465	2,55	1,91	
	Yüksek	25	2,68	2,09	
Umut	Düşük	69	2,26	1,82	,662/,516
	Orta	465	2,11	2,03	
	Yüksek	25	1,72	2,07	
Beck Umutsuzluk	Düşük	69	6,84	4,55	,662/,516
	Orta	465	6,29	4,78	
	Yüksek	25	5,64	5,31	

Tablo 14’te ölçekler ve alt boyut düzeylerinin gelir durumuna göre farklılık analizine yer verilmiştir. Verilere bakıldığında, gelir düzeyi ile çekici faktörler, itici faktörler, beyin göçüne yönelik tutum ölçeği, gelecek ile ilgili duygu ve beklentiler, motivasyon kaybı, umut ve Beck umutsuzluk ölçeği puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 15. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Anne Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi

	Anne Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	s.s	F/p	Fark (LSD)
Çekici	Okuryazar değil ⁽¹⁾	28	39,82	5,26	2,89 3/,02 2*	2-4 3-4
	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽²⁾	247	39,41	8,83		
	Lise veya dengi mezun ⁽³⁾	143	40,31	8,61		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽⁴⁾	131	42,39	7,78		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁵⁾	10	42,40	7,32		
İtici	Okuryazar değil ⁽¹⁾	28	16,25	3,18	3,531/, 007*	2-4 3-4
	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽²⁾	247	15,47	3,80		
	Lise veya dengi mezun ⁽³⁾	143	15,82	3,79		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽⁴⁾	131	16,87	3,00		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁵⁾	10	16,90	2,64		
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	Okuryazar değil ⁽¹⁾	28	56,07	7,27	3,439/, 009*	2-4 3-4
	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽²⁾	247	54,89	11,90		
	Lise veya dengi mezun ⁽³⁾	143	56,13	11,79		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽⁴⁾	131	59,27	10,06		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁵⁾	10	59,30	9,47		
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	Okuryazar değil ⁽¹⁾	28	1,75	1,69	1,206/, 307	-
	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽²⁾	247	1,54	1,46		
	Lise veya dengi mezun ⁽³⁾	143	1,57	1,65		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽⁴⁾	131	1,79	1,65		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁵⁾	10	2,40	2,27		
Motivasyon Kaybı	Okuryazar değil ⁽¹⁾	28	3,10	1,96	0,623/, 646	-
	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽²⁾	247	2,54	2,01		
	Lise veya dengi mezun ⁽³⁾	143	2,53	1,88		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽⁴⁾	131	2,59	1,82		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁵⁾	10	2,90	2,33		
Umut	Okuryazar değil ⁽¹⁾	28	2,75	2,20	0,946/, 437	-
	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽²⁾	247	2,05	1,97		
	Lise veya dengi mezun ⁽³⁾	143	2,01	1,97		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽⁴⁾	131	2,16	2,03		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁵⁾	10	2,50	2,63		
Beck Umutsuzluk	Okuryazar değil ⁽¹⁾	28	7,60	5,04	0,965/, 426	-
	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽²⁾	247	6,14	4,57		
	Lise veya dengi mezun ⁽³⁾	143	6,11	4,82		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽⁴⁾	131	6,54	4,88		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁵⁾	10	7,80	6,77		

*p<0,05

Tablo 15'te ölçekler ve alt boyut düzeylerinin anne eğitim durumuna göre farklılık düzeylerine yer verilmiştir. Çekici faktörler ve anne eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p=0,022). Üniversite veya yüksekokul mezunu

çekici faktörler puanı ortalaması, okuryazar veya ilkokul ve lise veya dengi mezunu olanlara göre daha düşük bulunmuştur.

İtici faktörler ve anne eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,007$). Üniversite veya yüksekokul mezunu itici faktörler puanı ortalaması, okuryazar veya ilkokul ve lise veya dengi mezunu olanlara göre daha düşük bulunmuştur.

Beyin göçüne yönelik tutum ve anne eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,009$). Üniversite veya yüksekokul mezunu beyin göçüne yönelik tutum faktörler puanı ortalaması, okuryazar veya ilkokul ve lise veya dengi mezunu olanlara göre daha düşük bulunmuştur.

Gelecek ile ilgili duygu ve beklentiler, motivasyon kaybı, umut ve Beck umutsuzluk ölçeği istatistiklerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p=0,005$).

Tablo 16. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Baba Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi

	Baba Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	s.s	F/p	Fark (LSD)
Çekici	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽¹⁾	154	40,06	8,31	2,560/,054	-
	Lise veya dengi mezun ⁽²⁾	159	39,15	8,86		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽³⁾	219	41,45	7,71		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁴⁾	27	41,51	11,00		
İtici	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽¹⁾	154	15,85	3,67	4,265/,05*	2-3 2-4
	Lise veya dengi mezun ⁽²⁾	159	15,23	3,83		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽³⁾	219	16,41	3,32		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁴⁾	27	17,11	3,61		
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽¹⁾	154	55,92	11,34	3,360/,019*	2-3
	Lise veya dengi mezun ⁽²⁾	159	54,38	12,00		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽³⁾	219	57,86	10,23		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁴⁾	27	58,62	14,12		
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽¹⁾	154	1,54	1,53	2,876/,036*	2-3 2-4
	Lise veya dengi mezun ⁽²⁾	159	1,41	1,41		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽³⁾	219	1,79	1,66		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁴⁾	27	2,14	2,03		
Motivasyon Kaybı	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽¹⁾	154	2,67	2,06	1,151/,328	-
	Lise veya dengi mezun ⁽²⁾	159	2,42	1,90		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽³⁾	219	2,58	1,80		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁴⁾	27	3,11	2,45		
Umut	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽¹⁾	154	2,15	1,98	2,282/,078	-
	Lise veya dengi mezun ⁽²⁾	159	1,91	1,98		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽³⁾	219	2,11	1,93		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁴⁾	27	3,00	2,71		
Beck Umutsuzluk	Okuryazar veya ilkokul mezunu ⁽¹⁾	154	6,37	4,55	2,338/,073	-
	Lise veya dengi mezun ⁽²⁾	159	5,75	4,63		
	Üniversite veya yüksekokul mezunu ⁽³⁾	219	6,49	4,74		
	Yüksek lisans, doktora ⁽⁴⁾	27	8,25	6,63		

*p<0,05

Tablo 16’da ölçekler ve alt boyut düzeylerinin baba eğitim durumuna göre farklılık düzeylerine yer verilmiştir. İtici faktörler ve baba eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p=0,005). Üniversite veya yüksekokul mezunu itici faktörler puanı ortalaması, yüksek lisans, doktora ve lise veya dengi mezunu olanlara göre daha düşük bulunmuştur.

Beyin göçüne yönelik tutum ve baba eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p=0,019). Üniversite veya yüksekokul mezunu beyin göçüne yönelik tutum faktörleri puanı ortalaması, lise veya dengi mezunu olanlara göre daha düşük bulunmuştur.

Gelecek ile duygu ve beklentiler ve baba eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,036$). Üniversite veya yüksekokul mezunu gelecek ile duygu ve beklentiler faktörleri puanı ortalaması, yüksek lisans, doktora ve lise veya dengi mezunu olanlara göre daha düşük bulunmuştur.

Çekici faktörler, motivasyon kaybı, umut ve Beck umutsuzluk ölçeği istatistiklerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p=0,005$).

Tablo 17. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Aile Tipine Göre Farklılık Analizi

	Aile Tipi	N	$\bar{X}$	s.s	F/p	Fark (LSD)
Çekici	Çekirdek aile ⁽¹⁾	464	40,54	8,48	0,775/,461	-
	Geniş aile ⁽²⁾	80	39,42	8,28		
	Tek ebeveynli aile ⁽³⁾	15	41,66	7,46		
İtici	Çekirdek aile ⁽¹⁾	464	15,94	3,61	0,424/,655	-
	Geniş aile ⁽²⁾	80	15,88	3,83		
	Tek ebeveynli aile ⁽³⁾	15	16,80	2,45		
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	Çekirdek aile ⁽¹⁾	464	56,49	11,38	0,631/,533	-
	Geniş aile ⁽²⁾	80	55,31	11,43		
	Tek ebeveynli aile ⁽³⁾	15	58,46	9,59		
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	Çekirdek aile ⁽¹⁾	464	1,63	1,59	0,628/,534	-
	Geniş aile ⁽²⁾	80	1,70	1,55		
	Tek ebeveynli aile ⁽³⁾	15	1,20	1,61		
Motivasyon Kaybı	Çekirdek aile ⁽¹⁾	464	2,54	1,91	3,192/,042*	2-3
	Geniş aile ⁽²⁾	80	3,00	2,09		
	Tek ebeveynli aile ⁽³⁾	15	1,80	1,56		
Umut	Çekirdek aile ⁽¹⁾	464	2,13	2,02	3,396/,034*	1-3 2-3
	Geniş aile ⁽²⁾	80	2,23	2,02		
	Tek ebeveynli aile ⁽³⁾	15	,80	1,14		
Beck Umutsuzluk	Çekirdek aile ⁽¹⁾	464	6,31	4,76	2,764/,064	-
	Geniş aile ⁽²⁾	80	6,93	4,94		
	Tek ebeveynli aile ⁽³⁾	15	3,80	3,58		

* $p<0,05$

Tablo 17’de ölçekler ve alt boyut düzeylerinin aile tipine göre farklılık analizine yer verilmiştir. Motivasyon kaybı ve aile tipi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,042$). Tek ebeveynli aile motivasyon kaybı puanı ortalaması, geniş aileye göre daha düşük bulunmuştur.

Umut puanı ve aile tipi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,034$). Tek ebeveynli aile umut puanı ortalaması, geniş aile ve çekirdek aileye göre daha düşük bulunmuştur.

Çekici faktörler, itici faktörler, beyin göçüne yönelik tutum ölçeği, gelecek ile ilgili duygu ve beklentiler, Beck umutsuzluk ölçeği ve alt düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > 0,005$).

Tablo 18. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Göç Ettikten Sonra Türkiye’ ye Dönme Durumuna Göre Farklılık Analizi

	Göç Ettikten Sonra Türkiye’ ye Dönme	N	$\bar{X}$	s.s	F/p	Fark (LSD)
Çekici	Evet ⁽¹⁾	235	40,52	6,86	40,823/ ,000*	1-2
	Hayır ⁽²⁾	59	48,72	8,00		1-3
	Fikrim yok ⁽³⁾	265	38,47	8,66		2-3
İtici	Evet ⁽¹⁾	235	15,94	3,15	16,372/ 000*	1-2
	Hayır ⁽²⁾	59	18,33	2,55		2-3
	Fikrim yok ⁽³⁾	265	15,43	3,98		
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	Evet ⁽¹⁾	235	56,47	9,23	36,622/ 000*	1-2
	Hayır ⁽²⁾	59	67,06	9,78		1-3
	Fikrim yok ⁽³⁾	265	53,91	11,98		2-3
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	Evet ⁽¹⁾	235	1,59	1,56	4,410/,0 14*	1-2
	Hayır ⁽²⁾	59	2,20	1,70		2-3
	Fikrim yok ⁽³⁾	265	1,54	1,56		
Motivasyon Kaybı	Evet ⁽¹⁾	235	2,60	1,86	0,804/,4 48	-
	Hayır ⁽²⁾	59	2,86	2,18		
	Fikrim yok ⁽³⁾	265	2,51	1,95		
Umut	Evet ⁽¹⁾	235	1,97	1,94	2,899/,0 56	-
	Hayır ⁽²⁾	59	2,67	2,24		
	Fikrim yok ⁽³⁾	265	2,10	2,00		
Beck Umutsuzluk	Evet ⁽¹⁾	235	6,17	4,69	2,884/,0 57	-
	Hayır ⁽²⁾	59	7,74	5,31		
	Fikrim yok ⁽³⁾	265	6,16	4,70		

* $p < 0,05$

Tablo 18’de ölçekler ve alt boyut düzeylerinin göç ettikten sonra Türkiye’ye dönme durumuna göre farklılık analizine yer verilmiştir. Veriler incelendiğinde çekici faktörler ve “göç ettikten sonra Türkiye’ye dönmeyi düşünür müsünüz?” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p=0,000$). Göç ettikten sonra dönmeyi düşünmeyenlerin çekici faktörler puanları daha yüksek bulunmuştur.

Veriler incelendiğinde itici faktörler ve “göç ettikten sonra Türkiye’ye dönmeyi düşünür müsünüz?” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p=0,000$). Göç ettikten sonra dönmeyi düşünmeyenlerin itici faktörler puanları daha yüksek bulunmuştur.

Beyin göçüne yönelik tutum ve “göç ettikten sonra Türkiye’ye dönmeyi düşünür müsünüz?” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.($p=0,000$). Göç ettikten sonra dönmeyi düşünmeyenlerin beyin göçüne yönelik tutum puanları daha yüksek bulunmuştur.

Gelecek ile duygu ve beklentiler “göç ettikten sonra Türkiye’ye dönmeyi düşünür müsünüz?” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.($p=0,014$). Göç ettikten sonra dönmeyi düşünmeyenlerin, gelecek ile duygu ve beklentiler puanları daha yüksek bulunmuştur.

Motivasyon kaybı, umut ve Beck umutsuzluk ölçeği ve alt düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p=0,05$).

Tablo 19. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Türkiye’ de Birinci basamak Sağlık Hizmetinde Çalışmayı İsteme Durumuna Göre Farklılık Analizi

	Türkiye’ de Birinci basamak Sağlık Hizmetinde Çalışmayı İsteme	N	$\bar{X}$	s.s	F/p	Fark (LSD)
Çekici	Evet ⁽¹⁾	223	38,05	8,82	19,34	1-2
	Hayır ⁽²⁾	149	43,36	7,60	8/,000	1-3
	Fikrim yok ⁽³⁾	187	40,89	7,77	*	2-3
İtici	Evet ⁽¹⁾	223	15,09	3,89	16,507/	1-2
	Hayır ⁽²⁾	149	17,23	2,79	,000*	2-3
	Fikrim yok ⁽³⁾	187	15,97	3,56		
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	Evet ⁽¹⁾	223	53,14	11,99	20,924/	1-2
	Hayır ⁽²⁾	149	60,59	9,66	,000*	1-3
	Fikrim yok ⁽³⁾	187	56,86	10,61		2-3
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	Evet ⁽¹⁾	223	1,58	1,56	0,167/,	-
	Hayır ⁽²⁾	149	1,67	1,60	846	
	Fikrim yok ⁽³⁾	187	1,66	1,61		
Motivasyon Kaybı	Evet ⁽¹⁾	223	2,75	1,91	1,417/,	-
	Hayır ⁽²⁾	149	2,48	1,94	243	
	Fikrim yok ⁽³⁾	187	2,47	1,96		
Umut	Evet ⁽¹⁾	223	2,00	1,84	0,493/,	-
	Hayır ⁽²⁾	149	2,17	2,14	611	
	Fikrim yok ⁽³⁾	187	2,18	2,10		
Beck Umutsuzluk	Evet ⁽¹⁾	223	6,35	4,50	0,003/,	-
	Hayır ⁽²⁾	149	6,32	4,92	997	
	Fikrim yok ⁽³⁾	187	6,32	5,00		

*p<0,05

Tablo 19’da ölçekler ve alt boyut düzeylerinin Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak isteme durumuna göre farklılık analizine yer verilmiştir. Verilere bakıldığında çekici faktörler ve Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmayı isteme durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p=0,000). Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak istemeyenlerin diğer gruplara oranla çekici faktörler puanı yüksek bulunmuştur.

İtici faktörler ve Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmayı isteme durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p=0,000). Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak istemeyenlerin diğer gruplara oranla itici faktörler puanı yüksek bulunmuştur.

Beyin göçüne yönelik tutum ölçeği ve Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmayı isteme durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır

(p=0,000). Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak istemeyenlerin diğer gruplara oranla beyin göçüne yönelik tutum ölçeği puanı yüksek bulunmuştur.

Gelecek ile ilgili duygu ve beklentiler, motivasyon kaybı, umut, Beck umutsuzluk ölçekleri ile Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmayı istemek arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0,005).

Tablo 20. Ölçekler ve Alt Boyut Düzeylerinin Yurt Dışında Birinci basamak Sağlık Hizmetinde Çalışmayı İsteme Durumuna Göre Farklılık Analizi

	Türkiye’ de Birinci basamak Sağlık Hizmetinde Çalışmayı İsteme	N	$\bar{X}$	s.s	F/p	Fark
Çekici	Evet ⁽¹⁾	246	43,99	7,28	55,823/,000*	1-2
	Hayır ⁽²⁾	116	35,26	9,18		1-3
	Fikrim yok ⁽³⁾	197	38,98	7,25		2-3
İtici	Evet ⁽¹⁾	246	17,13	2,85	29,532/,000*	1-2
	Hayır ⁽²⁾	116	14,31	4,39		1-3
	Fikrim yok ⁽³⁾	197	15,45	3,48		
Beyin Göçüne Yönelik Tutum	Evet ⁽¹⁾	246	61,13	9,39	53,842/,000*	1-2
	Hayır ⁽²⁾	116	49,58	12,98		1-3
	Fikrim yok ⁽³⁾	197	54,44	9,87		2-3
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	Evet ⁽¹⁾	246	1,86	1,66	9,135/,000*	1-2
	Hayır ⁽²⁾	116	1,11	1,40		2-3
	Fikrim yok ⁽³⁾	197	1,65	1,53		
Motivasyon Kaybı	Evet ⁽¹⁾	246	2,82	1,95	5,104/,006*	1-2
	Hayır ⁽²⁾	116	2,12	1,81		LSD
	Fikrim yok ⁽³⁾	197	2,56	1,95		
Umut	Evet ⁽¹⁾	246	2,19	2,00	2,913/,055	-
	Hayır ⁽²⁾	116	1,71	1,88		
	Fikrim yok ⁽³⁾	197	2,24	2,07		
Beck Umutsuzluk	Evet ⁽¹⁾	246	6,87	4,79	6,613/,001*	1-2
	Hayır ⁽²⁾	116	4,95	4,35		2-3
	Fikrim yok ⁽³⁾	197	6,47	4,86		

*p<0,05

Tablo 20’de ölçekler ve alt boyut düzeylerinin yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmayı isteme durumuna göre farklılık analizine yer verilmiştir. Verilere bakıldığında çekici faktörler ve yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmayı isteme durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p=0,000). Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak isteyenlerin diğer gruplara oranla çekici faktörler puanı yüksek bulunmuştur.

İtici faktörler ve yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmayı isteme durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0,000$). Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak isteyenlerin diğer gruplara oranla itici faktörler puanı yüksek bulunmuştur.

Beyin göçüne yönelik tutum ölçeği ve yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmayı isteme durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0,000$). Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak isteyenlerin diğer gruplara oranla beyin göçüne yönelik tutum ölçeği puanı yüksek bulunmuştur.

Gelecek ile ilgili duygu ve beklentiler ile yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmayı isteme durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0,000$). Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak isteyenlerin diğer gruplara oranla gelecek ile ilgili duygu ve beklentiler puanı yüksek bulunmuştur.

Motivasyon kaybı ile yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmayı isteme durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0,006$). Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak isteyenlerin diğer gruplara oranla motivasyon kaybı puanı yüksek bulunmuştur.

Umut ve Beck umutsuzluk ölçekleri ile yurtdışında birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmayı istemek arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,005$).

Tablo 21. Katılım Sağlayanların Göç Etmek İstedığı Ülkelerin Frekans Dağılımı

Değişkenler	Grup	Sayı	%
	Almanya	189	34,4
	İngiltere	70	12,7
	ABD	55	10,3
	Kanada	53	9,6
	İsviçre	27	4,9
	Hollanda	20	3,6
	İtalya	19	3,4
	İsveç	16	2,9
	Fransa	15	2,7
	İspanya	10	1,8
	Norveç	9	1,6
	Avustralya	8	1,4
	Japonya	8	1,4
	Belçika	7	1,2
	Birleşik Arap Emirlikleri	5	0,9
	Danimarka	5	0,9
	Finlandiya	5	0,9
	Polonya	5	0,9
	Güney Kore	4	0,7
	Dubai	4	0,7
	Avusturya	3	0,5
	Rusya	3	0,5
	Katar	2	0,3
	Kuveyt	2	0,3
	Türkmenistan	1	0,1
	Azerbaycan	1	0,1
	Lüksemburg	1	0,1
	Portekiz	1	0,1

Toplam=548

Tablo 21’de ankete katılanların göç etmek istediği ülkelerin frekans dağılımı verilmiştir. Alınan verilere göre katılım sağlayanların en çok göç etmek istediği 5 ülke sırasıyla, Almanya %34,4, İngiltere %12,7, ABD %10,3, Kanada %9,6 ve İsviçre %4,9 oranında olduğu belirtilmiştir.

Tablo 22. Beck Umutsuzluk Alt Boyut Düzeylerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutum Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	B	Std. H	T	P	F/p
Sabit	52,862	,791	66,833	,000*	19,589/,000*
Gelecek ile İlgili Duygu ve Beklentiler	2,261	,476	4,753	,000*	
Motivasyon Kaybı	0,636	,316	2,014	,044*	
Umut	-0,864	,324	-2,667	,008*	
*p<0.05; R ² =0,091, Bağımsız Değişkenler: Gelecekle İlgili Duygu ve Beklentiler, Motivasyon Kaybı, Umut Bağımlı Değişken: Beyin Göçüne Yönelik Tutum					

Tablo 22’de Beck umutsuzluk alt boyut düzeylerinin beyin göçüne yönelik tutum üzerindeki etkisine ait çoklu regresyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı (F=19,589; p=0,000 p<0.01) olduğu belirlenmiştir.

Beck umutsuzluk ölçeği alt boyutlarından gelecekle ilgili duygu ve beklentilerin (t=4,753, p<0,05), motivasyon kaybının (t=2,014, p<0,05) ve umut düzeylerinin (t=-2,667, p<0,05) beyin göçüne yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Gelecekle ilgili duygu ve beklenti, motivasyon kaybı ve umut düzeylerinin beyin göçüne yönelik tutumu %9,1 oranında açıkladığı belirlenmiştir (R²=0,091). Katılımcıların beyin göçüne yönelik tutum düzeylerinin %9,1’ ini bu değişkenlerle açıklanabilirken %90,9’ unu modele dahil edilmeyen bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

Beyin Göçüne Yönelik Tutum=52,862+2,261*GİDB+0,636*MK-0,864*Umut

Regresyon eşitliği incelendiğinde, beyin göçüne yönelik tutum düzeyini gelecekle ilgili duygu ve beklenti düzeyinde bir birimlik artışın 2,261 birim artıracığı, motivasyon kaybındaki bir birimlik artışın 0,636 birim artıracığı, umut düzeyindeki bir birimlik artışın 0,864 birim azaltacağı belirlenmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışma, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde, sağlık alanında eğitim gören öğrencilerin beyin göçüne yönelik tutumlarının ve düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu bölümde elde edilen bulgular literatür kapsamında tartışılmaktadır. Dünyada ve ülkemizde beyin göçü artışı ve oluşturduğu sorunlar dikkat çekici ve üzerinde durulması gereken konu olduğunu her geçen gün gözler önüne sermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik dağılımlarına bakıldığında, çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir. En çok katılımcının sağlık bilimleri fakültesi öğrencisi olduğu görülmektedir. Öğrencilerin en büyük oranını 4. Sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Katılımcılarımızın aile gelirlerine bakıldığında büyük oranda orta gelirli olduğu görülmektedir. Aile tiplerine bakıldığında büyük oranda çekirdek aile yapısına sahip oldukları görülmektedir. Çalışmaya katılan öğrencilerin annelerinin %5'inin okuma yazması yoktur. Okuryazar veya ilköğretim mezunu olan annelerin oranı % 44,2, babaların ise %27, lise veya dengi okul mezunu anneler % 25,6, babalar ise %28,4, üniversite veya yüksekokul mezunu anneler % 23,4, babalar ise %39,2'dir. Yüksek lisans veya doktora mezunu anneler %1,8, babalar ise %4,8 oranında olduğu görülmüştür.

Çalışmaya katılan 559 öğrenciden 353'ü (%63,1) mezun olduktan sonra yurt dışında çalışmak istemektedir. 206 (%36,9) öğrencinin ise şimdilik mezun olduğunda yurt dışında çalışmak gibi bir planı yoktur. Kaçmaz (2022: 25), Samsun'da Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerine yaptığı çalışmada, bu çalışmaya da yakın bir sonuçla öğrencilerin %68'inin mezun olduktan sonra yurt dışında çalışmak istediğini bulmuştur. Filiz (2023: 56), Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde asistan hekimler ve öğrencilerle yaptığı çalışmada %40,6'sının göç etme düşüncesinin bulunduğu, %40'ının kararsız olduğunu, %19,4'ünün ise göç niyetinin olmadığını bulmuştur. Asistan hekimlerin, tıp fakültesi öğrencilerine göre göç niyetlerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Burcu (2022: 53), Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde eğitim hayatına devam eden dördüncü, beşinci ve altıncı sınıflarda olan 30 öğrenciyi araştırma grubu seçerek çalışmasını gerçekleştirmiş, çalışmada %50 oranına tekabül eden 15 öğrenci yurt dışına gitme

düşüncesine sahipken, sekiz öğrenci kararsız olduğunu, yedi öğrenci ise gitmeyi düşünmediğini belirtmiştir. Özdede (2023: 28), Sağlık Bilimleri Ankara Eğitim Araştırma Hastanesi'nde görev yapmakta olan asistan hekimlerden oluşan grup ile çalışmasını gerçekleştirmiştir. Bizim sonuçlarımıza yakın şekilde, çalışmaya katılan 319 asistan hekimin %68,3'ü yurt dışında çalışma düşüncesinin olduğunu bulmuştur.

Yurt dışında gerçekleştirilen araştırmalara bakıldığında, bu çalışmaya benzer sonuçlar alındığı görülmektedir. Kabbash (2021: 1105), Mısır'da tıp fakültesi öğrencilerine ve asistan hekimlerle 885 kişinin katılımıyla yaptığı çalışmada göç etme düşüncesini sırasıyla, %89,6 ve %88,5 gibi oranlarda bulmuştur. Hashish, Ashour (2020: 700), Mısır'ın İskenderiye şehrinde bulunan üniversite hastanesinde görev yapan, en az bir yıl deneyimli hemşirelerle yaptıkları çalışmaya 480 hemşire katılmıştır. Katılım sağlayan hemşirelerin %74,2' si yurt dışına göç etmek istediklerini belirtmişlerdir. Bojanic (2015: 316) Hırvatistan'da son sınıf tıp fakültesi öğrencilerinin katılımıyla yaptığı çalışmada, katılımcıların %53'ünün mezun olduktan sonra yurt dışına gitme düşüncesinde olduğunu bulmuştur. De Silva vd. (2014: 4), Sri Lanka Kolombo Üniversitesi'nde 372 kişiden oluşan tıp fakültesi mevcut öğrencileri ve yeni mezun hekimlerle çalışma gerçekleştirmiştir. 89 katılımcı(%23,8) göç etmeyi düşünmekte olduğunu, 121 katılımcı ise göç niyeti veya göç etmeme kararı arasında kararsız olduğunu, 162 kişi ise göç etme niyeti olmadığını bildirmiştir. Hassan (2022: 504), Pakistan'ın Pencap bölgesinde 464 dış hekimiyle çalışma gerçekleştirmiştir. Katılımcıların %33,4'ü yurt dışına gitmeyi planlarken, %59'u ise böyle bir planı olmadığını belirtmiştir. Gouda (2015: 3) İrlanda'da eğitim görmekte olan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 2273 tıp fakültesi öğrencisine yaptığı çalışmada, göç etme niyetinde olan öğrencilerin oranının %88 olduğunu bulmuştur. Kadel, Bhandari (2019: 215), Nepal'de Biratnagar şehrinde 99 hemşirenin katılımıyla çalışma gerçekleştirmişlerdir. Katılımcıların %32,2'si kararsız iken %39,4'ü yurt dışında, % 28,4'ü ise Nepal'de çalışma hayatlarına devam etmek istemektedirler. Anastasiou (2020: 4) Yunanistan'da gerçekleştirdiği çalışmada, yedi tıp fakültesinde eğitime devam eden öğrenciler ve 39 yaşına kadar olan Yunanistan'da faaliyet gösteren hekimleri dahil etmiştir. 239 kişinin katıldığı çalışmada yurt dışına göç etme niyetinin yüksek olduğu ortaya konulmuştur.

Bu çalışmada göç etmekteki sebeplere bakıldığında en yüksek puanı %17,9 yurt dışında daha iyi yaşam standardı, daha yüksek kazanç ikinci olarak ise %17,1 Türkiye’de çalışma koşulları almıştır. Yurt dışına göçün önündeki engeller nedir sorusuna en yüksek puanı alan seçenekler, %22,2 masraflar (seyahat, sınavlar), %17,1 yabancı dil öğrenme zorluğu, %16,2 vize alma zorluğu olmuştur. Kaçmaz (2022: 25)’in çalışmasında bu çalışmaya benzer şekilde, göç etmekteki sebeplere bakıldığında en yüksek puanı, yurt dışında daha iyi yaşam standardı, daha yüksek kazanç ikinci olarak ise, Türkiye’de çalışma koşulları almıştır. Yurtdışına göçün önündeki engellerin sırasıyla masraflar, aile ve sevdiklerinden ayrılma ve ek sınavlara girme zorunluluğu olduğu görülmüştür. Filiz (2023: 56) çalışmasında, Türkiye’den göç etmeye neden olarak, ülkenin ekonomik, siyasal ve sosyal koşulları, yurt dışında daha yüksek yaşam standardı, Türkiye’de hekimlerin yoğunluğu gösterilmiştir. Burcu (2022: 53)’nün yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların yurt dışına gitmek için gösterdiği sebeplerden en yüksek puanı alan etkenler, sağlık sistemine yönelik düşünceler, sağlıkta şiddet ve pandemi süreci olmuştur. Gitmeyi düşünmeyenlerin en çok tercih ettiği faktörler, aile ve yakınlarını bırakıp gitmek istememesi olmuştur. Özdede (2023: 28)’nin araştırmasında, göç etmek isteyenlerin belirttiği sebepler sırasıyla, alım gücünün düşmesi, gelecek kaygısı ve sağlıkta şiddet olayları en yüksek puanı almışlardır. Göç etmek istemeyenlerin belirttiği sebepler sırasıyla, aile ve yakınların ayrılmamak, farklı kültüre alışma zorluğu, dil öğrenme zorluğu olmuştur.

Yurt dışında gerçekleştirilen araştırmalarda bu çalışmaya benzer itici faktörler yer almaktadır. Kabbash (2021: 1105)’ın Mısır’da gerçekleştirdiği çalışmada, en çok ön plana çıkan itici faktörler olarak yetersiz maaş ve mesleki tehlikeler gösterilmiştir. Hashish, Ashour(2020: 700)’un çalışmasında, katılım sağlayan hemşirelerin göçe itici faktörler olarak en çok puanla ekonomik nedenleri göstermişlerdir. Hassan (2022: 504)’ın yapmış olduğu çalışmada katılımcılar itici sebepler olarak düşük ücretler, iş bulma zorluğu ve güvenlik sorunlarını belirtmiştir. Gouda (2015: 3)’nün çalışmasında katılımcıların göç etme gerekçelerine sırasıyla %85 kariyer fırsatları, %83 İrlanda’daki çalışma koşulları, %65 ücret düzeyi ve %60 daha iyi eğitim seçeneklerini belirtmiş olduğu görülmektedir. Kadel, Bhandari (2019: 215) Nepal’de gerçekleştirdikleri çalışmada itici faktörlerin en önemlileri olarak sırasıyla kariyer

gelişim eksikliği, düşük maaş ve kötü çalışma ortamları gösterilmiştir. Anastasiou (2020: 4) çalışmasında, aile geliri düşük ya da çok yüksek olan genç hekimlerin yurt dışında çalışma niyetlerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. İtici faktörler olarak, kariyer fırsatı eksikliği, düşük ücretler, yaşam maliyeti yüksekliği gösterilmiştir.

Bu çalışmada, katılımcıların sadece %3,9'u herhangi bir yurtdışı değişim programına katıldığını ifade etmiştir. Yurt dışında halen görüştüğü akrabası veya arkadaşı olan sayısı %52,8'dir. Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak isteyenler %44 istemeyenler %20,8, fikrim yok cevabını verenlerin oranı ise %35,2 olmuştur. Mezuniyet sonrası yurt dışında çalışmak isteyen kadınların oranı %61 erkeklerin oranı ise %68'dir. Türkiye'de birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak isteyenler, %39,9 istemeyenler %26,7 fikrim yok cevabını verenler ise %33,5'tir. Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak isteyen öğrencilerin, %65,7'si tıp, %64,8'i diş hekimliği, %59,6'sı sağlık bilimleri fakültesinde öğrenim görmektedir. Kaçmaz (2022: 25) çalışmasında, herhangi bir yurt dışı değişim programına katılanların % 4,8 olduğunu belirtmiştir. Türkiye'de birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak isteyenler %30,4, istemeyenler %48, fikrim yok %21,6 cevaplarını bulmuştur.

Bu çalışmada göç ettikten sonra Türkiye'ye geri dönmeyi düşünür müsünüz sorusuna % 42 evet, %10,6 hayır, %47,4 ise fikrim yok cevapları vermiştir. Filiz (2023)'in gerçekleştirdiği çalışmada, göç etme niyeti olanlar ve kararsız olanların göç ettikleri takdirde geri dönmeyi düşünmeme oranlarının %40,1 olduğunu belirtmiştir. Kaçmaz (2022: 25) çalışmasında, göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünenler %55,3, düşünmeyenleri % 14, fikrim yok %30,2 cevaplarını almıştır. Bojanic (2015:316) çalışmasında, mezun olduktan sonra göç etmeyi düşünen öğrencilerin yalnızca %20'sinin Hırvatistan'a geri dönmeyi düşündüğünü belirtmiştir.

Bu çalışmada mezuniyet sonrası göç etmek istenilen ülkeler içinde en çok puan alanlar % 34,4 Almanya, %12,7 İngiltere, %10,3 ABD, %9,6 Kanada ve %4,9 İsviçre olmuştur. Filiz (2023: 56)'in çalışmasında, hedef ülke tercihleri olarak Almanya, İngiltere ve ABD en yüksek puan alan ülkelerdir. Burcu(2022: 53)'nün çalışmasında, göç etme düşüncesi olanların hedef ülke tercihleri sıralaması Almanya,

İngiltere ve ABD olmuştur. Özdede (2023: 28)'nin çalışmasında ise, göç etmek istenilen ülkeler aldıkları en yüksek puana göre sırasıyla Almanya, İngiltere ve İsveç olmuştur. Kaçmaz(2022), bu çalışmaya benzer şekilde, hedef ülke tercihleri Almanya, İngiltere, ABD, Kanada olmuştur.

Yurt dışında gerçekleştirilen çalışmalarda hedef ülke tercihleri bu çalışmayla benzerlik göstermektedir. Bojanic (2015: 316)'in araştırmasında, bu çalışmaya benzer şekilde, en çok tercih edilen hedef ülkeler, %28 Almanya, %16 ABD, %16 İngiltere ve %13 İsviçre olarak belirlenmiştir. Hashish, Ashour (2020: 700) çalışmalarında, katılımcılar hedef ülkeler olarak sırasıyla Suudi Arabistan, Kuveyt, Birleşik Arap Emirlikleri, Katar ve Umman'ı belirtmişlerdir. Kadel, Bhandari (2019: 215) çalışmalarında, daha fazla eğitim almak veya çalışmak amacıyla göç etmek isteyenlerin oranlarına göre sırasıyla hedef ülkeler, Avustralya, ABD ve İngiltere'dir. De Silva (2014: 4) çalışmasında, hedef ülke olarak sırasıyla Avustralya, İngiltere ve ABD cevapları verilmiştir. Hassan (2022: 504)'ın çalışmasında yurt dışına gitmek isteyenlerin hedefledikleri ülkeler sırasıyla İngiltere, Avustralya, ABD ve Kanada olmuştur. Mc Aleese vd. (2016:139), İrlanda'dan göç etmiş, 307 hekim, 73 hemşire ve 8 ebeyle gerçekleştirdikleri çalışmada, bu kişilerin son on yılda göç ettiğini, bunun da İrlanda ekonomik durgunluk sürecine denk geldiğini bulmuştur. İrlanda'dan göç eden hekimlerin en yaygın hedef ülkesi sırasıyla Avustralya, Birleşik Krallık ve ABD olmuştur. Hemşire ve ebelerin varış ülke tercihleri ise sırasıyla Birleşik Krallık ve ABD olmuştur.

Kenya'da yapılan bir araştırmada ortaya çıkan verilere göre, bir hemşirenin ilkokuldan üniversiteye kadar olan eğitim sürecinde ülkeye maliyeti yaklaşık 43.180 dolar olarak hesaplanmıştır. Ancak, bu hemşirenin eğitim masraflarına rağmen beyin göçüyle ülkeye geri dönmemesi durumunda, bu kaybın 338.868 dolar gibi önemli bir maliyete ulaşacağı tespit edilmiştir (Kirigia vd. 2006: 10) .

Yapılan bu araştırma, beyin göçünün hedef ülkeye faydalarını gözler önüne sermektedir. Göç alan ülke hem eğitim harcamalarından hem de zamandan kazanım sağlayarak, yetişmiş nitelikli elemana sahip olacaktır. Menşe ülke açısından ise durum hiç iç açıcı değildir. Beyin göçünün daha çok gelişmekte olan ülkelere gerçekleştiği göz önünde bulundurulduğunda, hem yetiştirdiği insan kaynağını

kaybetmekte hem de eğitimine harcadığı zaman ve maddi kayıp ile karşı karşıya kalmaktadır.

Sahra Altı Afrika bölgelerinin yarısında eğitilen hekimlerin %30'dan fazlası beyin göçü sebebiyle yitilmektedir. Göç süreçleri son yıllarda daha karmaşık bir hal almıştır. Bu durum sağlık çalışanları göçlerini de kapsamaktadır. Otuz yıl önce sağlık çalışanlarının göçü, Sahra Altı Afrika'da az sayıda beyin göçü veren ülkeleri ve bu göçleri kabul eden yüksek gelirli ülkeleri kapsamaktayken, bugün neredeyse tüm Sahra Altı Afrika ülkelerinden sağlık çalışanlarının beyin göçü ve varış ülkelerinin çeşitliliği de artmaktadır. Küreselleşmenin artan göç akışlarında rolünün olması gibi, yüksek gelirli ülkelerin artan işe alım politikaları da önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Poppe vd. 2014:1).

İngiltere, ABD, Kanada ve Avustralya'da çalışmakta olan Hindistan eğitilmiş hekim sayısı, Hindistan'daki tüm doktorların %10'una tekabül etmektedir (Crone 2008: 121).

Filipinler'de işgücünün dörtte birinden fazlası işsiz veya daha iyi bir iş aramaktadır. Ülkenin en iyi eğitilmiş olanları dahil olmak üzere çok sayıda Filipinli, iş bulmak için yurt dışına göç etmek zorunda kalmaktadır. Filipinliler dünyadaki en büyük ikinci insan emeği ihracatçısı konumundadır. Sağlık çalışanları ülkedeki en büyük göçmen işçi gruplarından biridir. Göçü kolaylaştıran Filipin Denizaşırı İstihdam İdaresi (POEA), 2013 yılında 1,8 milyon Filipinlinin çalışmak için ülkeyi terk ettiğini bildirmiştir (Castro-Palaganas vd. 2017:2).

Filipinler örneğinde görüldüğü gibi bazı ülkeler ise ülkeye döviz girişi için insan emeği ihracatçılığı yapmaktadır. Beyin göçü gerçekleştiren kişiler, her zaman gittiği ülkede alanında çalışabilme şansını yakalayamamaktadır. İnsanlar, alanları veya meslekleri dışında birçok farklı işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Önceki çalışmalar bireylerin daha iyi mesleki fırsatlar ve beceri gelişimi için göç ettiklerini vurgulasa da gerçek tam tersi gözükmektedir. Veriler lisansüstü eğitim için göç eden hekimlerin beceri kazandığını göstermekteyken, hemşirelerin çoğu İngiltere'de ki istihdam sorunu nedeniyle yavaş yavaş vasıfsız hale gelmektedirler. Vasıfsızlaştırma, sağlık sistemlerinde bulunan tüm aktörler için zararlıdır. Ayrıca sağlık çalışanlarını, psikolojik açıdan da olumsuz olarak etkilemektedir. Bu durum ne

kaynak ülkenin ne de hedef ülkenin eğittikleri ve istihdam ettikleri işgücünün tam olarak kullanılmadığı anlamına gelmektedir. Diğer çalışmalarda ise göçmen hemşire ve hekimlerin masa başı işlerde çalıştığı tespit edilmiştir. Örneğin Kanada’da çalışan Güney Afrikalı hekimlerin klinik becerilerini kullanamamalarından bahsederek: “14 yıllık tecrübem var sezaryen yapamıyorum” veya başka bir doktorun “anestezi veremiyorum” sözlerine yer vermiştir (Bidwell vd. 2014:8).

Sağlık çalışanı göçmenlerin vasıfsız hale gelmesi geniş çapta tartışılmaktadır. Çok sınırlı mesleki gelişime açık bakım evleri, İngiltere’de denizaşırı ülkelerden gelen birçok hemşirenin vasıflarını yitirmesine sebep olmaktadır. İngiltere’de bakım evlerinde çalışan Nepalli hemşirelerin çoğu Nepal’de, yoğun bakım hemşireliği, ameliyathane hemşireliği ve doğum hemşireliği gibi alanlarda deneyim ve bilgi sahibi hemşirelerden oluşmaktadır. Hatta bazıları göç etmeden önce üst düzey akademik pozisyonlarda görev almışlardır (Adhikari 2014:241).

Özdede (2023: 28)’nin asistan hekimler ile yaptığı çalışmasında, göç etme fikrinden vazgeçirebilecek etkenlere verilen yanıtlar ise sırasıyla, maaşlarda iyileşme, sağlıkta şiddetin azalması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi olmuştur. Kabbash (2021: 1105)’ın Mısır’da asistan hekimlere ve tıp öğrencilerine yaptığı çalışmada, sağlık sektörünün gelişmesi ve şartların iyileştirilmesi halinde tıp öğrencilerinin %82,1’i, asistan hekimlerin ise %97,4’ü göç kararını değiştireceklerini ifade etmişlerdir.

Bu çalışma, sağlık alanında eğitim görmekte olan öğrencilerin, itici ve çekici faktörlerini ve beyin göçü tutumlarını ortaya koymaktadır. Beyin göçü üzerine, sağlık alanında eğitim gören öğrencilere yönelik yapılan çalışmaların sayısının azlığı dikkat çekmektedir. Çalışmada ortaya koyulan beyin göçüne yönelik tutumun yüksekliği, çalışmanın önemini ortaya çıkarmaktadır.

Ülkemizdeki diğer çalışmalarda ve bu çalışmada yurt dışına gitme düşüncesinin yaygın olduğu görülmektedir. Yapılan bu araştırmanın ulaştığı verilerin doğrultusunda ortaya konulabilecek öneriler şu şekildedir.

- Sağlık çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi
- Sağlıkta şiddet olaylarının önüne geçilmesini sağlayacak yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi

- Yeterli ücretlerin sağlanması
- Kariyer imkanları oluşturulması
- Akademik çalışmalara gerekli kolaylıkların sağlanması
- Tersine beyin göçü ile kaynakları geri kazanmak için uygun programlar ve projeler üretilmesi



KAYNAKÇA

- Adhikari Radha ve Grigulis Astrida (2014). “Through the Back Door: Nurse Migration to the UK From Malawi and Nepal A Policy Critique”. *Health Policy and Planning*. 29(2): 237-245.
- Adovor Ehui, Czaika Mathias, Docquier Frederic, Moullan Yasser (2021). “Medical Brain Drain: How Many, Where and Why?” *Journal of Health Economics*, 76: 102409.
- Akıncı Buket, Nergiz Ahmet, Gedik Ercan (2015). “Uyum Süreci Üzerine Bir Değerlendirme: Göç ve Toplumsal Kabul” *Göç Araştırmaları Dergisi*. 1 (2): 58-83.
- Akman, Vedat (2014) “Factors Influencing International Student Migration: A Survey and Evalation Of Turkey’s Case” *Interdiciplinary of Contemporary Research in Business*. C.5 390-415
- Aksoy Beyhan ve Gürsoy Sergen (2018). *Beyin Göçü: Nedenleri Etkileri ve Türkiye. Sosyal Politika ve Çalışma Yaşamında Güncel Sorunlar*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyıldız, İbrahim Ethem (2016) “Göç Teorilerinin Karşılaştırılmalı Analizi”. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 35(2): 127-176.
- Arango, Joaquin (2013). ““Exceptional in Europe? Spain’s Experience With Immigration and Integration”. Washington DC: Policy Institute :2 -12
- Arıkan, Naim (2023). *Öğretmen Adaylarının Yaşam Memnuniyeti ile Beyin Göçü Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi 40-46.
- Arpacı, Işıl (2017) *Göç ve Siyaset: Türkiye’de İç Göçlerin Siyasal Eğilimleri Yönlendirmede Etkisi*. 11. Uluslararası Kamu Yönetimi Sempozyumu, Kaysem:11
- Anastasiou Evgenia, Anagnostou Georgia, Theodossiou George, Papamargaritis Vasileios (2020). *Physicians Brain Drain: Investing the Determinants to*

- Emigrate Through Empirical Evidence*, International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research: 4-6.
- ATO (2005). *Türk Gurbetçilerin Raporu*, Ankara, Ato Yayını: 2-5
- Babataş, Gönül (2007). “Beyin Göçü ve Türkiye’nin Sosyo-Ekonomik Yapısının Beyin Göçüne Etkisi” *Öneri Dergisi* 7 (28): 263-266.
- Barışık, Salih (2020). *Küreselleşen Dünyada Fırsat Eşitliği Arayışında Uluslararası Göç ve Türkiye’nin Suriye Deneyimi*, Ankara: Gazi Kitabevi: 1-24.
- Beck Aaron Temkin, Weissman Arlene, Lester David, Trexler Larry (1974). “The Measurement of Pessimism: the Hopelessness Scale” *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 42(6): 861-865.
- Bidwell Posy, Laxmikanth Pallavi, Blacklock Claire, Hayvard Gail, Willcox Merlin, Peersman Wim, Mant David (2014). “Security and Skills the Two Key Issues in Health Worker Migration”. *Global Health Action* 7(1) :24194.
- Bimal Meena Kumari, Kaur Ravnet (2016). “Factors İntend to Brain Drain Among Staff Nurses”. *International Journal of Advances in Nursing Management*. 4(4): 327-330.
- Binici, Kasım (2012). “Türkiye’de Yayın Göçü Web of Science ve ULAKBİM Ulusal Veri Tabanlarında İndekslenen Yayınlar Üzerine Bir İnceleme”. *Bilgi Dünyası Dergisi* 13(1): 165-181.
- Bojanic Ana, Bojanic Katarina, Likic Robert (2015). “Brain Drain: Final Year Medical Student’s İntentions of Training Broad” *Postgraduate Medical Journal*. 91 (1076): 315-321.
- Brücker Herbert, Capuano Stella, Marfouk Abdeslam (2013). “Education, Gender and International Migration: Insights From a Panel-Dataset 1980-2010. Mimeo” *Institute of Employment Studies*: 13.
- Burcu, Merve (2022). *Türkiye’den Yüksek Nitelikli Göç: Tıp Fakültesi Öğrencileri*. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi: 36-55.

- Carayon Pascale ve Gürses Ayşe Pınar(2008). *Nursing Workload and Patient Safety A Human Factors Engineering Perspective*, Patient Safety and Quality; An Evidence-Based Handbook for Nurses: 52-62.
- Castro-Palaganas Erlinda, Spitzer Denise, Kabamalan Maria.Midea, Sanchez Marian Caricativo Ruel, Runnels Vivien, Bourgeault Lynn (2017). “An Examination of the Causes Consuequences and Policy Responses to the Migration of Highly Trained Health Personel From the Philippines: the High Cost of Living/Leaving A Mixed Method Study” *Human Resources for Health*. 15: 1-14.
- Chang Parris ve Deng Zhiduan (1992). “The Chinese Brain Drain and Policy Options” *Studies in Comparative İnternational Development*. 27(1): 44-60.
- Cormoş, Viorica Cristina (2014). “Mentality and Change in the Context of İnternational Migration” *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 149: 242-247.
- Crone, Robert (2008). “Flat Medicine ? Exploring Trends in the Globalization of Health Care” *Academic Medicine*. 83 (2): 117-121.
- Çağlayan, Savaş (2006). “Göç Kuramları, Göç ve Göçmen İlişkisi” *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (17): 67-91.
- Çalış, Özge Alev Sönmez (2019). *Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü: Nitel Bir Araştırma*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. 100.
- Çalışkan Sarı Arzu, Ok Gökçe, Aksanyar Yaşar, Kadioğlu Aydın Keskin, Uylaş Tuğba (2021). “Development and Evaluation The Effectiveness of Social Cohesion and Life Education Program That Applied To Foreigners Living İn Turkey”. *The Journal of Migration*. 7: 188-209.
- De Silva Nipun Lakshitha, Samarasekara Keshinie, Rodrigo Chaturaka, Samarakoon Lasitha, Fernando Sumadhya Deepika, Rajapakse Senaka (2014). “Why Do Doctors Emigrate From Sri Lanka? A Survey of Medical Undergraduate’s and New Graduates” *BMC Research Notes* 7: 1-7.

- Dodani Sunita ve Laporte Ronald (2005). “Brain Drain From Developing Countries: How Can Brain Be Converted Into Wisdom Gain ?” *Journal of the Royal Society of Medicine* 98 (11): 487-491.
- Dursun, Mehmet (2024). *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Asistan Hekimlerinin Hekim Göçüne Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi*. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Tıp Fakültesi, Uzmanlık tezi.
- Dünya Sağlık Ögütü Raporu (2006). “Working Together For Health”. Switzerland.
- Easterly William ve Nyarko Yaw (2008). “Is the Brain Drain Good For Africa ?” *Brookings Global Economy and Development Working Paper*. 19.
- Ekici Süleyman ve Tuncel Gökhan (2015). “Göç ve İnsan”. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(1): 9-22.
- El Saghir Nagi, Anderson Benjamin, Gralow Julie, Lopes Gilberto, Shulman Lawrence, Moukadem Hiba, Hortobagyi Gabriel (2020). “Impact of Merit-Based Immigration Policies on Brain Drain From Low- and , Middle- Income Countries”. *JCO Global Oncology*. 6: 185-189.
- Emini Filiz Tufan ve Gürsoy Hasine (2021). “Türkiye’de Beş Yıllık Kalkınma Planlarında Beyin Göçü Olgusu”. *International Journal of Social and Humanities sciences Research (JSHSR)* 8(65): 38-46.
- Er, Ahmet Metehan (2020). *İzmir’in Buca İlçesine Göç Eden Yetişkinlerin Göç Nedenleri ve Uyum Düzeyleri İlişkisi*. Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul 12.
- Erdoğan, Aynur (2009). *Türkiye’de Yurt Dışına Öğrenci Gönderme Olgusunun Sosyolojik Çözümlemesi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Erdoğan Coşkun, Aynur (2010). “Tanzimat Döneminde Yurt Dışına Öğrenci Gönderme Olgusu ve Osmanlı Modernleşmesine Etkileri”. *İstanbul University Journal of Sociology* 3 (20): 121-151.

- Erkan, Hakan Sezgin (2021). “Suriyeli Göçmenlerin Türkiye’yi Tercihi Üzerinden Göç Teorilerine Yeniden Bakış”. *Ortadoğu Etütleri*, 13(3): 421-445.
- Ermağan, İsmail (2018). *Türkiye’nin Beyin Göçü Meselesi*. Uluslararası Avrasya Göç Sempozyumu. Tam Metin Bildirim Kitabı, Türkistan 9-13 Ekim: 14-34.
- EUROSTAT (2021). “Migrant Integration Statistics 2020 Edition”. Luxembourg: Publications Office of the Union.: 1.
- Filiz, Ebru Gürbüz (2023). *Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencileri ve Asistan Hekimlerinde Yurt dışına Göç Etme Niyeti Yaygınlığı Nedenleri, Göç Etme Niyetinin Belirsizliğe Tahammülsüzlük Düzeyleri ve Umutsuzluk Düzeyi İlişkisinin İncelenmesi*. Bursa Uludağ Üniversitesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi:56.
- Frontieres Medecins Sans (2007). “Help Wanted: Confronting the Health Care Worker Crisis to Expand Access to HIV/AIDS Treatment MSF Experience in Southern Africa” *Johannesburg, Frontieres Medecins Sans*: 60.
- Gençler Ayhan ve Çolak Aytül (2002). *Türkiye’den Yurt Dışına Beyin Göçü Ekonomik ve Sosyal Etkileri*. 1. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı. 607-619.
- GHW (2005). *The Global Health Crisis: Global Health Watch 2005-2006 An Alternative World Health Report*, Zed Books: 119-134.
- Gibson John ve McKenzie David (2011). “Eight Questions About Brain Drain”. *Journal of Economic Perspectives*. 25(3): 107-128.
- Gökbayrak, Şenay (2009). “Skilled Labour Migration and Positive Externality: The Case of Turkish Engineers Working Abroad”. *International Migration*, 50:132-150.
- Gouda Pishoy, Kitt Kevin, Evans David, Goggin Deirdre, Last Jason, Donovan Diarmuid (2015). “Ireland’s Medical Brain Drain: Migration Intentions of Irish Medical Students”. *Human Resources for Health* 13: 1-9.
- Greenwood, Michael (2019). “The Migration Legacy of E.G. Ravenstein”. *Migration Studies*. 7(2): 269-278.

- Güllüpnar, Fuat (2012). “Göç Olgusunun Ekonomi- Politiki ve Uluslararası Göç Kuramları Üzerine Bir Değerlendirme”. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 4: 53-85.
- Johnson, Harry (1965). “The Economics of the Brain Drain the Canadian Case”. *Minerva*,3: 299-311.
- Johnson Sonali, Green Judith, Maben Jill (2014). “A Suitable Job? A Qualitative Study of Becoming A Nurse in the Context of a Globalizing Profession in India”. *International Journal of Nursing Studies*, 51(5): 734-743.
- Halıcı, Emrehan (2005). *Sürdürülebilir Gelişme, Bilişim ve Beyin Göçü*. 8-1 Aralık 2005 Uluslararası Göç Sempozyumu İstanbul: 257-260.
- Hamburg Üniversitesi Uluslararası Ekonomi Dergisi (2015). “Migrant Workers in the German Health Sector”. *Hamburg instute of International Economics*, Şubat 2015: 27.
- Hashish Abou ve Ashour Heba (2020). “Determinants and Mitigating Factors of the Brain Drain Among Egyptian Nurse: A Mixed Methods Study”. *Journal of Research Nursing*, 25(8): 699-719.
- Hassan Arooj, Muzamil Naiha, Wajahat Mehrin, Iqbal Zunaira, Bajwa Obaid (2022). “Perception of Dentists Regarding Brain Drain in Punjab, Pakistan: A Cross-Sectional Survey”. *Journal of University Medical- Dental College*, 13(4): 503-507.
- İçduygu Ahmet ve Aksel Damla (2012). *Türkiye’de Düzensiz Göç* Ankara: Uluslararası Göç Örgütü Türkiye. Ankara Eylül.
- İfanti Amalia, Argyriou Andreas, Kalofonou Foteini, Kalofonos Haralabos (2014). “Physician’s Brain Drain in Greece A Perspectiveon the Reason Why and How Two Adress It”. *Health Policy*. 117(2): 210-215.
- Kabbash İbrahim, Sallamy Rania, Zayed Hanaa, Alkhyate İbrahim, Omar Ahmed, Abdo Sanaa (2021). “The Brain Drain: Why Medical Students and Young Physicians Want to Leave Egypt”. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 27 (11): 1102-1108.

- Kaçmaz, Emrullah (2022). *Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumları ve İlişkili Faktörler*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Aile hekimliği Anabilim Dalı, Uzmanlık Tezi. Samsun.
- Kadel Manata ve Bhandari Menuka (2019). “Factors Intended to Brain Drain Among Nurses Working at Private Hospitals of Biratnagar, Nepal”. *Bibechana* 16: 213-220.
- Kesselman, Jonathan (2001). “Policies to Stem the Brain Drain: Without Americanizing Canada”. *Canadian Public Policy/ Analyse de Politiques* 2001: 77-93.
- Kirigia joses Muthuri, Gbary Akpa Raphael, Muthuri Lenity Kainyu, Nyoni Jennifer, Seddoh Anthony (2006). “The Cost of Healt Professionals’ Brain Drain in Kenya”. *BMC Health Services Research* 6: 1-10.
- Kizito Samuel, Mukunya David, Nakitende Joyce, Nambasa Stella, Nampogo Adrian, Kalyesubula Robert, Sewankambo Nelson (2015). “Career Intentions of Final Year Medical Students in Uganda After Graduating: the Burden of Brain Drain”. *BMC Medical Education* 15: 1-7.
- Khadria, Binod (2007). “İnternational Nurse Recruitment in İndia”. *Health Services Research* 42: 1429-1436.
- Kollar Eszter ve Buyx Alena (2013). “Ethics and Policy of Medical Brain Drain: A Review”. *Swiss Medical Weekly* 143: 1-8.
- Kofman, Elenore, Annie Phizacklea, Parvati Raghuram, Rosemary Sales (2000). “Gender and İnternational Migration in Europe”. Employment Welfare and Politics, *Londra Routledge*: 33.
- Kösemen, Cevdet (1968). “A Report Presented to Education and World Affairs Concerning Emigration of Engineers Architects From Turkey to Foreign Countries fort the Project”. *İnternational Migration of Talent* 3: 2.
- Köşer-Akçapar, Şebnem (2006). “Do Brains Really Going Down the Brain? Highly Skilled Turkish Migrants in the Usa and the Brain Drain Debate in Turkey”. *Revue Européenne Des Migrations Internationales*, 22(3) 79-107.

- Köşer- Akçapar, Şebnem (2009). “Turkish Skilled Migration to the United States: New Findings and Policy Recommendations”. *Land of Diverse Migrations: Challenges of Emigration and Immigration in Turkey*. 110-248.
- Kurtuluş, Berrak (1988). *Beyin Göçü Geçmişte Günümüzde ve Gelecekte*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası: 46.
- Kwok Viem ve Leland Hayne (1982). “An Economic Model of the Brain Drain”. *The American Economic Review*, 72,1: 91-100.
- Lee, Everett Astor (1966). “A Theory of Migration”. *Demography* C.3: 47-57.
- Li Wei, Lo Lucia, Lu Yixi, Tan Yining, Lu Zheng (2021). “Intellectual Migration: Considering China”. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 47(12): 2833-2853.
- Manning Patrick ve Trimmer Tiffany (2020). *Migration in World History*. Londra Routledge 3. Edition: 133.
- Mason, Jennifer (2013). “Review of Australian Government Health Workforce Program”. *Australian Government Department of Health*: 20.
- Mc Aleese Sara, Clyne Barbara, Matthews Anne, Brugha Ruari, Humphriees Niamh (2016). “Gone For Good?An Online Survey of Emigrant Health Professionals Using Facebook As A Recruitment Tool”. *Human Resources For Health* 14: 135-144.
- Meo Sultan Ayoub ve Sultan Tehreem (2023). “Brain Drain of Healthcare Professionals from Pakistan from 1971 to 2022 Evidence-Based Analysis”. *Pakistan Journal of Medical Sciences* 39(4): 921.
- Mollahaliloğlu Salih, Çulha Ülger, Kosdak Mustafa, Öncül Hasan (2014). “The Migration Preferences of Newly Graduated Physicians in Turkey”. *Medical Journal of Islamic World Academy of Sciences* C.22: 67-75.
- Mullan, Fitzhugh (2005). “The Metrics of the Physician Brain Drain”. *New England Journal of Medicine* 353(17): 1810-1818.
- Nazomi Yagi, Tim Mackey, Bryan Liang, Lorna Gerlt (2013). “Policy Review: Japan- Philippines Economic Partnership Agreement (JPEPA)- Analysis of A

Failed Nurse Migration Policy”. *International Journal of Nursing Studies* 51(2): 243-250.

Okumuş Nurullah, Eğin Ertuğrul, Kosdak Mustafa, Çipil Zekiye (2016). “Sağlık Çalışanlarının Uluslararası Göçü/İstihdamı”. Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı Sağlık İnsan Gücü Planlama Daire Başkanlığı 2016 Mayıs Sayı 2: 6-10.

OPAM (2013). “Espana Pais De Emigracion? La Imagen DE Exodo A Prueba De Evidencia Estadística” *Tema OPAM Sevilla* 8: 12.

Öncü Emine, Selvi Hüseyin, Vayisoğlu Sümbüle Köksoy, Ceyhan Halil (2018). “Hemşirelik Öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirilmesi: Güvenirlilik ve Geçerlilik Çalışması”. *Çukurova Medical Journal* 2018,43: 207-215.

Öneri, İsmail (2019). “Türkiye’den Beyin Göçü (2007-2017)”. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Projesi. Denizli. 29.

Özcan, Deniz Ela (2016). “Çağdaş Göç Teorileri Üzerine Bir Değerlendirme”. *İş ve Hayat Dergisi*. 4: 183-215.

Özdede, Şeyma (2023). *Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesindeki Asistan Doktorların Yurt Dışına Gitme Yönelimlerinin Meslek Doyumu ve Tükenmişlik ile İlişkisi*. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Ankara Eğitim Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği Kliniği. Uzmanlık Tezi. 28-38.

Özdek, Berk (2017). *Göç ve Pazarlama İlişkisi: Suriye Göçünün İşletmelerin Pazarlama Uygulamaları Üzerindeki Etkilerinin Gaziantep’li İşletmeler Üzerinden Araştırılması*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa 28-36.

Özdemir, Süleyman (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları. 132.

Pazarcık, Sevda Figan (2010). *Beyin göçü olgusu ve Amerika Birleşik Devletleri Üniversitelerinde Çalışan Türk Sosyal Bilimciler Üzerine Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi. 95-105.

- Pellegrino, Adela (2001). "Trends in Latin American Skilled Migration 'Brain Drain' or 'Brain Exchange'". *International Migration* 39(5): 111-132.
- Percot Marie (2006). "Indian Nurses in the Gulf: Two Generations of Female Migration". *South Asia Research*. 26(1): 41-62.
- Petersen, William (1958). "A General Typology of Migration". *American Sociological Review*. 23(3): 256-266.
- Poppe Annelien, Jirovsky Elena, Blacklock Claire, Laxmikanth Pallavi, Moosa Shabir, Maeseneer Jan De, Peersman Wim (2014). "Why Sub-Saharan African Health Workers Migrate to European Countries That Do Not Actively Recruit: A Qualitative Study Post- Migration". *Global Healt Action*. 7(1): 24071.
- Ravenstein, Ernst Georg (1885). "The Laws of Migraiton". *Journal of the Statistical Society of London* 48(2): 198.
- Sağbaşı, Seyla Meltem (2009). *Beyin Göçünün Ekonomik ve Sosyal Etkileri: Türkiye Örneği*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul. 85.
- Sağırılı, Muhittin (2006). *Eğitim ve İnsan Kaynağı Yönünden Türk Beyin Göçü: Geri Dönen Türk Akademisyenler Üzerine Alan Araştırması*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. 376.
- Sahay, Anjali (2014). "Reverse Brain Drain: New Strategies By Developed And Developing Counries". *Socioeconomic, Cultural and Policy Perspectives. India*: 183-201.
- Seber Gülten, Dilbaz Nesrin, Kaptanoğlu Cem, Tekin Durmuş (1993). "Umutsuzluk Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirliği". *Kriz Dergisi* 1993, 1(3).
- Serour, Gamal (2009). "Healthcare Workers and the brain Drain". *International Journal of Gynecology, Obstetrics*. 106(2): 175-178.
- Sofracı İhsan Erdem (2018). "Nazi Zulmünden Kaçan Almanca Konuşan Mülteci Bilim İnsanlarının İktisat ve maliye İlmine Katkılarına Bir Bakış". *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 22(1): 93-106.

- Song, Quancheng (2013). “A Demographic Sociological Analysis of Foreigners and Hong Kong, Macao and Taiwan Residents in Mainland China”. *Journal of Shandong University, Philosophy and Social Sciences*. 41(2): 89-99.
- Stouffer, Samuel (1940). “Intervening Opportunities: A Theory Relating Mobility and Distance” *American Sociological Review*. 5(6): 845-867.
- Stouffer, Samuel (1960). “Intervening Opportunities and Competing Migrants”. *Journal of Regional Science*. 2: 1-26.
- Şahin, Fatih (2019). *Türkiye’den Avrupa Birliğine Yeni Göç Hareketi: Yüksek Nitelikli Göç*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İzmir. 53.
- Tanrısevdi Filiz, Durdu İlknur, Tanrısevdi Abdullah (2019). “Beyin Göçü mü ? Beyin Gücü mü ?” *Aydın Adnan Menderes University Journal of Travel and Tourism Research* 14: 133-158.
- Tansel Aysıt ve Güngör Nil Demet (2004). “Türkiye’den Yurt Dışına Beyin Göçü: Ampirik Bir Uygulama”. *Economic Research Center Working Papers In Economics* 4(202): 1-10.
- Tansel Aysıt ve Güngör Nil Demet (2006). “Türkiye’den Beyin Göçü: Yurda Geri Dönmeyen Öğrencilere İlişkin Anket Sonuçları”. *İktisat İşletme ve Finans* 21(246): 5-29.
- Thomas, Philomina (2006). “The International Migration of Indian Nurses”. *International Nursing Review*. 53(4): 277-283.
- Tintori Guido ve Valentina Romei (2017). “Emigration From Italy After the Crisis: The Shortcomings of the Brain Drain Narrative”. *South-North Migration of Eu Citizens in Times of Crisis* 2017: 49-64.
- Toksöz, Gülay (2006). “Uluslararası Emek Göçü”. *İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları*. İstanbul 251.
- Turan, Fatma Dilek (2021). “Hemşirelik Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumlarının Yordayıcısı Olarak Kariyer Karar Verme

- Yetkinlikleri". *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 10(4): 828-841.
- Uzun, Şenol (2021). "İtalya'da Göç Yönetimi: İltica Prosedürleri ve Kabul Politikaları". *Göç Araştırmaları Dergisi*. 7(2): 262-286.
- Uzun, Şenol (2024). "Cumhuriyetin İkinci Yüzyılına Girerken Türkiye'de Göç, Değişen Demografi ve Göç Yönetimi". *Çağdaş Yerel Yönetimler*. 33(1): 1-32.
- Wallerstein, İmmanuel (1995). *Kapitalist Dünya Ekonomisinde Hane Yapıları ve Emek Göçü Oluşumu, Irk, Ulus, Sınıf*. (der. Balibar ve Wallerstein) Metis Yayınları: 134.
- WHO (2011). "European Observatory on Health Systems and Policies, Health Professional Mobility and Health Systems; Evidence From". *17 European Countries*. WHO 2011.
- Wenden, Catherine Wihtol De (2010). "Accueil I Etat De La France". *Projet* 1(7): 49-55.
- Yalçın, Cemal (2004). *Göç Sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık. 35-40.
- Yardım, Müşerref (2017). "Göç ve Entegrasyon Politikaları Işığında Fransa'da Toplumsal Kabul". *Göç Araştırmaları Dergisi*, 3(2): 100-136.
- Yılmaz, Eren (2019). "Uluslararası Beyin Göçü Hareketleri Bağlamında Türkiye'deki Beyin Göçünün Durumu". *Lefke Avrupa Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2) 220-232.

İnternet Kaynakları

- NAFSA,(2018),<https://www.nafsa.org/policy-and-advocacy/policy-resources/nafsainternational-student-economic-value-tool>,ErişimTarihi: 04/08/2023. 17:40.
- TBMM İnsan Hakları Komisyonu, (2018). "Göç ve Uyum Raporu". Web: www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/docs/2018/goc_ve_uyum_raporu. Erişim tarihi: 12/06/2023 18:56.
- TDK, Türkçe Sözlük, "Göç" maddesi, <https://sozluk.gov.tr/> erişim tarihi: 04/07/2023; 21.48.

TDK, Türkçe Sözlük, “Beyin Göçü” maddesi, <https://sozluk.gov.tr/> erişim tarihi: 04/11/2023; 12:43.

TUBİTAK, (2015).

https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/content_files/iletisim/edergi/S160_dosyalar/assets/common/downloads/publication.pdf. Erişim tarihi: 04/12/2023. 14:14.

Türkiye Cumhuriyeti Dış İşleri Bakanlığı (2022). Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşları / T.C. Dışişleri Bakanlığı (mfa.gov.tr) Erişim tarihi: 12/08/2023 19:05.

Türk Tabipler Birliği (2020). TTB Genel Yönetim Kurulu: Hekimlik yapmak istiyoruz! | TTB Erişim tarihi 10.08.2023 22:03.

Uganda Sağlık Bakanlığı (2011). Sentongo K: Certificate of Good Standing In. Uganda Ministry of Health;2011.

<https://dashboards.health.go.ug/search/?type=1> Erişim tarihi 12.12.2023 19:30.



EKLER

EK 1 Anket Formu

Sağlık Alanında Eğitim Gören Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumları

Değerli katılımcı,

Bu çalışma Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilim Enstitüsü Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Anabilim Dalı'nda yürütülmektedir. Söz konusu araştırma bir anket çalışmasıdır ve gönüllülük esasına dayalıdır. Çalışmanın amacı Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Hemşirelik ve Ebelik bölümü öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumları ve ilişkili faktörlerin değerlendirilmesidir. Vereceğiniz bilgiler yalnızca bilimsel araştırma kapsamında kullanılacak olup, hiçbir şekilde kimlik bilgilerinizle ilişkilendirilmeyecek ve tamamen gizli tutulacaktır. Araştırmaya katılmayı reddedebileceğiniz [] soruları boş bırakabilirsiniz. Araştırmaya katıldıktan sonra istediğiniz anda ayrılma hakkına da sahipsiniz. 20229346041@cumhuriyet.edu.tr adresinden iletişime geçebilirsiniz.

Danışman: Doç. Dr. Yılmaz DAŞLI Yaklaşık anket süresi 3-5 Dakika arasındadır.

Çalışmaya verdiğiniz katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

1. Uygun olanı işaretleyiniz. ()Türkiye Cumhuriyeti vatandaşsıyım ()Değilim(belirtiniz).....
2. Cinsiyetiniz ()Kadın ()Erkek
3. Yaşınız.....
4. Okuduğunuz Fakülte? () Tıp () Diş Hekimliği () Sağlık Bilimleri
5. Kaçınıcı sınıftasınız?
6. Ailenizin gelir durumunu nasıl tanımlarsınız? ()Düşük ()Orta ()Yüksek
7. Annenizin eğitim durumu nedir?
()Okuryazar değil ()Okuryazar veya ilkökul mezunu ()Lise veya dengi mezunu ()Üniversite veya yüksekökol mezunu ()Yüksek lisans doktora
8. Babanızın eğitim durumu nedir?
()Okuryazar değil ()Okuryazar veya ilkökul mezunu ()Lise veya dengi mezunu ()Üniversite veya yüksekökol mezunu ()Yüksek lisans doktora
9. Hangi Aile biçimine sahipsiniz?
()Çekirdek aile ()Geniş aile ()Tek ebeveynli aile
10. Herhangi bir uluslararası öğrenci değişim programına katıldınız mı? ()Evet ()Hayır
11. Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akrabalarınız/ arkadaşlarınız var mı? ()Evet ()Hayır
12. Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz? ()Evet ()Hayır
(12, 13 ve 14. soruları yurt dışına göç etme düşünceniz varsa cevaplayınız)
13. Göç etmek istediğiniz ülkelerden en az birini yazınız:
14. Göç etmenizdeki öncelikli sebebiniz ne olurdu? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.
()Türkiye'deki sağlıkta şiddet olayları
()Türkiye'deki çalışma koşulları
()Türkiye'deki sağlık politikası
()Yurt dışında daha iyi yaşam standardı, daha yüksek kazanç
()Yurt dışında mesleğime yönelik daha iyi eğitim almak
()Yurt dışında bilimsel çalışmalar için daha büyük destekler sunulması
()Yurt dışında uzmanlık eğitimine daha kolay başlanabilmesi
()Yabancı ülke vatandaşlığı almak
()Yeni insanlarla tanışmak, yeni yerler görmek
()Daha sonra ülkeme dönüp daha donanımlı biri olarak hizmet vermek
()Diğer (belirtiniz) :
15. Göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünür müsünüz? ()Evet ()Hayır ()Fikrim yok
16. Sizce yurt dışına göçün önündeki engeller nelerdir? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.
()Yabancı dil öğrenmenin zorluğu
()Ek sınavlara tabi tutulmak (USMLE, PLAP vb.)
()Masraflar (sınavlar, seyahatler...)
()Vize alma süreci
()Aileden/sevdiklerinden ayrılacak olmak
()Göç edilen ülkenin yabancılara karşı tutumu
()Herhangi bir engel yok
()Diğer (belirtiniz) :
17. Türkiye'de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz? ()Evet ()Hayır ()Fikrim yok
18. Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz? ()Evet ()Hayır ()Fikrim yok

	Kararımda Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kararımda Katılmıyorum
1. Yurt dışında yaşamamın hayatımı kolaylaştıracağını düşünürüm.					
2. Daha fazla para kazanabileceğim için yurt dışında çalışmak isterim.					
3. Ülkemde kariyer elde etmek için yeterli fırsatım olduğundan yurt dışına gitmeme gerek yok.					
4. Bu işi başka bir ülkede yapacak olsam daha keyifli bir çalışma yaşamım olur.					
5. Bu ülkede geçirdiğim her dakikanın boşa geçtiğine inanırım.					
6. Yurt dışında çalışmanın beni mutlu edeceğine inanırım.					
7. Yurt dışında çalışmamın yaşam standartlarımı arttıracacağını düşünürüm.					
8. Yurt dışı iş ilanları dikkatimi çeker.					
9. Ülkelerin yabancılar için yaşama/ çalışma kabul kriterlerini araştırırım.					
10. Yurt dışında çalışmak adına karşılaşılabileceğim zorluklara katlanabilirim.					
11. Yurt dışında yaşamayı konu alan haberlerle ilgilenmem.					
12. Olumsuz deneyimler olduğunu duysam da yurt dışında yaşama fikrinden vazgeçmem.					
13. Politik baskılardan uzak olabileceğim başka bir ülkede yaşamak isterim.					
14. Gelecek kaygımın olmayacağı başka bir ülkede çalışmak isterim.					
15. Düşünce özgürlüğü daha fazla olan bir ülkede yaşamak isterim.					
16. Kendimi daha güvende hissedebileceğim başka bir ülkede yaşamak isterim.					

	Sizin için uygun olanı işaretleyiniz.	EVET	HAYIR
1	Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum.		
2	Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur.		
3	İşler kötüye giderken bile her şeyin hep böyle kalmayacağını bilmek beni rahatlatıyor.		
4	Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.		
5	Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.		
6	Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.		
7	Geleceğimi karanlık görüyorum.		
8	Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum.		
9	İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiçbir neden yok.		
10	Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı.		
11	Gelecek benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu görünüyor.		
12	Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum.		
13	Geleceğe baktığımda şimdikine oranla daha mutlu olacağımı umuyorum.		
14	İşler bir türlü benim istediğim gibi gitmiyor.		
15	Geleceğe büyük inancım var.		
16	Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.		
17	Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi.		
18	Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor.		
19	Kötü günlerden çok iyi günler bekliyorum.		
20	İstediğim her şeyi elde etmek için çaba göstermenin gerçekten yararı yok nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.		



Ek 2 Etik kurul izni

İvraq Tarih ve Sayısı: 18.10.2023-348604



T.C.

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulu

Sayı: E-99711239-050.01.04/

Konu: Etik Kurulu Kararı

Sayın Hasan Yasin ÜNLÜ

Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulunun 17.10.2023 tarihli kararı yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerini rica ederim.

Doç. Dr. Meryem ACARA ESER
Kurul Başkanı

EK: Etik Kurulu Kararı



T.C.
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA ÖNERİSİ ETİK DEĞERLENDİRME
KURULU KARARI

Toplantı Sayısı	Karar Tarihi	Karar Sayısı
10	17.10.2023	2023/22

Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulu çevrimiçi olarak Doç. Dr. Meryem ACARA ESER başkanlığında toplandı.

Karar No 22- Hasan Yasin ÜNLÜ'nün Üniversitemiz Sosyal Bilimler Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kuruluna yapmış olduğu başvuru incelenmiştir.

Sağlık Alanında Eğitim Gören Öğrencilerin Beyin Göçüne Yönelik Tutumları isimli araştırmanın etik olarak uygunluğuna oy birliğiyle/çokluğuyla karar verilmiştir.

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı soyadı: Hasan Yasin ÜNLÜ

Uyruğu: Türkiye Cumhuriyeti

