

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

TÜRKİYE'YE TERSİNE BEYİN GÖÇÜ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

ÖZGE ALEV SÖNMEZ ÇALIŞ

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Adem UĞUR

Ağustos – 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

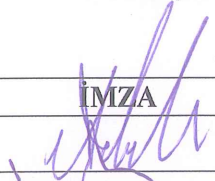
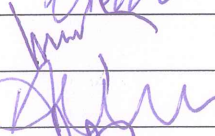
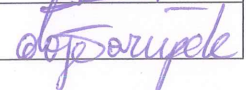
TÜRKİYE'YE TERSİNE BEYİN GÖÇÜ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

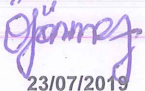
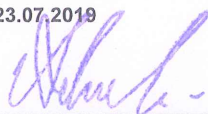
DOKTORA TEZİ

Özge Alev SÖNMEZ ÇALIŞ

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

“Bu tez 08/08/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
PROF.DR. ADEM UĞUR	Başarılı	
PROF.DR. ABDULKADİR ŞENKAL	Başarılı	
DOÇ.DR. ABDURRAHMAN BENLİ	Başarılı	
DOÇ.DR. SELİM İNANÇLI	Başarılı	
DOÇ.DR. DOĞA BAŞAR SARIİPEK	Başarılı	

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU	Sayfa : 1/1
Öğrencinin		
Adı Soyadı	:	ÖZGE ALEV SÖNMEZ ÇALIŞ
Öğrenci Numarası	:	D116005006
Enstitü Anabilim Dalı	:	ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı	:	ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Programı	:	☐ YÜKSEK LİSANS ☒ DOKTORA
Tezin Başlığı	:	TÜRKİYE'YE TERSİNE BEYİN GÖÇÜ: NİTEL BİR ANALİZ
Benzerlik Oranı	:	%7
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,		
☒ Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.		
 23/07/2019 Öğrenci İmza		
☐ Sakarya Üniversitesi Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafıma yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.		
Bilgilerinize arz ederim.		
/...../20..... Öğrenci İmza		
Uygundur		
Danışman Unvanı / Adı-Soyadı: Prof. Dr. Adem UĞUR		
Tarih:23.07.2019		
İmza: 		
☐ KABUL EDİLMİŞTİR	Enstitü Birim Sorumlusu Onayı	
☐ REDDEDİLMİŞTİR		
EYK Tarih ve No:		

ÖNSÖZ

Tezimin başlangıcından tamamlanmasına kadar fikir ve görüşlerini belirterek, her aşamasında çalışmamı sahiplenen ve bana her zaman destek veren çok kıymetli büyüğüm ve danışmanım Prof. DR. Adem UĞUR'a en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Doç.Dr. Abdurrahman BENLİ ve Doç.Dr. Selim İNANÇLI hocalarım da bu süreç boyunca desteklerini ve katkılarını esirgememiştir, her iki hocama da destekleri için çok teşekkür ederim. Değerli katkıları ile bu tez çalışmasını değerlendirmiş olan Prof. Dr.Abdulkadir ŞENKAL ve Doç.Dr. Doğa Başar SARIİPEK hocalarıma da da teşekkürlerimi sunarım. Lisans dönemimde aldığım eğitim ile üzerimde emeği olan değerli hocam Prof. Dr. Sedat MURAT'a teşekkürü bir borç bilirim. Tezimin yazım aşamasındaki süreçlerde bana her türlü destekte bulunan oda arkadaşım ve kardeşim Arş. Gör. Elif ALP'e teşekkür ederim. Tez sürecinde her zaman desteklerini gördüğüm Aykut GÜNER ve Nurdan BANA kardeşlerime ve Sakarya'nın bana kazandırdığı dostlarımdan Hanife BABACAN'a teşekkür ederim. Tezimin araştırma kısmında bana geri dönüş yapan değerli katılımcılara da yoğun çalışma tempolarında vakit ayırdıkları için ve değerli katkılarından dolayı ayrı ayrı teşekkür ederim.

Bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim ve iyi ki onların kızıyım dediğim canım annem Sevinç SÖNMEZ'e, canım babam Yavuz SÖNMEZ'e, bana ablalık duygusunu yaşatan canım kardeşim Onur SÖNMEZ'e, tez yazım sürecinde hayatımı birleştirdiğim ve bu hayattaki iyikilerimin başında yer alan canım eşim Uğur ÇALIŞ'a ve son olarak bana varlığıyla desteğini hissettiren cinsiyetini daha bilmediğim ve çalışma duygusunun mutluluğu yanında anne olma duygusunun mutluluğunu da yaşatan canım yavruma bu süreçteki destekleri ve sevgileri için şükranlarımı sunarım.

Özge Alev SÖNMEZ ÇALIŞ

08.08.2019

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM:TERSİNE BEYİN GÖÇÜ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
1.1.Göç Kavramı	8
1.2.Göç Türleri	10
1.2.1.Tersine Göç Kavramı	11
1.2.2.Geriye Göç Kavramı.....	13
1.2.3.Beyin Göçü Kavramı.....	15
1.2.3.1.Beyin Göçünün Tanımı.....	16
1.2.3.2.Beyin Göçünün Bileşenlerine İlişkin Tanımlar	16
1.2.3.3.Beyin Göçünün Ortaya Çıkışı.....	23
1.2.3.4.Küreselleşme Sürecinde Beyin Göçünün Gelişimi.....	27
1.2.3.5.Beyin Göçünün Sebepleri	32
1.2.3.6.Beyin Göçünün Sonuçları.....	37
1.2.3.7.Beyin Göçü Modelleri	41
1.2.3.8.Beyin Göçü Türleri	44
1.2.4.Tersine Beyin Göçü Kavramı.....	49
İKİNCİ BÖLÜM:DÜNYADA BEYİN GÖÇÜ VE TERSİNE BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI ÜZERİNE ÜLKE ÖRNEKLERİ	53
2.1. Dünyada Beyin Göçü Alan Ülke Örneklerinde Beyin Göçü Çekme Politikaları	53
2.1.1.Amerika’da Beyin Göçü.....	55
2.1.2.Avustralya’da Beyin Göçü	61
2.1.3.İngiltere’de Beyin Göçü	64
2.1.4.Kanada’da Beyin Göçü.....	67
2.1.5.Avrupa Birliği’nde Beyin Göçü	73
2.2.Dünyada Beyin Göçü Veren Ülke Örneklerinde Tersine Beyin Göçü Politikaları ..	75
2.2.1.Çin’de Tersine Beyin Göçü.....	76
2.2.2.Güney Kore’de Tersine Beyin Göçü	81
2.2.3.Hindistan’da Tersine Beyin Göçü	83

2.2.4.Tayvan’da Tersine Beyin Göçü.....	88
2.2.5.Tayland’da Tersine Beyin Göçü.....	91
2.2.6.Afrika Ülkelerinde Tersine Beyin Göçü.....	93
2.2.7.Avrupa Birliği’nde Tersine Beyin Göçü	95
2.2.8.Latin Amerika Ülkeleri Tersine Beyin Göçü	97
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:TÜRKİYE’DE BEYİN GÖÇÜ VE TERSİNE BEYİN GÖÇÜ HAREKETLERİ İLE TERSİNE BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI.....	103
3.1.Türkiye’de Beyin Göçü Hareketleri.....	103
3.1.1.Türkiye’de İç Beyin Göçü	103
3.1.2.Türkiye’de Dış Beyin Göçü	115
3.1.2.1.Türkiye’den Yurt Dışına Beyin Göçü.....	115
3.1.2.2.Türkiye’den Yurt Dışına Üniversite Öğrencilerinin Hareketliliği...	119
3.1.2.3.Yurt Dışından Türkiye’ye Beyin Göçü.....	121
3.2.Türkiye’de Tersine Beyin Göçü Hareketleri.....	122
3.2.1.Türkiye’de İç Göç Hareketleri Bağlamında Tersine Beyin Göçü	122
3.2.2.Yurt Dışından Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Bağlamında Yabancı Üniversite Öğrenci Hareketliliği	124
3.2.3.Yurt Dışından Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü	127
3.3.Türkiye’de Tersine Beyin Göçü Politikaları	127
3.3.1.Türkiye’de Tersine Beyin Göçüne Yönelik Kamu Politikaları	127
3.3.1.1.Kalkınma Planlarında Tersine Beyin Göçü	127
3.3.1.2.Yüksek Nitelikli Bireylere Yönelik Vizelerle Tersine Beyin Göçü	133
3.3.1.3.Türkiye’de Tersine Beyin Göçüne Yönelik Ulusal Anlamda TÜBİTAK’ın Yürüttüğü Program ve Projeler.....	134
3.3.2.Türkiye’de Tersine Beyin Göçüne Yönelik Özel Kurumların Politikaları ve Proje Örnekleri	139
3.3.3.Türkiye’de Tersine Beyin Göçüne Yönelik Kamu Özel İştirakleri Proje Örnekleri.....	142
3.3.4.Türkiye’de Tersine Beyin Göçüne Yönelik Uluslararası Program Ve Projeler	144
3.3.4.1.Türkiye Göçmen Vatandaşlar Aracılığıyla Bilgi Transferi Programı (TOKTEN).....	144

3.3.4.2. Marie Skłodowska Curie Uluslararası Burs ve Araştırma Dolaşım

Destekleri (MSCA) 145

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TÜRKİYE'YE TERSİNE BEYİN GÖÇÜ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 150

4.1. Araştırmanın Amacı ve Problemi 150

4.2. Araştırmanın Etiği 150

4.3. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenilirliği 152

4.4. Araştırmanın Modeli 153

4.5. Araştırmanın Çalışma Grubu 155

4.6. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Araçları 157

4.7. Araştırmanın Analiz Süreci 159

4.8. Araştırmanın Bulguları 162

4.8.1. Beyin Göçü Gerçekleştirmelerinde Etkili Olan Faktörler 162

4.8.2. Yurt Dışına Uyum Süreci 173

4.8.2.1. Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Süreci 174

4.8.2.2. Yurt Dışında Günlük Hayata Uyum Süreci 182

4.8.3. Yurt Dışında Bulundukları Süre İçerisinde Türkiye Menşeli İşlerde Yurt Dışında Olmak Kaydıyla Yer Alma Durumları 192

4.8.3.1. Yurt Dışında Bulunma Süresine Göre Türkiye Menşeli İş/Projelerde Yer Alma Durumu 193

4.8.3.2. Yurt Dışı İçin İş Teklifi Alma Durumu 194

4.8.4. Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri 195

4.8.4.1. Kamu Kurumlarında Çalışanların Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri 196

4.8.4.2. Özel Kurumlarda Çalışanların Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri 199

4.8.4.3. Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri 205

4.8.5. Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Sonrasında Şehir Tercih Etme Nedenleri .. 211

4.8.6. Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye'deki Kurumlarda Çalışmaya Başlamaları 213

4.8.6.1. Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye'deki Kamu Kurumlarında Çalışmaya Başlamaları 213

4.8.6.2.Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye'deki Özel Kurumlarda Çalışmaya Başlamaları.....	217
4.8.6.3.Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye'deki Kamu Özel İştiraklerinde Çalışmaya Başlamaları.....	220
4.8.7.Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylere Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirmeleri İle İlgili Tavsiyeleri	223
4.8.8.Türkiye'de Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Artması İçin Tavsiyeler	226
4.8.8.1.Kamu Kurumlarında Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Artması İçin Tavsiyeleri	226
4.8.8.2.Özel Kurumlarda Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Artması İçin Tavsiyeleri	230
4.8.8.3.Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Artması İçin Tavsiyeleri.....	232
4.8.9.Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği.....	234
4.8.9.1.Kamu Kurumlarında Çalışanların Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri.....	234
4.8.9.2.Özel Kurumlarda Çalışanların Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri.....	236
4.8.9.3.Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri.....	238
4.8.10. Araştırma Bulgularına İlişkin Değerlendirme ve Tartışma.....	239
SONUÇ	257
KAYNAKÇA	263
EKLER	294
ÖZGEÇMİŞ	311

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devleti
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
ASELSAN	: Askerî Elektronik Sanayii
COFUND	: Burs Programlarına Ek Destek Programı
CONACYT	: Birleşik Meksika Devletleri Ulusal Bilim ve Teknoloji Konseyi
CONICET	: Ulusal Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
CWUR	: The Center for World University Rankings
EMN	: Avrupa Göç Ağı
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
GUYD	: Guyana'nın Diaspora Projesi
HAVELSAN	: Hava Elektronik Sanayii
HSMP	: Yüksek Nitelikli Göçmen Programı
IAB	: The Institute for Employment Research
IOM	: International Organization for Migration(Uluslararası Göç Örgütü)
IRG	: Avrupa'ya Geri Dönüş Hibeleri
ITN	: Yenilikçi Eğitim Ağları
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu'nun
İTÜ	: İstanbul Teknik Üniversitesi
KKTC	: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
M.Ö.	: Milattan Önce
MSCA	: Marie Skłodowska Curie Uluslararası Burs ve Araştırma Dolaşım Destekleri
NASSCOM	: Ulusal Yazılım ve Hizmet Şirketleri Birliği
NSTDA	: Tayland Ulusal Bilim ve Teknoloji Kalkınma Ajansı
OCS	: Kanada Lisansüstü Çalışmaları Ontario Konseyi (OCS)
ODTÜ	: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
PACIME	: Programa de Apoyo a la Ciencia en Mexico
PEDECIBA	: Temel Bilimler Geliştirme Programı

RISE	: Araştırma ve Yenilikçilik Değişim Programı
RQAN	: Afrika Vatandaşlarının Geri Dönüşü ve Yeniden Entegrasyonu Programı
SACO	: İsveç Mesleki Birlik Konfederasyonu (SACO)
STP	: Hindistan Yazılım Teknolojisi Parkları
TASSA	: Türk-Amerikan Bilim Adamları ve Bilim Adamları Derneği
TDK	: Türk Dil Kurumu (TDK)
TGIST	: Tayland Bilim ve Teknoloji Enstitüsü
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TOKTEN	: Vatandaşlar Aracılığıyla Bilgi Transferi Programı
TR1	: İstanbul
TR2	: Batı Marmara
TR3	: Ege
TR5	: Batı Anadolu
TR7	: Orta Anadolu
TR9	: Doğu Karadeniz
TRA	: Kuzeydoğu Anadolu
TRT	: Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu
TUSAŞ	: Türk Havacılık ve Uzay Sanayii
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
vb.	: ve bunun gibi
vd.	: ve diğerleri.
YGA	: Young Guru Academy
YLSY	: Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Adayları Seçme ve Yerleştirme
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Araştırmada Kullanılan Tersine Beyin Göçü İle İlgili Uluslararası Ve Ulusal Literatürde Bulunan Tez Çalışmaları	4
Tablo 2 : Ekonomik Gelişmişlik Seviyelerine Göre Ülkelerin Sınıflandırılması (2017)	21
Tablo 3 : Dönemlere Göre Beyin Göçü Literatürü	26
Tablo 4 : 2008-2017 Yılları Arasında ABD’deki H1-B Vizesinden Yararlanan Türkiye’den Gelen Göçmenlerin Oranları.....	58
Tablo 5 : 1980-2010 Yılları Arasında ABD’den 19 OECD Ülkesine Verilen Göçmen Sayısı ve 195 Ülkeden Aldığı Yüksek Eğitimli Bireylerin Toplam Sayısı ve Oranları.....	60
Tablo 6 : 1980-2010 Yılları Arasında Avusturalya’dan 19 OECD Ülkesine Verilen ve 195 Ülkeden Aldığı Yüksek Eğitimli Bireylerin Toplam Sayısı.....	64
Tablo 7 : 1980-2010 Yılları Arasında İngiltere’den 19 OECD Ülkesine Verilen ve 195 Ülkeden Aldığı Yüksek Eğitimli Bireylerin Toplam Sayısı.....	66
Tablo 8 : 1980-2010 Yılları Arasında Kanada’dan 19 OECD Ülkesine Verilen ve 195 Ülkeden Aldığı Yüksek Eğitimli Bireylerin Toplam Sayısı.....	71
Tablo 9 : AB Ülkelerinden Mavi Kart Verilmiş Kişi Sayıları	74
Tablo 10: 2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre En Fazla Göç Alan 3 Bölgeye Göç Eden Nüfusun Eğitim Durumuna (Doktora, Yüksek Lisans, Yüksekokul& Fakülte) Göre Toplam Sayısı	104
Tablo 11: 2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre En Fazla Eğitimli (Yüksekokul, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Toplamı) Göçmen Alan Bölgelerinin En Yüksek ve En Düşük Sayıdaki Göç Alan İlleri.....	105
Tablo 12 : 2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre En Az Göç Alan 3 Bölgeye Göç Eden Nüfusun Eğitim Durumuna (Doktora, Yüksek Lisans, Yüksekokul& Fakülte) Göre Toplam Sayısı	106
Tablo 13 : 2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre En Düşük Sayıda Eğitimli (Yüksek Okul, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Toplamı) Göçmen Alan Bölgelerinin En Yüksek ve En Düşük Sayıdaki Göç Alan İlleri.....	108
Tablo 14: 2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre En Fazla Göç Veren 3 Bölgeye Göç Eden Nüfusun Eğitim Durumuna (Doktora, Yüksek Lisans, Yüksekokul& Fakülte) Göre Toplam Sayısı	109

Tablo 15: 2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre Eğitimli (Yüksek Okul, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Toplamı) Göçmen Veren En yüksek Sayıdaki 3 Bölgenin En Yüksek ve En Düşük Sayıdaki Göç Veren İlleri...	110
Tablo 16: 2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre En Az Göç Veren 3 Bölgeye Göç Eden Nüfusun Eğitim Durumuna (Doktora, Yüksek Lisans, Yüksekokul& Fakülte) Göre Toplam Sayısı	112
Tablo 17: 2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre Eğitimli (Yüksek Okul, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Toplamı) Göçmen Veren En Düşük Sayıdaki 3 Bölgenin En Yüksek ve En Düşük Sayıdaki Göç Veren İlleri...	113
Tablo 18: 2013-2017 Yılı İŞKUR İstatistiklerinde Mesleklere Göre Yurt Dışına Gönderilen Sayısı	118
Tablo 19: 1980-2010 Yılları Arasında Türkiye’den 20 OECD Ülkesine Göç Eden Toplam Yüksek Eğitimli Erkek ve Kadın Sayıları İle Oranları	119
Tablo 20: 2009-2017 Yılları Arasında Türkiye’de Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Eğitimlilerin Toplamına Göre İç Göç Hareketleri Bağlamında Tersine Beyin Göçü.....	124
Tablo 21: 2014-2018 Yılları Arasında Türkiye’ye Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Eğitimi İçin Gelen Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayıları	126
Tablo 22: 2014-2018 Yılları Arasında ABD, Kanada ve Almanya’dan Türkiye’ye Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Eğitimi İçin Kayıtlı Toplam Yabancı Öğrenci Sayıları.....	126
Tablo 23: 2010- 2017 Yılları Arasında 2232 Programı’na Başvuranların ve Desteklenenlerin Sayısı	135
Tablo 24: 2012-2015 Yılları Arasında 2236-Uluslararası Araştırmacı Dolaşımı Destek Programı’na Başvuranların ve Desteklenenlerin Sayısı	136
Tablo 25: 2010-2017 Yılları Arasında 2221 - Konuk veya Akademik İzinli Bilim İnsanı Destekleme Programı’na Başvuranların ve Desteklenenlerin Sayısı	138
Tablo 26: 2010-2017 Yılları Arasında 2216-Uluslararası Araştırmacılar İçin Araştırma Burs Programı’na Başvuranların ve Desteklenenlerin Sayısı.....	139
Tablo 27: AB Katkısı Bakımından En Büyük TR Katılımcı Kuruluşlar(2018).....	146
Tablo 28: Çalışma Grubu Özellikleri	156
Tablo 29: Pilot Görüşme Bilgileri.....	158
Tablo 30: Mülakat Görüşme Bilgileri	158

Tablo 31: Beyin Göçü Gerçekleştirmelerinde Etkili Olan Faktörler	163
Tablo 32: 2015-2017 Yılları Arasındaki YLSY Seçme ve Yerleştirme Sonuçları	167
Tablo 33: CWUR’a Göre Dünyadaki 1000 Üniversitenin İçerisinde Türkiye’deki 10 Üniversitenin Sıralaması.....	169
Tablo 34: Yurt Dışında Bulunma Süresince Türkiye Menşeli İş/Projelerde Yer Alma Durumu	193
Tablo 35: Kamu Kurumlarında Çalışanların Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri	196
Tablo 36: Özel Kurumlarda Çalışanların Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri	200
Tablo 37: Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri	206
Tablo 38: Tersine Beyin Göçü Sonrasında Şehir Tercih Etme Nedenlerine İlişkin Kodların Katılımcıların Memleket, Cinsiyet ve Yaşadığı Şehre Göre Karşılaştırılması.....	211
Tablo 39: Araştırma Analizlerinin Sonuçları (En Fazla Kodlanan Kategoriler Ve Kodlar).....	241
Tablo 40: Araştırma Analizlerinin Sonuçları (Kodlanmayan Kategoriler Ve Kodlar)	242
Tablo 41: AB’nin Yerel ve Bölgesel Beyin Göçü Çekmeye Yönelik Programları	294
Tablo 42: AB’nin Yerel ve Bölgesel Beyin Göçünü Önlemeye Yönelik Programları	296
Tablo 43: Beyin Göçünün Gerçekleşmesinde Etkili Olan Faktörler Temasına İlişkin Kategorilerin Tanımları ve Örnek İfadeler	300
Tablo 44: Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Süreci Temasına İlişkin Alt Temaların ve Kategorilerin Tanımları ve Örnek İfadeler	301
Tablo 45: Yurt Dışında Günlük Hayata Uyum Süreci Temasına İlişkin Alt Temalar, Kategoriler ve Kodlar, Tanımlar ve Örnek İfadeler	302
Tablo 46: Yurt Dışında Bulundukları Süre İçerisinde Türkiye Menşeli İşlerde Yurt Dışında Olmak Kaydıyla Yer Alma Durumları Temasına İlişkin Tema, Alt Temaların ve Kategorilerin Tanımlamaları ve Örnek İfadeler	304
Tablo 47: Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesinde Etkili Olan Faktörler Temasına İlişkin Tema ve Kategorilerin Tanımlamaları ve Örnek İfadeler	305
Tablo 48: Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirdikten Sonra Şehir Tercih Etme Sebepleri	306

Tablo 49: Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kurumlarında Çalışmaya Başlaması Temasına İlişkin Alt Temaların ve Kategorilerin Tanımlamaları ve Örnek İfadeler	307
Tablo 50: Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylere Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirmeleri İle İlgili Tavsiyeleri	308
Tablo 51: Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Arttırılmasına Yönelik Tavsiyeler Teması ve Kodların Tanımları.....	309
Tablo 52: Yurt Dışında Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği Teması ve Kategorilerin Tanımları ve Örnek İfadeler	310



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 : Çalışmanın Tasarım Haritası	7
Şekil 2 : Göçü Açıklayan İnterdisipliner Çerçeve	9
Şekil 3 : Avustralya’da 1947-2004 Yılları Arasında Doğal Artış Gösteren Toplam Nüfus Artışı ve Net Göç	62
Şekil 4 : Çin’de Geri Dönenleri Teşvik Eden Milli Eğitim Bakanlığı Kuruluşları	79
Şekil 5 : Durum Çalışması Desenlerinin Temel Türleri	154
Şekil 6 : NVivo 12 Plus Programı İle Verilerin Analiz Süreci.....	161
Şekil 7 : Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Süreci	175
Şekil 8 : Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Sağlamada Yardımcı Faktörler	176
Şekil 9 : Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyumu Zorlaştıran Faktörler	180
Şekil 10 : Yurt Dışında Günlük Hayata Uyum Süreci	183
Şekil 11 : Yurt Dışında Günlük Hayata Uyum Sağlamada Yardımcı Faktörler.....	184
Şekil 12 : Yurt Dışında Günlük Hayatı Zorlaştıran Faktörler	189
Şekil 13 : Yurt Dışı İçin İş Teklifi Alma Durumu	195
Şekil 14 : Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kamu Kurumlarında Çalışmaya Başlamaları	214
Şekil 15 : Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Özel Kurumlarda Çalışmaya Başlamaları	218
Şekil 16 : Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kamu Özel İştiraklerinde Çalışmaya Başlamaları	221
Şekil 17 : Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylere Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirmeleri İle İlgili Tavsiyeleri.....	224
Şekil 18 : Kamu Kurumlarında Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Artması İçin Tavsiyeleri.....	227
Şekil 19 : Özel Kurumlarda Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi Ve Artması İçin Tavsiyeleri.....	230
Şekil 20 : Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi Ve Artması İçin Tavsiyeleri	232
Şekil 21 : Kamu Kurumlarında Çalışanların Yurt Dışındaki Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri.....	235

Şekil 22 : Özel Kurumlarda Çalışanların Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri	237
Şekil 23 : Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri	238
Şekil 24 : Beyin Göçü Alan Ülkelerin Beyin Göçü Çekme Politikaları	258



Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans	☐	Doktora	☒	
Tezin Başlığı: Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü: Nitel Bir Araştırma				
Tezin Yazarı: Özge Alev SÖNMEZ ÇALIŞ Danışman: Prof. Dr. Adem UĞUR				
Kabul Tarihi: 08.08.2019		Sayfa Sayısı: xiv (ön kısım)+311 (tez) + 4 (ek)		
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri				
Göç, geçmişten günümüze tarihin tüm dönemlerinde önem arz eden bir olgudur. Göç hareketleri içerisinde beyin göçü de 1960'lardan itibaren özellikle küreselleşme süreciyle birlikte, ülkeler açısından üzerinde durulan bir konu olmaktadır. Dünyada beyin göçü hareketliliğinde; beyin göçü alma ve beyin göçü verme durumlarına göre ülkeler politikalar oluşturmaktadırlar. Beyin göçü alan ülkelerin başında; ABD, Kanada, Avustralya ve İngiltere gibi gelişmiş ülkeler gelmektedir. Bu ülkeler beyin göçünü çekmek için yüksek nitelikli bireylere imkanlar sunmaktadırlar. Beyin göçü veren ülkeler ise; beyin göçü alan bu gelişmiş ülkelerin beyin göçü çekme politikalarına karşı önlemler alma ihtiyacı duymaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler; gelişmiş ülkelere verdikleri kayıpları geri kazanmak için tersine beyin göçü politikaları uygulamaktadırlar. Beyin göçü veren ülkelere Hindistan, Çin, Güney Kore, Tayland ve Tayvan gibi ülkeler, bu konudaki kayıplarını engellemek için tersine beyin göçü anlamında birçok politika ve projeye yer vermektedir. Beyin göçü türlerinden olan tersine beyin göçü de beyin göçü kaybı yaşayan gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ülkelerdeki yüksek nitelikli bireylerini ülkelere çekme sürecidir. Bu çalışmada; tersine beyin göçü konusuna ilişkin olarak dünyadaki gelişmiş ülkelerin beyin göçü çekmesine ilişkin uyguladıkları politikalara karşılık, beyin göçü veren gelişmekte olan ülkelerin tersine beyin göçü politikalarına yer verilmiştir. Tersine beyin göçü konusu dünyadaki ülkelerin olduğu gibi Türkiye'nin de gündeminde olan bir konudur. Bununla ilgili olarak Türkiye'de; TÜBİTAK, ASELSAN, HAVELSAN ve birçok kurumun projeler ve politikalar geliştirdiği bilinmektedir. Bu çalışmada; beyin göçü ve tersine beyin göçü konusunda dünyadaki belirlenen ülkelerin ve Türkiye'nin mevcut politikaları değerlendirilmiştir. Araştırma olarak, Türkiye'ye döndükten sonra kamu kurumlarında, özel kurumlarda ve kamu özel işbirliklerinde çalışmaya başlayan yüksek nitelikli bireylerle yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilerek, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması yapılmıştır. Yüksek nitelikli bireylerin tersine beyin göçü süreçlerine ilişkin verdikleri cevaplar, nitel analiz programı olan NVivo 12 Plus programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgularda; yüksek nitelikli bireylerin beyin göçü gerçekleştirmelerinde mesleki kazanımları için yurt dışında aldıkları eğitimin etkili olduğu, yurt dışında çalışma hayatı ve günlük hayata uyum sürecinde uyumu kolaylaştıran ve zorlaştıran faktörler olduğu, Türkiye'ye tersine beyin göçü gerçekleştirmelerinde de iş faktörlerinin, ülkelere hizmet etme isteklerinin ve ailevi faktörlerin etkili olduğu, tersine beyin göçü sonrası Türkiye'de işe başlama süreci ile ilgili olarak; işe girmelerinde iş ilanları ve bursun etkili olduğu, çalıştıkları kurumlarda çalışma sebebi olarak da kendilerine sunulan çalışma imkanlarının etkili olduğu, Türkiye'ye tersine beyin göçünün gerçekleşmesi ve artması ile ilgili tavsiyelerinde çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinin ve bilimsel desteklerin artmasının ön plana çıktığı anlaşılmıştır.				
Anahtar Kelimeler: Göç, Beyin Göçü, Tersine Beyin Göçü, Türkiye				

Sakarya University
Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree	☐	Ph.D.	☒	
Title of Thesis: Reverse Brain Drain to Turkey: A Qualitative Research				
Author of Thesis: Özge Alev SÖNMEZ ÇALIŞ Supervisor: Prof.Dr.Adem UĞUR				
Accepted Date: 08.08.2019		Number of Pages: xiv (pre text)+311 (main body) + 4 (app)		
Department: Labour Economics and Industrial Relations				
Migration has always been an important phenomenon in history. Especially with the globalization period starting in 1960s, brain drain among migration movements has been an important subject for countries. In terms of global brain drain movement, countries form policies based on their brain drain receiving and giving conditions. Developed countries such as USA, Canada, Australia and England are the main brain drain recipient countries. These countries give opportunities to high qualified individuals to attract the reception of brain drain. Countries giving brain drain need to take precautions against the brain drain receiving policies of these developed countries. Especially developing countries apply reverse brain drain policies to recover their losses to developed countries. India, China, South Korea, Thailand and Taiwan among the countries giving brain drain apply many reverse brain drain policies and projects to prevent losses in this field. In developing countries giving brain drain, reverse brain drain as a type of brain drain is the phase of attracting high qualified individuals in developed countries to their own countries. Reverse brain drain policies of developing countries giving brain drain versus the policies applied by developed countries to attract brain drain were covered in this study. Just like other counties, reverse brain drain is a subject covered in Turkey's agenda. Many institutions such as TUBITAK (Scientific and Technological Research Council of Turkey), ASELSAN (Military Electronics Industries) and HAVELSAN (Air Electronic Industry and Trade) in Turkey are known to develop projects and policies on this subject. The present policies on brain drain and reverse brain drain in Turkey and countries chosen worldwide were evaluated in this study. As research, a case study among qualitative research methods was made through semi-structured interviews with high qualified individuals who started to work in public institutions, private firms and public-private partnerships after returning to Turkey. Responses provided by high-qualified individuals to questions on reverse brain drain phases were analyzed with NVivo 12 Plus program which is a qualitative analysis program. Based on acquired findings, it was understood that the occupational education taken abroad was effective for high-qualified individuals for making brain drain, there were factors making the adaptation to the daily or professional life abroad easier or more difficult, factors for brain drain from Turkey were professional factors, willingness to serve to their countries and familial factors and finally regarding the phase of starting to work in Turkey; job postings and scholarship were effective for finding jobs in Turkey, professional opportunities provided were effective as the cause for working in those institutions and organizing professional relations and increasing scientific support stood out in their suggestions for accomplishing and increasing reverse brain drain to Turkey. Differences were detected in the responses of high-qualified individuals depending on the institutions they work in Turkey after making reverse brain drain to Turkey.				
Keywords: Migration, Brain Drain, Reverse Brain Drain, Turkey				

GİRİŞ

Günümüzde beşeri sermayenin giderek önem kazandığı görülmektedir. Beşeri sermayeye olan önemin artmasında toplumların bilgi toplumuna doğru dönüşüm yaşamasının rolü vardır ve bu önemden dolayı da insana yapılan yatırımlar gündeme gelmiştir. Birçok ülke mevcut beşeri sermayesini arttırmak için ve diğer ülkelerdeki beşeri sermayeye cazip gelebilmek için çalışmalar yapmaktadır. Beşeri sermayenin içinde yüksek nitelikli işgücü de söz konusudur. Beşeri sermayenin başka bir ülkeye göç etmesi; beşeri sermaye yatırımlarının diğer ülkeye aktarılmasına neden olmaktadır. Yüksek nitelikli işgücünün bu şekilde göç etmesi beyin göçüne sebep olmaktadır. Beyin göçü genel anlamda; az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin iyi eğitim görmüş, nitelikli, alanında uzmanlaşmış bireylerinin daha iyi çalışma koşullarına, daha uygun bir statüye ve daha yüksek bir gelir düzeyine sahip olmak amacıyla gelişmiş ülkelere göç etmeleridir. Yüksek nitelikli işgücünün diğer bir ülkeye göç etmesi gönderen ülke için büyük bir kayıptır. Yetişmiş yüksek nitelikli bireyin daha iyi koşullardaki başka bir ülkede yaşamak ve çalışmak istemesi ilk anda kendi yararı için yapılan bir hareket gibi görünse de, göç ettiği diğer ülke için de uzun vadede büyük kazançtır. Beyin göçü alan ülkelerdeki bu kazanç beyin göçü veren ülkelerde kayıp olarak görülmektedir. Beyin göçü veren ülkeler nitelikli işgücünün diğer ülkelere doğru yönelimlerini azaltmak için çözümler aramaktadırlar. Gerek beyin göçü veren ülkeler tarafından beyin göçünün önlenmesine yönelik olarak, gerekse beyin göçü alan ülkeler tarafından da beyin göçünü arttırmaya yönelik olarak politikaların gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Beyin göçünün tersine çevrilmesi bu anlamda kayıp yaşayan ülkelere çok büyük fayda sağlayacak ve bundan dolayı oluşan kayıpları uzun vadede kazanca dönüştürecektir.

Son yıllarda Türkiye’de beyin göçünün önlenmesine yönelik kamu kurumlarında, özel kurumlarda ve kamu özel işbirliklerinde yurt dışına giden yüksek nitelikli bireylerin Türkiye’ye tersine beyin göçü gerçekleştirmeleri için politikalar geliştirilmeye başlanmıştır. Bu çalışma ile dünyadaki beyin göçü çekim merkezleri olan gelişmiş ülkelerin uygulamalarına ve daha önceden beyin göçü veren ülkelerin verdikleri beyin göçünü geri kazanmalarına yönelik uyguladığı politikalar değerlendirilmiştir. Dünyadaki beyin göçü politikaları ve tersine beyin göçü politikalarını Türkiye’nin beyin göçündeki uygulamalarıyla kıyaslayabilmek ve değerlendirmek yeni politika önerileri sunmak açısından önemlidir. Dünyanın ve Türkiye’nin bu politikalarının karşılaştırılması; Türkiye’deki bu konuyla ilgili eksikliklerinin ya da yapılması gerekenlerin tespitine

yardımcı olacaktır. Bu çalışmanın araştırmasında, Türkiye’ye tersine beyin göçü gerçekleştirmiş bireylerle tersine beyin göçünü nasıl gerçekleştirdikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma; konusu, önemi, amacı, sınırlılıkları ve yöntemine bu kısımda yer verilerek açıklanmıştır.

Çalışmanın Konusu

Göç hareketi; bireylerin kararları doğrultusunda çeşitli sebeplerle gerçekleşen ve aynı şekilde sonuçları da değişkenlik gösteren bir olgudur. Ülke bazında yapılan göç çalışmalarında her ülkenin kendi demografik, ekonomik, sosyal, kültürel ve politik faktörleri farklı olduğu, buna dayalı olarak da göç hareketlerinin sebepleri ve sonuçlarının değiştiği görülmektedir. Göç hareketlerinin günümüzde en dikkat çeken türlerinden birisi de beyin göçüdür. Beyin göçü ile birlikte gündemde olan bir başka göç türü de tersine beyin göçüdür. Tersine beyin göçü konusu da beyin göçü kadar önemli ve hatta ülkeden giden beyin göçünü çekme anlamında olumlu etkileri olabilen bir göçtür. Bu tez çalışmasının ana konusu da tersine beyin göçüdür.

Tersine beyin göçü konusunu esas alan bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde, çalışmanın genel konusu olan göç konusuna değinilerek tersine beyin göçü kavramının literatürdeki kavramsal boyutunu açıklayabilmek için göç türlerinden tersine göç, geriye göç ve beyin göçü kavramlarıyla konuya açıklık getirilmiştir. Beyin göçü literatürü; beyin göçünün tarihsel süreci, nedenleri, sonuçları ve kavramsal boyutundaki farklı tanımlamalar doğrultusunda incelenmiştir. Bu bağlamda da tersine beyin göçü beyin göçünden hareketle açıklanmıştır.

İkinci bölümde, dünyadaki beyin göçü alan gelişmiş ülke örnekleri ele alınırken tersine beyin göçü anlamında da beyin göçü veren gelişmekte olan ülke örnekleri tersine beyin göçü üzerine geliştirilen politikalar bağlamında ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde, Türkiye’deki beyin göçü ve tersine beyin göçü hareketleri incelenerek, tersine beyin göçü ile ilgili olarak Türkiye’deki mevcut kamu kurumlarının, özel kurumların ve kamu özel iştiraklerinin politikaları, proje ve programlarına değinilmiştir. Tersine beyin göçü ile ilgili nitel araştırma yapılmıştır. Araştırmanın yöntemi ile ilgili bilgilere bu bölümde yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde, tezin son bölümünde tezin konusuna ilişkin yapılan nitel araştırmaya ve bu araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Uygulama olarak tersine beyin

göçü gerçekleştiren yüksek nitelikli bireyler ile mülakat yapılarak NVivo 12 Plus programı ile analizleri yapılmıştır.

Çalışmanın Önemi

Tersine beyin göçü konusu ile ilgili olarak uluslararası ve ulusal çalışmalar mevcuttur ancak çalışmaların sayıları diğer göç konuları kadar fazla değildir. “Tersine beyin göçü” konusuna yönelik yapılan akademik çalışmalar Google Akademik arama motorunda yapılan tarama sonucunda 1990 yılların başında yapılmaya başlandığı ve günümüze değin halen devam ettiği görülmektedir. TR dizinde konuyla ilgili doğrudan başlıkla ilgili tarama yapıldığında bir makale çalışması olduğu, Web Of Science’da 12 makale, Google Akademik’te 37 çalışma olduğu görülmüştür. Bu çalışmalarda genel anlamda; ülke bazlı mevcut devlet politikaları değerlendirilmiş, ele alınan ülkelerin de Hindistan, Çin, Güney Kore Tayland ve Tayvan vb. ülkeler olduğu anlaşılmıştır.

Bu konuyla ilgili ulusal ve uluslararası veri tabanından literatürde yazılmış tez çalışmaları incelenmiş ve ulusal tez taraması için Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK)Tez Merkezi’nin veri tabanından, Uluslararası tez taraması için de Proquest tez veri tabanından yararlanılmıştır. Tersine beyin göçü ile ilgili olarak Türkiye YÖK Tez Merkezi’nde “*tersine beyin göçü*” anahtar kelimeleri girilerek tarama yapıldığında bir yüksek lisans ve bir doktora tezi olduğu tespit edilmiştir. Yüksek lisans tezi 2016 yılında eğitim bilimleri enstitüsü yükseköğretimin yönetimi ve politikası anabilim dalında, doktora tezinin ise 2017 yılında sosyal bilimler enstitüsü iktisat anabilim dalında yapılmıştır. Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri anabilim dalında doğrudan tersine beyin göçü ile ilgili bir tez çalışması mevcut değildir. Proquest tez veri tabanında “reverse brain drain” anahtar kelimeleri ile başlıklarda arama yapılması sonucunda bu konuyla ilgili sınırlı sayıdaki çalışmalar ile birlikte, uluslararası tez merkezinde sadece altı doktora tezi mevcuttur. Bu tezlerin beşi İngilizce tez olup biri Almanca yazılmıştır.

Tablo 1:
Araştırmada Kullanılan Tersine Beyin Göçü İle İlgili Uluslararası¹ Ve Ulusal
Literatürde Bulunan Tez Çalışmaları

Referanslar *	Tezin Adı	Tez Türü	Program	Yöntem
Anderson (1993)	Technology Transfer Via "Reverse Brain Drain": The Korean Case	Doktora	İşletme	Nicel
Hua (2011)	Brain Drain And Reverse Brain Drain: Individual Decision Making And İmplications For Economic Growth	Doktora	Felsefe	Nicel
Turner- Parker, (2013)	The Impact Of Baby Boomer Retirement And Reverse Migration That Results In Corporate Brain Drain In Corporation İn Developed Countries	Doktora	Yönetim	Nicel
Suppiah (2014)	Reverse Brain Drain Of South Asian IT Professionals: A Quantitative Repatriation Study	Doktora	Örgütsel Liderlik Yönetimi/Bilgi Sistemleri ve Teknoloji	Nicel
Esen (2014)	Going and Coming: Why U.S.-Educated Turkish PhD Holders Stay in the U.S. or Return to Turkey?	Doktora	Eğitim Bilimleri	Nitel
Klemm (2018)	Reverse Brain Drain	Doktora	Sinoloji	Nicel
Kaçar (2016)	Türkiye'de Beyin Göçü ve Tersine Beyin Göçü Olgularının Değerlendirilmesi	Yüksek Lisans	Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası	Nitel
Durmaz (2017)	Beşeri Sermaye Kaynağı Olarak Diaspora: Almanya'daki Türkiye Kökenli Bilim İnsanlarının Türkiye İle Olan Bağlarının Tersine Beyin Göçü Üzerine Etkileri	Doktora	İktisat	Nicel

*Referanslar yıllara göre sıralanmıştır.

¹Uluslararası tezler için; Proquest tez veri tabanında tez tarama “reverse brain drain” kelimeleri yazılarak yapıldığında; arama sonucunda 6 doktora tezi yapıldığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın konusu mevcut uluslararası ve ulusal tez çalışmalarından farklı olarak, konunun sosyal politika ve insan kaynakları bağlamında ele alması yönüyle çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Türkiye’de tersine beyin göçü anlamında yapılan tez çalışmalarından farklı olarak tersine beyin göçü ile ilgili yapılan nitel araştırmada da sosyal politika ve insan kaynakları bakış açılarından yaklaşılarak, kamu kurumlarında, özel kurumlarda ve kamu özel iştiraklerinde tersine beyin göçü gerçekleştirmiş çalışanlar açısından incelenmiştir. Araştırmanın diğer çalışmalardan özgünlüğü konunun bu bakış açılarıyla ele alınmasıdır. Türkiye’ye tersine beyin göçü ile dönüş yapmış bireylerle mülakat yapılarak nitel bir çalışma yapılmıştır. Türkiye’nin birçok kamu kurumlarında, özel kurumlarda ve kamu özel iştiraklerinde tersine beyin göçünün gerçekleştirilmesine ilişkin programlar ve projeler yapılmaktadır. Bu çalışmada; kamu kurumlarında, özel kurumlarda ve kamu özel iştiraklerde çalışan bireyler seçilerek bu bireylerin tersine beyin göçü nasıl gerçekleştirdiğine yönelik bir araştırma yapılmıştır. Ayrıca bu araştırma için belirlenen amaçlı örneklemin özellikleri de diğer çalışmalardaki belirlenen örneklemelerden ayrılmaktadır.

Çalışmanın Amacı

Türkiye’den yurt dışına giden yüksek nitelikli işgücü diğer ülkelerde olduğu gibi günümüzde de Türkiye’de önemli kayıplara sebep olmaktadır. Yüksek nitelikli işgücü Türkiye için beşeri sermaye anlamında önem arz etmektedir. Bu çalışma; literatür kısmı ile beyin göçüne göre daha yeni bir kavram olan tersine beyin göçü kavramına ilişkin uluslararası ve ulusal literatürde yapılan çalışmaların incelenerek ulusal literatüre katkı sağlanması, dünyadaki beyin göçü ve tersine beyin göçü politikalarının belirlenen ülke örnekleri açısından incelenmesi, Türkiye’deki beyin göçü hareketlerinin ve tersine beyin göçü ile ilgili politikaları, projeleri incelenmesi ve Türkiye’ye tersine beyin göçü gerçekleştirmiş bireylerin göç süreçleri üzerine nitel bir araştırma yapılması amaçlanmıştır.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Türkiye’de uluslararası beyin göçü istatistiklerine ilişkin Türkiye İstatistik Kurumu’nda (TÜİK) veriler mevcut olmamakla birlikte, Türkiye içinde gerçekleşen şehirlerarası göç istatistiklerine ait verilerin eğitim seviyesine göre göç hareketlerinden yola çıkarak iç beyin göçü profili çizilmeye çalışılmıştır. Dünyada ve Türkiye’deki yüksek eğitilmiş

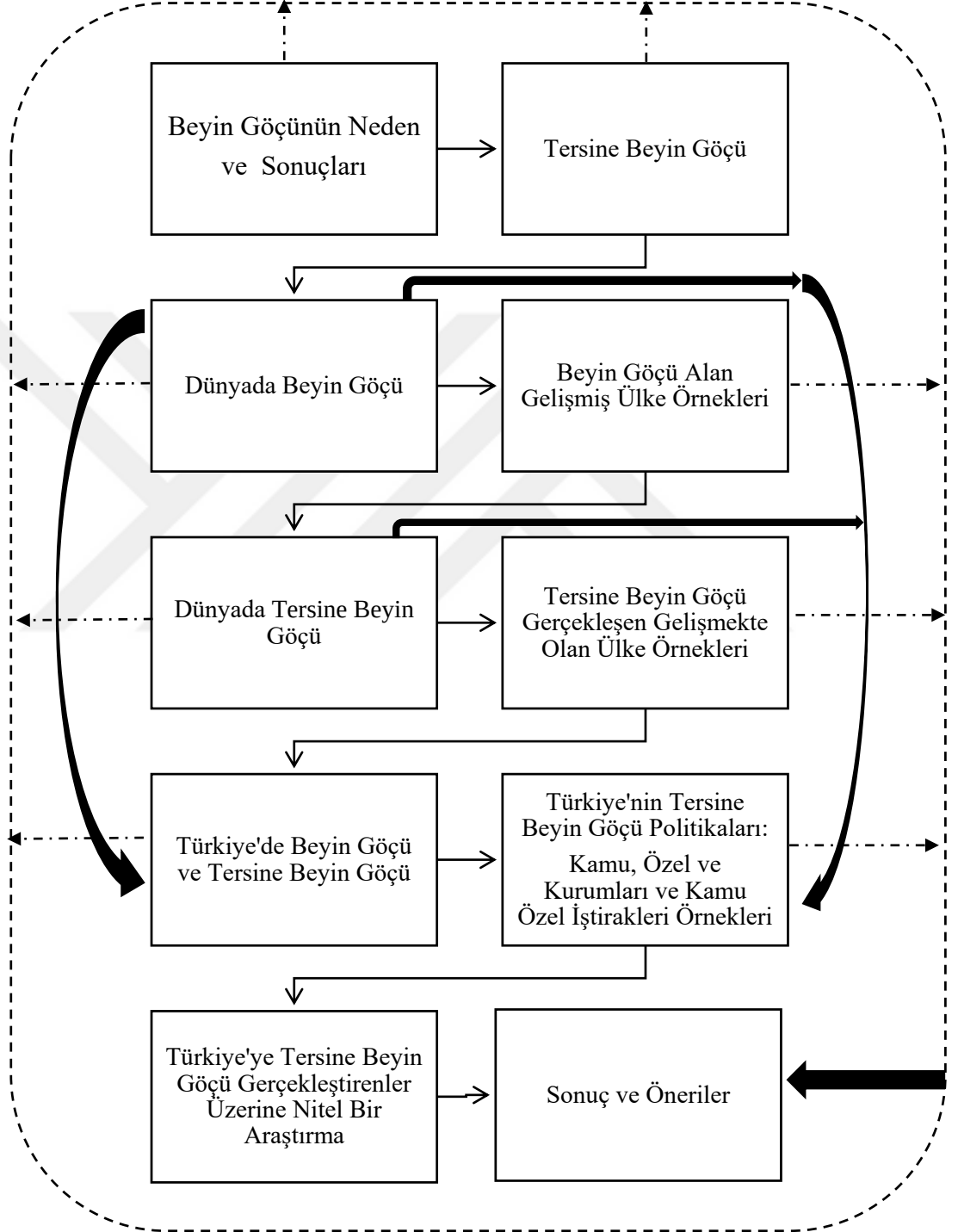
bireylerin uluslararası göç hareketlerine ilişkin veriler için Avrupa Komisyonu'nun web sitesinde IAB (The Institute for Employment Research)'nin Brücker ve diğerlerinin 2013 yılında yayınladığı panel data setinden faydalanılmıştır. IAB veri toplamayı Norface tarafından Avrupa projesi olan Tempo Projesi ile gerçekleştirmiştir. IAB beyin göçü veri setinde Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) hedef alındığı 20 ülkeye² doğru gerçekleşen göçe ilişkin veriler vardır. Bu setteki çalışmada yer alan bilgiler 25 yaş ve üstü bireylerin; cinsiyet, eğitim seviyelerine (yüksek eğitilmiş olanlar çalışmada yer verilmiştir) ve menşe ülkesine ait 1980-2010 yılları arasındaki verilerdir. Ayrıca, Türkiye'nin son dönem verileri de Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'nun (TÜBİTAK)yayınlarından faydalanılarak oluşturulmuştur. Tersine beyin göçü projesi ile geri dönüş yapan kişilere 2016 yılında çıkarılan 6698 sayılı kanun çerçevesinde kişisel verilerin saklı kalmasına dair kanundan dolayı TÜBİTAK geri dönüş yapan bireylerin bilgilerini bu tarihten sonra paylaşımını durdurmuş olması da araştırma kısmının sınırlılıklarındandır.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın yöntemi; literatür kısmında tersine beyin göçü kavramını daha iyi analiz edebilmek için beyin göçü kavramı ve beyin göçünün sebepleri, sonuçları ulusal ve uluslararası literatürlerde incelenmiş, beyin göçünün ve tersine beyin göçü ülke örnekleri ile mevcut politikaları araştırılmış, Türkiye tersine beyin göçü politikaları da incelenerek analiz edilmiştir. Bu analizler için çalışmanın tasarım haritası oluşturulmuştur (Şekil 1). Nitel araştırmada tasarım nicel araştırmalardaki hazır kullanıma göre tasarımın farklı bileşenleri arasındaki bağlantı kurma ve kendin yap sürecini içermektedir. Bileşenlerin iyi uyum sağladığı tasarımlar etkili ve düzgün analize katkı sağlamaktadır (Maxwell, 2018:2-3). Çalışmanın tasarım haritası Şekil 1'de açıklanmıştır. Şekil 1'de görüldüğü üzere dünyada beyin göçü ve tersine beyin göçü alan ülke örnekleri ve özel olarak da Türkiye beyin göçü hareketleri ve tersine beyin göçü politikaları incelenerek Türkiye'ye tersine beyin göçü gerçekleştiren yüksek nitelikli işgücü üzerine nitel bir araştırma yapılmıştır. Türkiye'ye geri dönüş yapan bireylere yönelik nitel araştırmada yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmış ve yapılan mülakatlar NVivo 12 Plus programı ile analiz edilmiştir.

² Panel data setinde 20 OECD ülkesine eğitim durumuna göre 195 ülkeden+1 ülkeleri belirlenmeyen göç eden sayıları vardır. Oluşturulan tablolarda 195 ülke üzerinden çalışma yapılmıştır.

Şekil 1: Çalışmanın Tasarım Haritası



BİRİNCİ BÖLÜM: TERSİNE BEYİN GÖÇÜ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

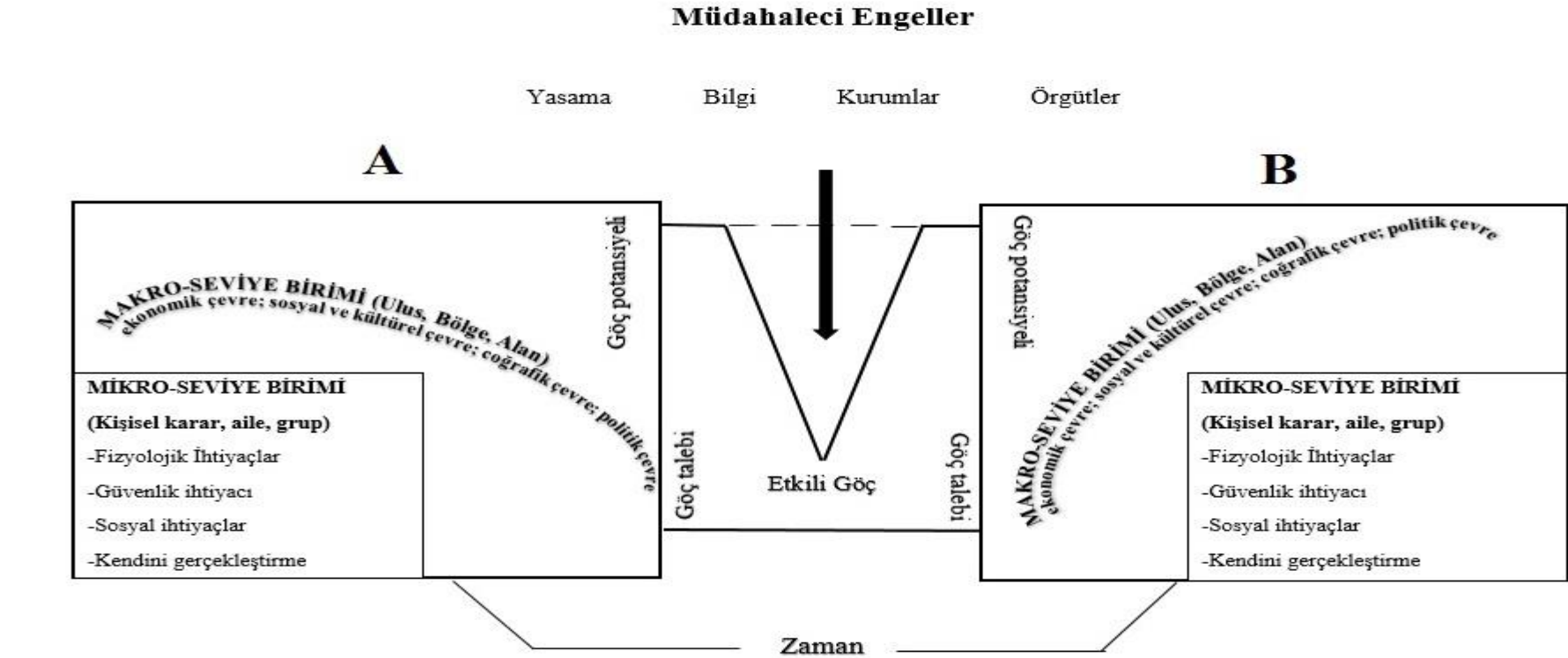
1.1.Göç Kavramı

İnsanların bir yerden diğer bir yere akışı veya hareketliliği olarak tanımlanan göç olgusu, serbest dolaşım (free-movement) ve hareketlilik (mobility) kavramlarıyla literatürde birbirinin yerine kullanılabilmektedir (Yıldırım, 2010: 33). Göç, Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından ekonomik, toplumsal ve siyasi sebeplerle bireylerin/toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye veya bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine gitmesi şeklinde tanımlanmış olup; aynı şekilde TDK sözlüğünde göç kavramını karşılayan kelimeler olarak; taşınma, hicret ve muhaceret kelimeleri belirtilmiştir (<https://tdk.gov.tr/>).

Göç; şahıs ya da grupların kalıcı, en azından belirli bir süreyi kapsayan fiziki mekan değişiklikleri olarak tanımlanabilirken, fiziki mekan değişikliği de göçün en yalın özelliği olmaktadır. Ayrıca göçün ferdi bir nitelik gösterebileceği gibi gruplar ya da topluluklar düzeyinde de gerçekleşebildiği, aynı şekilde kantitatif bakımdan büyük bir grubun göç etmesi halinde kitle hareketi niteliği taşıyabildiği, kalıcı yahut en azından belirli bir süreyi içermiş olduğu bilinmektedir. Göç kavramının ögesini oluşturan ve adına “göçmen” denilen birey ya da grubu içinde bulunduğu toplumdaki hukuki statüsü de çoğu kez söz konusu toplumdaki bulunma süresine bağlıdır. Göç tanımında süre kavramı ise; aynı zamanda anlamlı, net, kıyaslanabilir ve standart tahlillerin yapılabilmesi açısından önem arz etmektedir (Gezgin, 1994: 15). Birey ya da grupların çeşitli sebeplerle yaşadığı yeri terk etmeye mecbur kalmalarından dolayı meydana gelen nüfus hareketliliği de göç olarak tanımlanmaktadır (Toprak Karaman, 2015:150).

Göç birçok faktörden etkilenip gerçekleşebilen ve sonucunda da birçok faktörü etkileyebilen bir olgudur. Fischer ve diğerleri göçü açıklamak için, interdisipliner bir yaklaşım sergilemiş ve bunu şematik olarak ortaya koymuşlardır (Şekil 2). Bu interdisipliner çerçevede göç, makro ve mikro düzey birimler arasındaki etkileşim sürecinin sonucu olarak tasvir edilirken; A ve B kaynak ve varış alanlarını temsil etmektedir. Göçe sebep olan makro birimler ekonomik, sosyal-kültürel, coğrafik ve politik çevre olarak belirtilirken, mikro birimler ise fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar ve kendini gerçekleştirme olarak belirtilmiştir (Fischer vd., 1997: 51).

Şekil
Göçü Açıklayan İnter



Kaynak: Fischer vd., 1997:52'den faydalanarak yazar tarafından Türkçe'ye çevirilmiştir

Birey ya da birinin ait olduğu toplumsal grup bu birimler içerisinde yer almaktadır. Mikro düzeyde (kendi ihtiyaçları, arzuları, istekleri temelinde) ve makro düzeyin etkisi altında bireylerin A'dan B'ye veya onun tam tersine geçiş yapmak isteyip istemediğine karar vermektedir (Fischer vd., 1997: 51).

1.2.Göç Türleri

Göç, türlerine göre sınıflandırma yapıldığında literatürde çeşitli türleri olduğu görülmüştür. Sadece ülke içerisinde yaşanmamakta olan göç (iç göç), ülkeler arası (dış göç) yaşanan nüfus hareketliliğini de kapsamaktadır ve genel olarak iç ve dış göç olarak ikiye ayrılmaktadır (Koyuncu, 2011: 131). Göçün aynı ülke sınırları içinde meydana gelmesini iç göç kavramıyla, farklı ülkeler arasında yani uluslararası gerçekleşmesi dış göç (uluslararası göç) kavramıyla açıklanmaktadır (Aksoy, 2012: 294). Bu kavramlara aşağıda kısaca değinilmiştir:

İç Göç: Bir ülkenin sınırları içinde gerçekleşen göç hareketi iç göçtür. Bu göç ülke içindeki bir yerden (bölge, şehir vb.) diğer yere (bölge, şehir vb.) doğru meydana gelmektedir (Sağlam, 2006: 34). Ayrıca iç göç yine bir ülke sınırları içinde bir yıllık süreden az olmaması koşuluyla bireyin yaşadığı mekanı değiştirmesi olarak da tanımlanmakta ve bu tanımda belirtilen bir yıllık süreden az olmama koşulu öne sürülmektedir (Bülbül ve Köse, 2010: 77). Başka bir tanımda da iç göç hareketinde yine zaman dilimine vurgu yapılırken, sadece belirli bir zaman diliminden söz edilerek şu şekilde tanımlanmıştır: “*Belli bir zaman diliminde belli bir yerleşme alanında yaşayanların kendi iradeleriyle yaşam yerlerini söz konusu yerleşme alanı dışına taşıyanların miktarı*” (Tekeli, 2011: 173).

Dış Göç/Uluslararası Göç: Birey/bireylerin ülkesinin dışında başka bir ülkeye yaşadığı ortamını değiştirme amacıyla gitmesidir (Bülbül ve Köse, 2010: 77). Birleşmiş Milletler de göçün uluslararası olması için süreye bağlı bir belirleyiciliğe dikkat çekerek; “*Ülkesinden ayrılarak başka bir ülkede yaşamayı planlayan kişinin bu işlemi, bir yıldan daha fazla süre ile gerçekleştirmiş olması*” şeklinde ifade etmiştir (Gençler, 2005: 174).

Göç genel olarak iç ve dış göç olarak ikiye ayrılrsa da literatürde farklı türlerinin olduğu görülmektedir. Fichter göçü, zorunlu göç ve gönüllü göç olarak ikiye ayırmıştır. Göç ayrımı yapan başka bir isim Peterson da göçü beşe ayırarak incelemiştir: Kontrollü göç,

ilkel göç, serbest göç, zorunlu göç, zorla göç. Göçün akım yönlerine göre de köyden köye, şehirden şehire, köyden şehre doğru gerçekleşen göç olarak ayırımı yapılmaktadır (Kurt, 2006: 150).

Bu çalışmanın konusu olan beyin göçü de hem iç göç hem de dış göç (ağırlıklı olarak) hareketlerinde görülen bir göçtür. Ayrıca beyin göçü, göç edenlerin nitelikleri bakımından yüksek nitelikli işgücünün gerçekleştirdiği göç türüdür. Bu tez çalışmasının ana konusu olan tersine beyin göçüyle ilişkili göç türlerine yer verilmiştir. Bu göç türleri; tersine göç, geriye göç ve beyin göçü detaylı olarak ayrı başlıklarda açıklanmıştır.

1.2.1.Tersine Göç Kavramı

Tersine göç konusuna ilişkin literatürde Ravenstein 1885 yılında “Göç Kanunları” adlı çalışmasında “*Göç kendi karşı akımını yaratır*” ifadesinde belirttiğinde tersine göçe dikkat çekilmiştir. Ancak tersine göç, 1960’lardan itibaren ilgi uyandırmaya başlamıştır. Bu ilgisizliğin en önemli nedeni göçün tek yönlü bir hareket olarak görülmesidir. Bovenkerk’e göre tersine göç; insanların bir ülkeye veya bölgeye göç edip, orada bir süre yaşadktan sonra orijin ülkelerine ya da bölgelerine ilk defa geri dönmeleridir (Öner ve İhlamur Öner, 2012: 264-265).

Tersine göç kavramı literatürde “U Dönüşü” olarak da geçmektedir. Wiltshire (1979:64) tarafından “U dönüşü” olarak ifade edilen tersine göç, diğer tanımlara benzer bir şekilde “yaygın olarak az gelişmiş ülkelere geri dönüş” şeklinde tanımlanmıştır. Literatürde birçok yazar tarafından (Tachi, Hama ve Okazaki) U dönüşü fenomeni ve tersine göç olarak da ele alınmıştır. Kuroda tarafından da tersine göç ya da U dönüşü, göçün yeni bir dalgası olarak söz edilmiş ve tersine göç, büyük şehirlerden kendi yerel yerleşim yerlerine geri dönenlerin meydana getirdiği göç olarak tanımlanmıştır (<http://ir.library.tohoku.ac>).

Uzun yıllar boyunca gelişmekte olan ülkelerdeki bireyler için uluslararası göç; daha iyi bir yaşam arayışı sonucunda gelişmiş ülkelere göç anlamına gelmiştir. Gelişmiş ülkelere genellikle daha iyi imkanlar elde etmek için ya da çeşitli nedenlerle göç eden bireyler yine aynı nedenlerle kendi ülkelerine geri dönebilmektedir. Günümüzde bu dönüşlerin arttığı görülmektedir. Geleneksel olarak uluslararası göçün akışı; güney yarımküreden kuzey yarımküreye doğru olmasına rağmen, bu akış giderek değişiklik göstermektedir. Örneğin; güney yarımküredeki Doğu Asya'daki bazı ülkelerin ekonomilerinin

canlanması, mevcut göç yollarını da değiştirmiştir. Böylece birçok gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinde yaşanan hızlı değişiklikler; uluslararası göçün karakteristiği olan akış türünün önemli ölçüde tersine çevrilmesine yol açmıştır. Gelişmiş ülkelere gelen bu göçmenlerin birçoğunun Hindistan'a ve Çin'e doğru göç etmesi de bu duruma örnektir. Tersine göçün gelişmiş ülkeden gelişmekte olan ülkeye göç etmesi tersine bir durum gibi görülebilmektedir. Gelişmiş ülkelerdeki vatandaşlar, daha iyi bir yaşam sürdürebileceği düşüncesi ile gelişmekte olan ülkelere doğru göç edebilmektedir. Bu anlamda tersine göç; gelişmekte olan ülkelerdeki gelişmiş koşullar ve beklentiler tarafından oluşturulan bir uluslararası göç türü olarak da tanımlanabilir (Okeja, 2017:134-135).

Tersine göç kavramı genel olarak; gelişmekte olan bir ülke bölge ya da şehirden göç eden bireylerin tekrar geldiği (orijin) yere geri dönmesi ve göç veren ülkenin ya da bölgenin verdiği göçü almaya başlaması sürecidir (İslamoğlu vd., 2014: 52). Tersine göçün başka bir tanımı da göç edilen yerlerde (ülke, şehir, köy) meydana gelen ekonomik ve sosyal anlamdaki olumsuzluklardan dolayı tekrar terk ettikleri yerlerine (ülke, şehir, köy vb.) geri dönmeleridir (Gümüş vd., 2013: 235). Bu konuyla yeniden göç kavramının ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Yeniden göç kavramı; bireyin ayrıldığı ülkeye birkaç yıl sonra yeniden göç etmesi şeklinde tanımlanmıştır (Toksöz, 2006: 110).

Sonuç olarak; tersine göç ile geri dönüş söz konusudur ve bu bağlamda tersine göç çalışmalarında da geriye göçten söz edildiği görülmektedir. Geri dönüş nedenleri orijin ülke de "çekici" faktörleri ve göçmenlere ev sahipliği yapan ülke için de "itici" faktörler olarak ifade edilebilir. Ev sahibi ülke için "itici" faktörler, entegrasyon için engeller ve zorluklar içerirken, menşe ülkedeki durumda "çekici" faktörler, sosyal-ekonomik ve siyasi yapının iyileştirilmesi anlamına gelebilmektedir (Chobanyan, 2013: 4). Tersine göçte; kültürel aşinalık ve kişisel faydalar ve aile bağları gibi faktörler tersine göç alan ülkeler için çekici faktörler olabilirken; göçmenlerin ev sahibi ülkede çalışmasını yasaklayan yasalar ve kurallar gibi faktörler de tersine göç veren ülkeler için itici faktörler olabilmektedir. Tersine göç bu gibi sebeplerle bireyler tarafından gerçekleştirilebilmektedir (Sahay,2014:185).

1.2.2. Geriye Göç Kavramı

Geriye göç tersine göç ile ilgili olan bir göçtür. Geriye göç tersine göçe benzer olmakla birlikte, farklılıklar da içermektedir. Tersine göç konusunda belirtildiği gibi tersine göç ile bir geri dönüş olmaktadır. Geriye göç uluslararası literatürde 'return migration' olarak belirtilirken, tersine göç 'reverse migration'a karşılık gelmektedir. Geriye göç kavramı genelde göç eden bireyin göç ettiği ülkedeki başarı ya da başarısızlık durumları çerçevesinde açıklanmıştır. Bu perspektifte geriye göç ancak başarılı ya da başarısız bir göç deneyiminden sonra ortaya çıkabilmektedir. Geriye göç türleri bakımından açıklanabilir ve bu göçün de diğer göçler gibi farklı türleri vardır (Nzima ve Moyo,2017:358). Bu göç türünün en yaygını, geçici veya kalıcı olarak (geri dönen göçmenin tekrar yurt dışına çıkması ya da döndüğü evine daha iyi bir durumda yerleşmesi) gerçekleşmesidir. Geçici olan dönüşler iki kategoriye ayrılabilir: Ara sıra ve mevsimlik gerçekleşen geriye göçlerdir. Ara sıra gerçekleşen geriye göç, aileyi görmek ya da ticaret yapmak amaçlı kısa süreli ziyaretlerle meydana gelebilir. Mevsimlik gerçekleşen geriye göç ise; gerçekleştirilen faaliyetlerin mevsimsel karakteri ile belirlenen geçici kalışları içermektedir. Geriye göç ile ilgili başka bir sınıflandırmada, Bovenkerk tarafından tasarlanan ve daha sonra Gmelch, King ve diğerleri tarafından geliştirilen sınıflandırmalardır (Ammassari ve Black, 2001: 21-22). Gmelch(1980)'in geriye göç sınıflandırması da şu şekildedir (Gmelch, 1980: 138):

- *Geçici Göç Amaçlayıp Geri Dönenler:* Bireyin geri dönüş zamanı, belirlediği hedefler doğrultusunda gerçekleşmektedir. Hedefleri gerçekleştirdikten sonra geri dönüş vardır.
- *Kalıcı Göç Amaçlı Ancak Geri Dönmek Zorunda Kalan Dönenler:* Tercih yurt dışında kalmak olan ancak, dış etkenlerden dolayı geri dönmek zorunda kalmış olanlardır.
- *Kalıcı Göç Amaçlı Ancak Geri Dönmeyi Tercih Edip Dönenler:* Uyum sürecinde alışamayanlar bu durumu düzeltmedikleri takdirde de geri dönme kararı alabilmektedir.

Ülkelerin gelişmişlik seviyelerine bağlı olarak geriye göç yaşanabileceğini ileri süren King'e (1983'ten aktaran Ammassari ve Black,2001:21-22) göre de geri dönüş göçü üç şekilde öngörülmüştür:

- *Gelişmekte Olan Ülkelerden Sömürgeci Bağları Olan Endüstri Ülkelerine Dönüş* (Ör. Hindistan veya Kenya'dan İngilizler, Cezayir'den Fransızlar),
- *Nispeten Benzer Bir Ekonomik Kalkınma Düzeyine Ulaşan Ülkelerden Dönüş* (Örn. Fransa'dan Belçikalılar),
- *Gelişmekte Olan Ülkelerden Sömürge Bağlarla Bağlantılı Olup Olmadığına Bakılmaksızın Sanayi Ülkelerine Dönüş* (Örn. İngilizlerden veya Amerikalı Ganalılar, Fransa veya Kanada'dan İvarlar).

Dönüş olarak gerçekleşen bu göç ile ilgili dörtlü yapılan başka bir sınıflandırma da Amerika (ABD)'dan Güney İtalya'daki kırsal bölgelere geri dönüşünü inceleyen Cerase tarafından geliştirilmiştir. Göçmenlerin yurt dışında ne kadar zaman geçirdiklerine ve ev sahibi toplumda kültürleşme derecelerine odaklanarak dört farklı dönüş kategorisini içeren bir sınıflandırma geliştirmiştir (Ammassari ve Black, 2001: 22):

- *Başarısızlığın Geri Dönüşü:* Göç edilen yeni ülkede karşılaştıkları sorunları aşmayı başaramayan, travmatik şok yaşayan ve yeni çevreye uyum sağlayamayan göçmenleri kapsamaktadır. Bu başarısızlık yalnızca bir azınlığı temsil etmektedir. Bu göçmenler genellikle diğer ülkeye uyum sağlamadan hızlı bir şekilde ülkelerine geri döndükleri için kendi ülkesinin vatandaşlarıyla ve toplumla yeniden bütünleşme konusunda sorun yaşamamaktadırlar.
- *Milliyetçi/Tutucu Dönüşü:* Kendi ülkelerindeki planlarını gerçekleştirmek amacıyla göç ettikleri ülkede gelirlerinin önemli bir bölümünü tasarruf eden göçmenleri kapsamaktadır. Milliyetçi dönüş ile geri dönen göçmenlerin tek motivasyonları; kendi ülkelerindeki planları olup, sadece kişisel ihtiyaçları için harcama yapmaktadırlar ve geri kalanı biriktirmektedirler. Bu göçmenler yurt dışında daha uzun süre kalmakta, ülkelerine havale gönderirler veya planlarını gerçekleştirmek için para biriktirmeye devam etmektedirler. Ülkesine daha fazla

bağlı olduklarını ve kendi ülkelerinin değerlerinin başarılarının diğer ülkeye göre üstün olduğunu düşünen göçmenlerdir.

- *Yenilikçi/Motivasyonlu Geri Dönüş*: Göç edilen yeni yerlerine mükemmel uyum sağlayan, göçmenlerin sahip olduğu değerlerini etkileyecek kadar uzun süreli gerçekleşen ve sonunda ülkelere geri dönüşü olan göçmenleri kapsamaktadır. Bu göçmenler yurt dışında edindikleri yeni fikir, değerler, becerileri ve yenilikleri kendi ülkelerine getiren ve uygulamaya hazır olan kişilerdir.
- *Emeklilik Amacıyla Geri Dönüş*: Çalışma hayatlarını sona erdiren ve ülkelere emekli olmak için geri dönen göçmenleri ilgilendiren göçtür. Diğer üç tür dönüş, kendi ülkelerindeki gelişime olumlu etkileri olan dönüş şeklidir. Bu emeklilik dönüşü türünde ise, anavatanında daha rahat yaşama imkânı vereceği düşünülür. Aynı zamanda göç edilen ülkede de aile bağları bulunmayanların gerçekleştireceği geri dönüş göçüdür.

Uluslararası Göç Örgütü (IMO)'de üç farklı şekilde gerçekleşeceğini belirttiği geriye göçün sebepleriyle şu şekilde sınıflandırmıştır (Singla, 2012'dan aktaran Sahay, 2014:185):

- *Zorunlu Olmaksızın Gönüllü Olarak Gerçekleşen Geriye Göç*: Göçmenler herhangi bir zamanda bulunacakları süreleri boyunca kendi istek ve masraflarıyla evlerine dönmeye karar verdiklerinde gerçekleşen göçtür.
- *Göç Eden Bireylerin Geçici Korunma Durumlarının Sona Erdiğinde Gerçekleşen Geriye Göç*: Bireyler iltica başvurusu reddedildiğinde kalamazlar ve kendi iradeleriyle geri dönmeyi seçebilirler.
- *Ev Sahibi Devletin Sınır Dışı Emrini Veren Yetkililerinin Bir Sonucu Olarak Gerçekleşen Geriye Göç*: Göç eden bireyin istemsiz şekilde ülkesine geri dönmesidir.

1.2.3. Beyin Göçü Kavramı

Beyin göçü kavramı sırası ile beyin göçünün tanımları, ortaya çıkışı, küreselleşme sürecinde gelişimi, sebepleri, sonuçları ve türleri başlıkları etrafında incelenmiştir.

1.2.3.1. Beyin Göçünün Tanımı

Beyin göçünün literatürde birçok benzer tanımı vardır. Beyin göçünü açıklamada genellikle kullanılan tanım; nitelikli ve diğer ülkeden gelen yetenekli profesyonellerin göçü şeklindeki tanımdır. Bu göç türü, uluslararası göç sürecinin bir parçası olarak belirtilmektedir (www.migrationdrc.org).

Beyin göçü; beşeri sermaye kaynağının uluslararası alanda yer değişimi ve ağırlıklı olarak yüksek nitelikli, eğitilmiş ve alanlarında uzman bireylerin daha iyi koşulları sağlayan gelişmiş ülkelere doğru göç etmeleridir. Beyin göçünün gerçekleşme şekline bağlı olarak yapılan tanım ise; eğitim sebebiyle meydana gelen göçün devam etmesi, ülkesinin kısıtlı kaynaklarını kullanarak yetişmiş nitelikli işgücünün gelişmiş ülkelere doğru göç etmesidir (Aksoy, 2012: 295; Beine vd., 2008: 631)

Beyin göçü; okuyan, üniversite bitiren hekim, hukukçu, mühendis ve üniversite de kariyer yapmış aydınların uygun ortamı bulunca göç etmeleri olayıdır. Bu kesim toplumun öncüleri durumunda görülmektedir ve kendi çevrelerinin ve toplumun umudu olmaktadır. Beyin göçünün artması, bu göçü veren toplumun dönüşümünü ve gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir (Balcıoğlu, 2007: 18).

Beyin göçünü ekonomik yaklaşım ile ilişkilendiren Borjas'a göre, neo-klasik iktisat teorilerinde beyin göçünde esas belirleyicilere odaklanılması gerektiğini ileri sürmüştür. Bu belirleyici faktörleri de rasyonel seçim, fayda maksimizasyonu, beklenen net kar, faktör hareketliliği ve ücret farklılıkları olarak belirtmiştir. Meydana gelen beyin göçünde faydaları maliyetten fazla olursa bu hareketlilik beşeri sermaye yatırımı olarak kabul edilmektedir (Sahay, 2009: 22). Gelişmekte olan ülkeler için beyin göçü kavramı, genellikle kendi toplumları tarafından önemli eğitim yatırımı konusu olmuş yetenekli insanların kalıcı veya uzun vadeli uluslararası göçü anlamına gelmektedir. Menşe ülkedeki bilgili ve nitelikli insan kaynağının transfer olmasının göç alan ülkenin büyümesinde önemli rol oynarken, menşe ülke için ciddi bir kayıp olarak kabul edilmektedir (Branna, 2006: 7).

1.2.3.2. Beyin Göçünün Bileşenlerine İlişkin Tanımlar

Tüm göç türlerinde görüldüğü gibi beyin göçü de; göç eden birey ve bireyin göç ettiği yer(ülke-bölge vb.) ile ilişkili bir kavramdır. Beyin göçünü diğer göç türlerinden ayıran

özellik göç eden bireyin sahip olduğu niteliği ve yeteneğidir. Beyin göçünde genellikle az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerdeki yüksek nitelikli göçmenler gelişmiş ülkelere doğru göç tercihleri olmaktadır. Tersine beyin göçünde de tam tersi olmakta; gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan olan ya da az gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşmektedir. Görüldüğü üzere bireyin ve göç edilen yerin özelliğine göre beyin göçü ve tersine beyin göçü gerçekleşmektedir. Bu yüzden yüksek nitelikli göçmen ve ülkelerin gelişmişlik sınıflandırmalarına değinilmiştir.

Yüksek Nitelikli Göçmen Olarak Bilgi İşçisi /Altın Yakalı Kavramı:

Yüksek nitelikli işgücünün göç etmesi ile meydana gelen beyin göçünde yüksek nitelikli işgücü ve yüksek nitelikli göçmeni tanımlamak bu çalışmada ele alınacak yüksek nitelikli göçmenden kastın ne olduğuna açıklık getirilmesi açısından önemli görülmektedir.

Yüksek nitelikli işgücü altın yakalı-bilgi işçisi olarak literatürde belirtilmekte ve tanımları yapılmaktadır. Bilgi işçisi terimi (knowledge workers) ilk olarak 1954 yılında Drucker tarafından kullanılmıştır. Drucker'ın tanımına göre bilgi işçisi; çalışmalarında bilgisini kullanan, çalıştığı kurumunda önemli bir bilgiye sahip olan ve çoğunlukla kurumda bu bilgiyi bilen tek birey ve bilgisini zekası ile kullanan, entelektüel çalışan olarak tanımlamıştır (Mladkova, 2011: 249). Yüksek nitelik gerektirmesi anlamında bilgi işçileri de yüksek nitelikli olarak değerlendirilmektedir. OECD (2001:107)'de bilgi işçisinin; bilim ve teknoloji personelini, yükseköğrenim görmüş veya en az bir üniversite eğitimi gerektiren mesleklerde istihdam edilenleri kapsadığı belirtilmiştir. Bu tanıma göre de nitelik ve mesleğin birleştirilerek, işyerinde farklı eğitim türleri için gerekli eğitim ve becerileri ortaya çıkaran çalışana bilgi çalışanı denmiştir.

1985 yılında Kelly tarafından da altın yakalılar terimi; ilk önce yüksek ücretlerle birlikte özel ikramiye talep eden en yüksek performanstaki bilgi işçilerini tanımlamak için kullanılmıştır. Kelly (1990) mavi yakalı ve beyaz yakalı ayrımının dışında çalışma yaşamında meydana gelen değişimlere göre ayrımı yapmış ve bu işçi sınıfına bilgi işçileri olarak değinmiştir. Wonacott (2002) altın yakalı çalışanları problem çözme yetenekleri, yaratıcılık ve nitelikleri açısından yüksek olan, değerlendirmesi zor ve kendi kendini yönetmeyi tercih eden ve özgün çalışmalar yapan çalışanlar olarak tanımlanmıştır. Altın yakalı çalışanlara örnek olarak bilgisayar mühendislerini belirtmiştir(Wonacott, 2002; Roongrerngsuke ve Liefvooghe, 2013: 338-339).

Bu yeni çalışan sınıfın, emek ve iş açısından çalışma süreleri ve işyeri kavramı değişime uğramıştır. Emek eski dönemlerdeki emek gibi bir işyerinde belirli çalışma süreleri ile çalışmanın parçası olmaktan çıkmıştır. Yeni bilgi işçileri ya da altın yakalı çalışanlar hem nitelik açısından hem de çalışma hayatında yaşanan dönüşümlerde, esnek çalışma saatleri ve elektronik ortamda ya da ev ofislerde işlerini yürüterek yeni bir sınıfı temsil etmişlerdir (Özdemir Yücesan ve Özdemir, 2008: 366).

İnsan kaynakları açısından da altın yakalıları olarak belirtilen bu kategorideki çalışanlar, bazı konularda esnek (çalışma saatlerinde, ofis ve kuruma karşı aidiyette ve kayıtlı çalışan olma konuları gibi), genelde de kuruma bağlı olmaksızın iş yapan, bağımsız ve kendi hesabına çalışan bireyler olarak tanımlanmıştır (Yüksel,2010:107).

Altın yakalı çalışanlar günümüzde daha çok şu özelliklerdeki çalışanlar olmuştur: Yurt dışı deneyimli, iyi derece yabancı dil bilgisi olan, hızlı ve doğru karar verme yetkinliğine sahip, takım çalışmasına yatkın, üretken ve yer değişim konusunda esnek özellikleri olan çalışanlardır (Şahin vd., 2015: 105).

Göçün beyin göçü olarak nitelendirilmesi için, yüksek nitelikli göçmenden söz edilmesi gerekmektedir. Birçok ülke tarafından bu tür göçmenler memnuniyetle karşılanmakta ve gelmelerini teşvik etmek için de yüksek niteliklilere yönelik göç programları ve politikaları da geliştirmektedirler (Castles, 2000:270). Bu şekilde yoğun talep gören yüksek nitelikli işgücü ya da göçmenin tanımlanması ülkeler³ açısından değişiklik göstermektedir. Bu konuda Avrupa Göç Ağı (EMN) (2008) raporunda yer verilen yüksek nitelikli işgücü ve göçmenlerin tanımları birbirinden farklı olarak şu şekilde yapılmıştır:

Almanya: Başta yönetici, akademisyen, olağanüstü niteliklere sahip bilim insanları, üst düzey görevlerde öğretim elemanları, tanınmış uzmanlar ve yönetici personel olmak üzere yüksek derecede nitelikli Alman olmayan bireyleri kanunla tanımlamaktadır. Ayrıca Almanya Federal İstatistik kurumunda da yüksek nitelikli bireyler; doktora eğitimi veren ya da vermeyen uygulamalı bilimler üniversitelerinden, yüksekokullarından

³ Ülkeler açısından tanımlamalarla ilgili olarak sadece örnek vermek amacıyla EMN raporundaki örneklerle kısıtlama yapılmıştır. Örnek verilmeyen diğer ülkelere ilişkin tanımlamalar(vize verilen kişilerin özellikleri gibi) tezin 2. Bölümünde ülke örneklerinde verilmektedir.

birinden mezun olanlar olarak tanımlanmıştır. Almanya'ya göç edecek yüksek niteliklilere ilişkin başka bir tanımlama ise; Almanya İkamet Kanunu'nun 18. Maddesi ve nitelikli eleman ve akademisyen için ikamet izninin 19. Maddesi'nde belirtilmiştir: *“Özel nitelikli bilgi ile donanımlı bilim insanını, nitelikli uzmanlarını, önemli birimlerdeki eğitim elemanlarını ya da önemli birimlerde bilimsel çalışmalar yapanları kapsadığını”* ifade etmiştir (Yörükoğlu ve Kara, 2017: 32).

Avusturya: Yüksek nitelikli işgücü; temel becerilere eğitimle sahip olmanın yanısıra deneyimlerle de kazanılmış niteliklerin bütününe de sahip olan işgücü olarak tanımlanmıştır.

Belçika: Bu göçmenler çalışma iznini veren ilgili göçmenlik büroları tarafından belirlenen, yükseköğretim şartı ve tecrübe şartı gibi resmi yeterlilik şartlarına sahip olan kişilerdir.

İtalya: Kendi işyeri, şubelerine veya temsilciliklerine sahip olan yüksek vasıflı şirketlerin yöneticileri, personel olarak öğretim görevlileri, araştırmacıları ve üniversite profesörleri, çevirmenleri ve tercümanları gibi yüksek performans kapasitesine sahip işgücü olarak belirtilmiştir. Ayrıca İtalya'da kurulmuş şirketler için yurt dışında çalışanlar; sanatsal ve teknik personel; dansçılar, sanatçılar ve müzisyenler; müzik sektöründeki sanatçılar, tiyatro, sinema, radyo ve televizyon; her tür profesyonel spor faaliyetini üstlenenler; İtalya'da çalışan muhabir gazeteciler de buna dahildir.

Hollanda: Yüksek nitelikli göçmen kavramını bilgi göçmeni olarak ele almıştır. Daha yüksek bir mesleki veya daha yüksek akademik yeterliliğe sahip olan, yenilik süreçlerinde katalizör rolü oynayan ve önceden belirlenmiş bir maaş ile düzenini ülkesi dışında kurmuş diğer tüm bireyler olarak tanımlanmaktadır. Ek kriterler olarak; eğitim seviyesi ve çalışma tecrübesi gibi kriterler dikkate alınmaktadır.

İngiltere: Yüksek nitelikli göçmen kavramı yaşa, daha önceki kazanımlara, deneyime ve zorunlu olarak İngilizce dilini bilmeye dayalıdır. Yüksek nitelikli işgücünün İngiltere'ye göçmen olarak kabul edilmesi için ulusal mesleki yeterlilik seviyesinin üç olması ve üç yıllık üst düzey mesleki deneyime sahip olmayı gerektiren bir iş teklif edilmesini gerektirmektedir (EMN, 2008: 12).

Türkiye’de ise yüksek nitelikli işgücü kavramı yükseköğrenim mezunu olanlar olarak ulusal literatürdeki birçok çalışmada ve kamu programlarında⁴ ele alınmıştır. Bu çalışma kapsamında da yüksek nitelikli olarak belirtilen bireyler; lisans, yüksek lisans ya da doktora eğitimini tamamlamış, kariyerine Türkiye’de devam etmek isteyip Türkiye’ye dönmüş bireyler olarak belirlenmiştir.

Gelişmişlik Seviyelerine Göre Ülkeler:

Beyin göçünde; bu göçü alan ve veren ülkeler olarak ele alınırken, bu ülkelerin gelişmişlik seviyeleri belirtilmektedir. Öyle ki beşeri sermaye kaynaklarının uluslararası transferi anlamına gelen beyin göçü; genellikle gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere doğru yüksek eğitilmiş bireylerin göç hareketi anlamına gelmektedir (Docquier, 2014: 2).

Beyin göçü genel anlamda; beyin göçü alan gelişmiş ülkeler için yüksek nitelikli işgücü ihtiyacını karşılayabilen göç türü olurken; gelişmemiş ülkelere ise beyin göçü verdikleri için beşeri sermaye kaybına yol açan bir göç türü olarak belirtilmektedir (Wyttenbach, 2010:21). Beyin göçü veren ülkedeki yüksek eğitilmiş çalışanlara olan arz, göç alan gelişmiş ülkeden daha az olabilmektedir (Lowell ve Findlay, 2001:4).

Gelişmiş ülkeler; nüfus artış hızının düşük, eğitimin pahalı olduğu, üretilen ürünlere taleplerin fazla olduğu, yüksek teknolojik gelişmelere sahip olan ve sürekli kitlesel üretim yapan ülkelerdir. Bu ülkeler yüksek ücretlerle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere nitelikli işgücünü ithal etmektedir. Böylelikle ülkelerin yerel kaynakların maliyetlerinden çok daha ucuza getirerek daha çok kar elde etmektedirler. Gelişmekte olan ülkeler de ise ücretlerdeki eşitsizlikler, eğitilmiş işgücü arz/talep dengesizlikleri, araştırma geliştirme (Ar-Ge) faaliyetlerinin azlığı, yetersiz eğitim sistemi gibi sorunlar beyin göçünü meydana getirmektedir (Bakırtaş ve Kandemir, 2010: 968). Ayrıca gelişmekte olan ülkeler için yüksek nitelikli uzmanlar ender bulunan sermaye kaynağı

⁴ Kara ve Yörükoğlu, “Almanya’da Yaşayan Yüksek Nitelikli Türk Göçmenler”- “Beyin Göçünün Yeterince Farkında Mıyız?,” Cansız “Son Yıllarda Beyin Göçünün Türk Yükseköğretimi Üzerindeki Etkileri”, Çondur ve Bölükbaş “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlikBüyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme” * vb. yayınlarda yükseköğrenimden mezunları yüksek nitelikli olarak belirtmişlerdir. Ayrıca kamu politikalarında yüksek nitelikli bireylerin Türkiye’ye çekilmesi amacıyla belirlenen programlarda da lisans veya lisansüstü mezunu ve alanında tecrübeli araştırmacılar olarak yer almaktadır.

olarak görülürken, bu insanlar ülkeden ayrılmaya karar verdikleri zaman gelişmekte olan ülkelerde büyük kayıplar yaşanacağı düşünülmektedir. Bu yüzden günümüzde halen bu olgu gelişmekte olan ülkeler için; ekonomik büyüme, eğitim, gelir dağılımı ve refah üzerinde olası olumsuz etkileri gibi konularda endişe edilen göç türü haline gelmiştir (www.migrationdrc.org).

Dünya Bankası'nın atlas yöntemine göre hesaplanarak gelişmişlik seviyeleri belirlenen ülkeler, dört sınıfa ayrılmıştır. 2017 yılında kişi başına düşen GSMH'ları 995 Dolar ya da daha az olan ülkeler; düşük gelirli ülke, 996-3.895 dolar arasında olan ülkeler; düşük orta gelirli ülke, 3.896-12.055 dolar arasında olan ülkeler; üst orta gelirli ülke, 12056 dolar ya da daha fazla olanlar ise yüksek gelirli ülke olarak belirtilmiştir. Buna göre; 2017 yılında Dünyadaki ülkelerin 34'ü düşük gelirli, 47'si düşük orta gelirli, 56'sı üst orta gelirli, 81'i de yüksek gelirli ülke sınıfına girmektedir (Tablo 2).

Tablo 2:
Ekonomik Gelişmişlik Seviyelerine Göre Ülkelerin Sınıflandırılması(2017)

Düşük Orta Gelirli Ülkeler(996- 3.895 Dolar Arasında) (47)			
Angola	Gürcistan	Mikronezya	Sri Lanka
Bangladeş	Gana	Moldova	Sudan
Butan	Honduras	Moğolistan	eSwatini Krallığı
Bolivya	Hindistan	Fas	Doğu Timor
Yeşil Burun Adaları	Endonezya	Myanmar	Tunus
Kamboçya	Kenya	Nikaragua	Ukrayna
Kamerun	Kiribati	Nijerya	Özbekistan
Demokratik Kongo	Kosova	Pakistan	Vanuatu
Fildişi Sahili	Kırgızistan	Papua Yeni Gine	Vietnam
Cibuti	Laos	Filipinler	Filistin
Mısır	Lesotho	São Tomé and Príncipe	Zambiya
El Salvador	Moritanya	Solomon Adaları	
Düşük Gelirli Ülkeler (995 Dolar ya da Daha Az) (34)			
Afganistan	Gine-Bissau		Sierra Leone
Benin	Haiti		Somali
Burkina Faso	Kore		Güney Sudan
Burundi	Liberya		Suriye Arap Cumhuriyeti
Orta Afrika Cumhuriyeti	Madagaskar		Tacikistan
Çad	Malavi		Tanzanya
Komorlar	Mali		Togo
Kongo	Mozambik		Uganda
Eritre	Nepal		Yemen

Tablo 2'nin Devamı

Etiyopya	Nijerya	Zimbabve	
Gambiya	Ruanda		
Gine	Senegal		
Üst Orta Gelirli Ülkeler (3.896-12.055 Dolar Arasında) (56)			
Arnavutluk	Küba	Kazakistan	Romanya
Cezayir	Dominik	Lübnan	Rusya Federasyonu
Amerikan Samoası	Dominik Cumhuriyeti	Libya	Samoa
Ermenistan	Ekvator Ginesi	Makedonya	Sırbistan
Azerbaycan	Ekvator	Malezya	Güney Afrika
Belarus	Fiji	Maldivler	St. Lucia
Belize	Gabon	Marshall Adaları	Saint Vincent ve Grenadinler
Bosna Hersek	Grenada	Mauritius	Surinam
Botsvana	Guatemala	Meksika	Tayland
Brezilya	Guyana	Karadağ	Tonga
Bulgaristan	İran İslam Cumhuriyeti	Namibya	Türkiye
Çin	Irak	Nauru	Türkmenistan
Kolombiya	Jamaika	Paraguay	Tuvalu
Kosta Rika	Ürdün	Peru	Venezuela
Yüksek Gelirli Ekonomiler (12.056 Dolar ya da Daha Fazla) (81)			
Andorra Prensiği	Almanya	Umman	
Antigua ve Barbuda	Cebeli Tarık	Palau	
Arjantin	Yunanistan	Panama	
Aruba	Grönland	Polonya	
Avusturalya	Guam	Portekiz	
Avusturya	Hong Kong	Porto Riko	
Bahamalar	Macaristan	Katar	
Bahreyn	İzlanda	San Marino	
Barbados	İrlanda	Suudi Arabistan	
Belçika	Man Adası	Seyşeller	
Bermuda	İsrail	Singapur	
Britanya Virgin Adaları	İtalya	Saint Martin (Hollanda)	
Brunei	Japonya	Slovakya	
Kanada	Kore	Slovenya	
Cayman Adaları	Kuveyt	İspanya	
Manş Adaları	Letonya	Saint Kitts ve Nevis	
Şili	Lihtenştayn	Saint Martin (Fransa)	
Hırvatistan	Litvanya	İsveç	
Curaçao	Lüksemburg	İsviçre	
Kıbrıs	Makao	Tayvan,Çin	
Çek Cumhuriyeti	Malta	Trinidad ve Tobago	
Danimarka	Monako	Turks and Caicos Adaları	
Estonya	Hollanda	Birleşik Arap Emirlikleri	
Faroe Adaları	Yeni Kaledonya	İngiltere	
Finlandiya	Yeni Zelanda	Amerika Birleşik Devletleri	
Fransa	Kuzey Mariana Adaları	Uruguay	
Fransız Polonezyası	Norveç	Virgin Adaları (A.B.D)	

Kaynak:World Bank Data; www.worldbank.org

Türkiye, dünyadaki ekonomik gelişmişlik sıralamasında 2003 yılından günümüze değin üst orta gelirli ülkeler grubunda yer almaktadır ve henüz yüksek gelirli ülkeler grubuna geçememiştir. Bu duruma sebep olarak kişi başına düşen gelirdeki artış hızındaki yavaşlama sorunu etkili olabilmektedir (Alkan ve Ümit,2018:106).

1.2.3.3.Beyin Göçünün Ortaya Çıkışı

Beyin göçü hareketlerinin geçmişi insanlık tarihi kadar da eski olup, uluslararası işgücü hareketleri içerisinde yer almaktadır. Yüksek nitelikli, beyin denilen bilim insanlarının diğer ülkelere göçünü ifade eden beyin göçü olgusunun başlangıcı da bilim kadar geçmişe uzanmakadır (Kurtuluş, 1988: 171).

Tarihin ilk zamanlarında beyin göçü olarak nitelendirilebilen göçler; M.Ö. 600 ile M.Ö. 300 yılları arasında Atina'ya doğru gerçekleşen öğrenci, eğitimci ve araştırmacıların göç hareketleridir. Yine bu dönemlerde Platon'un M.Ö. 388'de tesis ettiği akademi, M.Ö. 335'de Aristoteles tarafından kurulan Lykeion (lise) ve M.Ö. 300'lü yıllarda da İskenderiye kütüphanesinin dünyada bilim ve kültür merkezi haline gelmesi ile beyin göçü ivme kazanmıştır (Kurtuluş, 1999: 2).

Emeviler Dönemi'nde (632-750) ve ardından Abbasiler Dönemi'nde (750-1258) beyin gücünü çekmek adına ilmin yayılması amacını taşıyan cazibe merkezleri kurulmuştur. Öyle ki Emeviler Dönemi'nde Şam Medresesi'de ilim merkezi olmuştur. Abbasiler Dönemi'nde ise geniş araştırma olanakları “Dar-ül Hüke-ma akademilerinde imkan verilmiştir. Abbasiler de meydana gelen politik kavgalar hükümdarlığı zayıflatınca ilim adamları güçlü ilim merkezlerinden olan Semerkant, Tebriz ve Kahire gibi ülkelere göç etmeye başlamışlardır. Büyük Selçuklular Dönemi'nde (985-1157) Nizamiye Medreseleri'nin döneminin en güçlü ilim merkezi ve Şam'da tekrar bir ilim beldesi olmuştur. Osmanlı'larda Enderun, günümüzde Batılı akademisyenlerin dikkatini çeken; hem Batı ilimlerinin, hem de İslami ilimlerin yetkin bir şekilde derslerinin verildiği ilim müessesesi haline gelmiştir (Kurtuluş,1992: 207).

Tarihsel perspektif açısından bakıldığında 1776'da Adam Smith'in Milletlerin Zenginliği (1776, çev. Derin, 2006: 730) adlı eserinde de beyin göçü ile şu şekilde söz edilmiştir: “...zanaatçının başını alıp gitmesine müsaade edileceği pek umulmaz. Nitekim I. George'un beşinci saltanat yılındaki kanunların 27. bölümü gereğince, Büyük Britanya

imalatında bulunan herhangi bir işçiyi ya da zanaatçıyı, zanaatını yürütmek yahut öğretmek üzere herhangi bir yabancı yöreye gitmek için ayartmaktan hüküm giyen kimse, ilk suç içi, yüz lirayı geçmeyen bir para cezasına ve süresi para cezası ödeninceye dek uzatılmak üzere üç ay hapse; ikinci suç için ise, bin lirayı ve süresi para cezası ödeninceye dek uzatılmak üzere iki yıl hapse yükseltmiştir.” gibi cezaların belirtildiği ve bu cezalarla beyin göçünün önüne geçilmek istendiği anlaşılmaktadır.

Son yüzyılla ilgili olarak da dünyada 2. Dünya Savaşı süresince yaşanan göçler yoğunluklu olarak eğitim seviyesi düşük olan sınıflarda görülmüştür. Bu dönemlerde yüksek nitelikli göçmen sayıları diğer göçmenlere göre sayıca daha azdır. 2. Dünya Savaşı'nın son ermesinden sonra da üretim şekillerinde değişimler yaşanmıştır. Bunun sebebi olarak bilimsel ve teknolojik gelişmelerden kaynaklı yeniliklerin üretim sürecine dahil edilmeye başlanması görülmüştür. Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin önem kazanması ile de uluslararası anlamda yüksek nitelikli kişilerinde göçlerinin hem sayısı hem de ekonomik önemi artmıştır (Brandi,2001). 1950'lerin başından itibaren yüksek niteliklilerin göçü uluslararası göçün önemli bir parçası haline gelmiştir. Beyin göçü tüm dünyanın ve ulusların ilişkileri üzerinde birçok ülkenin sosyal yaşamında kalıcı güçlü etkiler sağlamıştır (<http://unesdoc.unesco.org>). 1950-1963 yılları arasında ABD, Kanada, İngiltere ve Avustralya ülkelerine yoğun beyin göçünü yaşadığı dönemler olmuştur. Bu ülkeler hem kendi içlerinde beyin göçü verirken, az gelişmiş ülkelerden de beyin göçü almışlardır (Thomas,2007). Genellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere doğru meydana gelen beyin göçü; ABD, İngiltere, Kanada gibi sanayileşmiş ve gelişmiş ülkelerin kendi aralarında da gerçekleşmektedir (Çavuşoğlu, 2006: 95).

Milattan önceki dönemlerden itibaren beyin göçü yaşanmıştır ve günümüzde halen de yaşanmaktadır. Tarihsel dönemlerde yer eden bu göç türü; son yüzyılda göç literatüründeki konulardan olmaktadır. Beyin göçü araştırmalarının ilk dalgası da 1960'lı yıllarda; 2. Dünya Savaşı sonrası meydana gelen İngiltere'den ABD'ye doğru olan göçlerin etkisiyle meydana gelmiştir. İngiliz kraliyet topluluğu tarafından da ilk kez 1960'lı yılların başlarında mühendis ve bilim insanlarının ABD ve Kanada'ya göç hareketini açıklamak amacıyla beyin göçü kavramı ortaya konmuştur (Bellemare, 2011: 2; Lowell vd., 2004: 11). Kitleler halinde ve gelişmekte olan ülkelere gelen nitelikli profesyonellerin (araştırmacılar ve bilim insanları) 1960 ve 1970'li yıllarda kalıcı göç

ettiği zaman -ki bunun sonucunda menşe ülkeye ekonomik büyüme ve gelişmede oldukça zararları olmuştur- beyin göçü olgusu kapsamlı olarak araştırılmıştır. Beyin göçünün 1960'larda gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerine zarar verdiği yaygın bir görüş olmuştur. Bu zararı kapatmanın çaresi olarak, bu göçten faydalanan ülkelerin göç veren ülkelere vergi ödemeleri gibi çözüm önerileri gündeme getirilmiştir (Güngör, 2010: 33). 1990'lara gelindiğinde ekonomistler bir ülkenin ekonomik kalkınmasının o ülkenin eğitilmiş işgücü (beşeri sermaye) ile bağlantılı olduğuna dikkat çekmişlerdir. Örneğin; gelişmiş ekonomiye sahip Almanya'nın az gelişmiş komşu devletlerden eğitilmiş işçilerin göçünden yararlanması bu duruma örnek gösterilebilmektedir. Daha sonraki süreçlerde, gelişmekte olan ülkelerdeki yüksek niteliklilerin başka ülkelere göç etmesiyle ilgilenilmiştir (Bellemare, 2011: 2; Lowell vd., 2004: 11; <http://www.migrationdrc.org>).

Beyin göçünün literatürde dönemlere göre nasıl ele alındığına ilişkin olarak; Giannoccolo (2009) çalışmasında yer vermiştir. Bu çalışmada yer alan dönemler Tablo 3'te gösterilmektedir. Tablo 3'e göre beyin göçü literatürünün Giannoccolo tarafından 1950-1960'lı dönemlerden başlatıldığı tespit edilmiştir. Beyin göçünün konuları, belirtilen yıllarla ilişkili olarak gelişmeler ve teknoloji ile dönüşüm geçirmiştir. Örneğin; 1980'lerde hız kazanan küreselleşme ile beyin göçü makroekonomik açıdan beşeri sermaye ve uluslararası ticaret konuları ile ele alınırken, 1990-2000'lerde teknoloji ile birlikte yer verilen konulardan olmuştur. Hangi ülkeler üzerinden beyin göçü çalışmaları yapıldığına bakıldığında; 1950-1960'lı yıllardaki döneme ilişkin olarak beyin göçü kavramını ilk kez ortaya koyan İngiltere'ye, Batı Avrupa, ABD ve Kanada'ya yönelik olduğu görülmektedir. Daha sonraki dönemlerde ise literatürde; çok gelişmiş, gelişmekte olan, az gelişmiş ve gelişmemiş ülkeler açısından da beyin göçü incelenmiştir. Tablo 3'e göre yüksek nitelikli bireyin göç etmesine etkili olan motivasyon unsurları da yıllara göre değişiklikler göstermiş; toplumsal sebeplere ilave olarak bireysel sebepler eklenmiştir. Gönderen ülkeler açısından etkileri ve sonuçları; 1950-1960'lı, 1970'li ve 1980'li yıllarda sosyal yapı, refah ve ekonomiye olan olumsuz etkileri açısından incelenirken; 1990-2000'lerde hem olumlu hem de olumsuz etkileri açısından incelenmiştir. Beyin göçüne yönelik literatürde yer alan çalışmalarda 1950'lerde çözüm ve öneriler olarak; uluslararası örgüt ve kurumlar görülürken, 1970'de ise devletlerarası koordinasyon, 1980'lerden sonra ise beyin göçünü tersine çevrilmesine yönelik politikaların geliştirilmesi, 1990-2000'lerde de beyin kazancının sağlanması gerektiği belirtilmiştir.

Tablo 3:
Dönemlere Göre Beyin Göçü Literatürü

	1950'ler-1960'lar	1970'ler	1980'ler	1990'lar-2000'ler
Beşeri Sermaye ve Eğitim	Eğitimin Sosyal Yönleri	Eğitim beşeri sermayeyi kapsar. Beşeri sermaye çok özel bir üretim faktörüdür	Beşeri sermaye ekonomik büyümenin önemli bir bileşenidir	Beşeri sermaye ve beşeri sermayenin teknoloji ve gelişme üzerindeki etkisi
Beyin Göçü Çalışmaları				
Konular	Sosyal Refah	Gönderen ülkelerin kamu mallarında, vergilerinde ve refahında düşüş	Makroekonomik Beşeri Sermaye, Eğitim ve Büyüme-Uluslararası Ticaret	Mikro Yenilik, Teknoloji ve Büyüme
Ülkelerdeki Çalışmalar	İngiltere, Batı Avrupa, ABD ve Kanada	Az gelişmiş ülkeler ve çok gelişmiş ülkeler (birkaçı)	Az gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler	Çok gelişmiş ülkeler ve az gelişmiş ülkeler
Göç İçin Motivasyon	Siyasal ve Toplumsal	Nitelikli çalışanı istihdam etmede yetersiz ve tamamlanmamış piyasa	Çok gelişmiş ülkelerdeki nitelikli çalışanlar için daha fazla verimlilik.	Bireysel motivasyon (gelir, oy hakkı, sosyalleşme)
Gönderen ülkeler için etkileri ve Sonuçları	Sosyal yapı, nüfus ve refaha kötü etkisi	Ekonomiye ve kalkınmaya kötü etkileri (kısa dönemde etkisi vergiler ve işsizlik)	Ekonomi ve büyümeye kötü etkisi (uzun dönemde en az gelişmiş ve çok gelişmiş ülkeler arasındaki farklılıkların artması)	Beyin kazancının iyi ve kötü etkileri
Önerilen Çözümler	Uluslararası Örgütler ve Kurumlar	Devletlerarasında koordinasyon ve Beyin göçü vergileri ile dışsalıkları telafi etmek	Geri dönüşleri teşvik etmek ve Az gelişmiş ülkelerde çalışma fırsatını arttırmak	Beyin kazancı için bireysel teşvikler ve şartların sağlanması

Kaynak: Giannoccolo, 2009:9'den yazar tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir.

Litaretürde beyin göçünün dönemlere göre dönüşümü ile ilgili benzer başka bir çalışma da Breinbauer (2007:2) tarafından yapılmıştır. Breinbauer beyin göçünün 1960'lı yıllardan itibaren, beyin bolluğu/fazlalığının 1970'li yıllardan itibaren, beyin değişiminin 1980'li yıllardan itibaren, beyin kazanımının ve uluslararası hareketliliğinin 1990'lı yıllardan itibaren, beyin dolaşımının 1990'lı yılların sonundan itibaren başladığını ve tüm bu yüksek nitelikli bireylerin hareketliliğinin günümüze değinde devam ettiğini

belirtmiştir. Sonuç olarak; beyin göçü tarihsel süreçlerde ortaya çıkışından itibaren dikkat çeken, değişime ve gelişime açık bir konu olduğu ve her dönem farklı açılardan incelendiği görülmüştür. Ayrıca beyin göçü; literatürde 1960'lı yıllarda daha fazla yer almaya başlayan ve günümüze değin de önemi giderek artan bir konu olmuştur. Beyin göçünün tarihsel süreçlerdeki ortaya çıkışında bilim adına gerçekleşen göç hareketleri olduğu ve o dönemlerin araştırmacılarının, akademisyenlerinin ve zanaatkarlarının gerçekleştirdiği göç hareketi olarak belirtildiği de anlaşılmaktadır.

1.2.3.4.Küreselleşme Sürecinde Beyin Göçünün Gelişimi

Küreselleşme; ulusal sınırların ötesinde, ülkeleri birçok anlamda bütünleştiren bir süreç olmakta ve göçü de ilgilendiren bir kavramdır. Küreselleşme yeni bir olgu olmayıp, tarihsel süreç içinde yeri; farklı bölgelerde veya coğrafyalarda ikamet eden insan topluluklarının aralarındaki ilişkilerin kurulduğu zamana kadar dayanmaktadır (Bayar, 2008).

Küreselleşme kavramına ilişkin birçok tanım yapılmakla birlikte, genel bir tanım olarak *“insanlığın bir dünya toplumuna doğru gidiş sürecidir”* denilebilir (Uğur, 2016:2). Bu genel tanımla birlikte benzer bir tanımda küreselleşme kavramı; bilgi ve iletişim alanında gerçekleşen teknolojik yenilikler ve gelişmeler ile ülkelerin ekonomilerini ve toplumlarını bütünleştiren ve ulusal sınırların ötesinde bir sermaye birikimi sağlayan, üretimi parçalara ayırarak dünyaya yayan süreçler bütünü olarak tanımlanmıştır (Şimşek, 2017: 10). Küreselleşmenin tanımlarından anlaşılacağı üzere bir süreci kapsadığı anlaşılmaktadır. Küreselleşme sürecini Robertson evrelere ayırarak incelemiştir. Bu evrelerden ilki oluşum evresidir; oluşum evresi Avrupa 15. yy. başları ve 18. yy. ortaları arasındaki dönemde ulus topluluklarının ortaya çıkmaya başladığı, ortaçağda ulusötesi sistemin çöktüğü, Katolik Kilisesi'nin etkinliğini genişlettiği bir evreyi içermektedir. Başlangıç evresi, Avrupa'da 18. yy. ortalarından 1870'li yılları arasında resmi uluslararası ilişkiler anlayışının gelişim gösterdiği, birey bilincinin oluştuğu, uluslararası düzenlemeler ve iletişime dair hukuki sözleşmelerin yapıldığı evre olurken, yükseliş evresinin de 1870-1920'li yıllar arasında geçen dönemde meydana geldiği ve bu evrede ulusal ve kişisel kimliğin önem kazandığı, iletişimin küreselleşmesinin arttığı evre olduğu belirtilmiştir. Küreselleşmenin dördüncü evresi olarak da hegemonya; mücadele şeklinde tanımlanmıştır. 1920'lerin ortalarından 1960'lı yılların sonları arasında sürmüş olan bu

evrede; Milletler Cemiyeti ve Birleşmiş Milletler kurulmuş, ulusal bağımsızlık ilkesi kabul edilmiş, üçüncü dünya belirginleşmeye başlamıştır. Aynı şekilde Robertson küreselleşmenin beşinci evresini belirsizlik evresi olarak tanımlayarak, 1960'lı yıllarından 1990'lı yılları arasında geçen bu evreyi soğuk savaşın sona ermesi ile hak ve özgürlük temasının ortaya çıktığı, küresel kurum ve hareketlerinin arttığı evre olarak tanımlamıştır (Dumanlı Kürkcü, 2013:4-5).

15. yy.'dan günümüze değin devam eden bir süreci içerdiği belirtilen küreselleşme; bu zaman dilimi içerisinde birbiriyle ilişkili ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal süreçleri de içerdiği belirtilmektedir (Yeldan ve Yıldırım, 2015: 68). Birçok süreci içeren küreselleşme sürecinin; ekonomik açıdan bakıldığında istihdam üzerinde sorunlara yol açtığını belirten görüşler vardır. Bundan dolayı da 1980'lerden günümüze üretimde, daha çok ucuz emek maliyetleri olan Asya'daki yeni sanayileşmeye başlayan fakir ülkelere doğru bir kayma görülmektedir. Küreselleşmenin nedeninde şu faktörler etkili görülmektedir: Uluslararası telekomünikasyon sistemlerinin gelişmiş olması ve ucuzlaşan uluslararası ulaşım vb. destek veren faktörler, ticaretin serbestleştirilmesi, tarife ve kotaların kaldırılması, dış finansal imkanların serbestleştirilmesi vb. hükümet politikaları faktörleri, ihracat yaparken faaliyetlerini düşük maliyetli merkezlere doğru yönleltmek, dış ekonomik ilişkiler kurmak vb. şirket stratejileri faktörleridir (Baykal ve Çetin, 2012: 128).

Küreselleşme; 1980-1990'lı yıllarda da uluslararası rekabetin arttığı, verimlilik ve ekonomik etkinliğin önem kazandığı bir dönemde ortaya çıktığını belirten görüşler de vardır ve Asya endüstrilerinin yükselişi karşısında batı kapitalizminin egemenliğinin zayıflığını ifade eden bir sembol olarak da kullanıldığı belirtilmiştir (Ersöz, 2008).

Küreselleşme, uluslararası ticaret, ekonomi, göç, demografi, medya ve iletişim alanlarında da etkili olmuştur. Waters'a göre küreselleşme *"Sosyal ve kültürel düzenlemeler üzerindeki coğrafi kısıtlamaların ortadan kalktığı ve insanların gitgide buna göre hareket edip bilinçlendiği toplumsal bir süreç"* olarak tanımlanmıştır. Küresel toplumun geri kalanından şehir veya ülkelerin izole olamayacağı ve tek bir yerde gerçekleşen olayların, diğer ülkeleri doğrudan veya dolaylı olarak her zaman etkileyeceği belirtilmektedir (Ansah, 2002: 23).

Küreselleşme; kıtalararası veya bölgeler arası akışları, etkileşim ağlarını ve güç kullanımını sağlayan bir süreç ya da kurumsal ilişkilerdeki dönüşümü barındıran bir kavramdır. Küreselleşme sürecinde politik, siyasi ve ekonomik dönüşümler dünyada göçü bu süreçte tetiklemektedir (Sharpe, 2014: 15). Dünyada küreselleşme ile birlikte meydana gelen güçlerden olan küresel ekonominin üzerinde dengeleyici etki yapan aktörlerden birisi de uluslararası göç olmuştur (www.annalindhturkey.org). Lowell ve Findlay (2001: 8) küresel ekonomiye katılmak için yüksek niteliklilerin göç hareketlerinin gerekli olduğunu ve küreselleşmenin sağlanması için de çokuluslu şirketlerin uluslararası hareketliliğine ihtiyaç duyulacağını belirtmişlerdir.

Küreselleşme süreci insanların göç etme olanaklarını ve dolayısıyla da göç etme olasılığını etkilemektedir. Küreselleşmenin göç hareketlerini etkileyen nedenleri; ülkeler arasında ekonomilerdeki eşitsizliklerin küresel ölçekte büyümesi, iş bulma ve işsizlik konularında krizler yaşanması, işgücü pazarında küresel ölçekte parçalanmaların yaşanması, gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerde nitelikli ve niteliksiz işgücünün bölünmesi, ulaşım ve iletişim teknolojilerinin hızla gelişmesi, insanlar arasında küresel ölçekte haberleşmenin artışı, devlet ilişkilerinde yeni insan hakları kavramlarının ortaya çıkışı, göç endüstrisinin (yasal ve yasadışı olarak) karmaşık bir hale gelmesi gibi nedenler sıralanabilir (Pusch ve Wilkoszewski, 2010: 22-24). Bunlara ilave olarak da ülkeler arasında bilgi akışı artışı, uluslararası araştırma/teknoloji kümelenmeleri (Silikon Vadisi, CERN) oluşumu, yüksek beceri gerektiren işçiler, araştırmacılar ve bilgi teknolojisi uzmanları için küresel işgücü piyasasında verimlilik artışını sağlaması, OECD ülkelerinde bilim ve teknolojide küresel harcamaların yoğunlaşması, kıt olan beşeri sermaye için uluslararası küresel rekabet, bireysel beşeri sermaye oluşumu için teşviklerin meydana getirilmesi, küreselleşmenin etkisi ile düşük geri dönüş olan ülkelere daha yüksek geri dönüşlü ülkelere beşeri sermayenin yeniden tahsis edilmesi yani bu ülkelere küresel anlamda gerçek gelirinde artışın olması gibi nedenler de küreselleşmenin göç etkisi olarak belirtilmektedir (Solimano ve Pollack, 2004: 13).

Küreselleşmenin göç hareketlerini etkilediği görülürken, uluslararası göçün günümüzde ivme kazanmasında küreselleşme olgusunun etkisi vardır. Az gelişmiş ülkelerdeki bireylerin refah seviyesi yüksek olan ülkelere doğru göç etmelerinde sosyal, ekonomik ve siyasi nedenlerin etkisi olmaktadır. 20. yy. sonlarında küreselleşme olgusu iletişimin ve ulaşımın sayesinde insanların hareket alanlarını arttırmıştır. Gelişmiş ülkelerdeki

bireyler için ise iklim değiştirme ve değişik kültürleri öğrenme gibi sebepler g ç etmelerine yardımcı olmuştur (Aksoy, 2012: 296).

Emeğın küreselleşmesi, sermayenin k reselleşmesindeki sürecin bir parçası olmuştur. Khadria emeğın küreselleşmesini g ç hareketleriyle değerlendirip, son 500 yılını ele alarak bu süreci yedi kronolojik evreye ayırmıştır: 1492-1542 yılları arasında süren Hint (Yerli Amerikalı) köleciliği, 1800'lere kadar devam eden zorunlu Hint (Yerli Amerikalı) göçü, 1700'lerden 1850'lere dek süren Afrika k le ticareti, 1830'lu ve 1920'li yıllar arasında meydana gelen Çinli ve Hintli kalifiye olmayan işçi göçü, 1880'lerden 1960'lara kadar süren Afrikalı Hizmet işçilerinin emek göçü, 1945'lerden itibaren Latin Amerika, Kuzey Afrika ve Batı Asya'dan işçi göçü ve 1960'lardan günümüze devam eden bilgi göçüdür (Sunata, 2005: 185). 20.yy.'ın son çeyreğinde küreselleşmenin etkisi teknoloji, iletişim ve ulaşım sektörlerinde değişimleri başlatmıştır. Bu dönemde, göç hareketlerini etkileyen etkenler; İkinci Dünya Savaşı sonrası izlenen kalkınma politikaları ve Bretton Woods ilkeleri⁵ olurken ve uluslararası göç eden işgücü ve beyin göçü yönünü bu dönemde az gelişmiş  evre ülkelerden gelişmiş ve sanayileşmiş merkez ülkelere doğru çevirmiştir (Tuna ve  zbek, 2014: 39; Sallan Gül, 2002: 82).

Küreselleşme  ağında yaşanan küresel g ç hareketleri iki grup göçmeni gündeme getirmiştir: Birincisi; can güvenliği kaygısıyla başka ülkeye sığınan göçmenler, ikincisi de; küreselleşen ekonominin imkanlarını kullanarak kendi ülkelerinden başka ülkeye göç eden yüksek nitelikli göçmenlerdir. Çünkü küreselleşme ile birlikte çalışma yaşamında yüksek vasıf gerektiren işler ve yüksek nitelikli işgücüne ihtiyaç meydana gelmiştir (Wyttenbach, 2010:21). Küreselleşmenin sonucu olarak; bilginin ve teknolojinin ağırlıkta olduğu üretim aşamaları, bu kademelerde çalışacak yüksek nitelikli işgücünü önemli bir konuma getirmiştir. Yüksek nitelikli işgücü küreselleşmenin sayesinde diğer ülkelerin iş imk nlarından faydalanarak avantajlı konuma gelmektedirler. Bu bireylere ülkelerarası serbest dolaşım imkânları da tanınmaktadır ( zdemir, 2007: 226).

Küreselleşme sürecinin esasını ekonomik, sosyal ve kültürel değerler ile unsurların sınır tanımaksızın tüm dünyada dolaşabilmesi oluşturmaktadır (Uğur, 2016: 3). Bu

⁵ 1970'li yılların başında ulusal ekonomilerin kontrolünün Bretton Woods sistemiyle birlikte sona erdiği bir döneme girilmiştir. Bu dönem birçok araştırmacı tarafından küresel ekonomi dönemi olarak belirtilirken, ülkeler arasında ekonomik ilişkilerde, üretim faktörleri ve mal hizmetlerin akışlarında artışlar olduğu bir dönem olmuştur (Kumral;2008:1).

küreselleşme süreci ile malların, hizmetlerin ve sermayenin önündeki engeller kalkarken, ülkeler ve işletmeler arasında da rekabetin gittikçe yoğunlaşmasına, ekonomilerin daha fazla bilimsel temellere dayanmasına neden olmuştur, bu süreç doğal bir gelişim olarak dünyadaki yüksek nitelikli bireylere olan talebi her zamankinden daha fazla arttırmıştır (Gençler, 2003: 74). Bu talep de yüksek nitelikli göçmen oluşumunu sağlamaktadır.

Yaklaşık olarak 1960'ların sonu 1970'lerin başında başlayan beyin göçü küreselleşmenin yeni bir aşamasında gelişmiş bir olgudur. Bu yeni aşamanın temel özelliği mal ve hizmet, sermaye, bilgi ve yeteneğin yanı sıra bu insanların (beyin göçü) da serbest akışını kolaylaştırmak ve ulusların siyasi sınırlarını bütünleştirmektir (Stiglitz, 2002:9-10'dan aktaran Chaichian, 2012: 20). 1990'lı yıllarda da küreselleşmenin bir sonucu olarak OECD ülkeleri arasındaki niteliklilerin göçü artarken, bunun tıbbi ve mühendislik personeli, girişimciler, yöneticiler ve genç araştırmacılar ve akademisyenler, bilişim teknolojileri uzmanları ve yöneticileri kapsadığı, meydana gelen göçün gelişmiş ekonomiler arasındaki geçici akışları temsil ettiği düşünülmektedir. Bu durumun beyin göçü yerine, beyin dolaşımına katkı sağladığı görüşünü ortaya çıkarmıştır (Patron, 2012: 36).

Yüksek niteliklilerin gelişmiş ülkelere göçü, artan küreselleşmenin sonucudur. Bu göç milletler arasında kalıcı küresel eşitsizlik ve yoğun küresel entegrasyon eğilimine sebep olabilmektedir. Bir yandan küreselleşme bu süreçleri (göç-eşitsizlik vb.) hızlandırabilmekte, bir yandan ülkeler arasındaki ilişkileri, özellikle gelişmekte olan dünya ile gelişmiş dünya arasındaki ilişkileri güçlendirebilmektedir (Cheng ve Yang, 1998: 629). Küreselleşme süreci perspektifinde de ilk zamanlarda gelişmekte olan ülkelerin yüksek nitelikli vatandaşlarının yüksek gelir arayışı ile yurt dışına yönelmelerinin küresel refaha katkıda bulunabilecekleri ileri sürülmüştür. Ancak daha sonra, yapılan değerlendirmelerde gelişmekte olan ülkelere nitelikli insan sermayesinin kaybedilmesi halinde ekonomik büyüme oranının gerilediği belirlenmiştir (Gençler, 2003: 81).

Küreselleşmenin ülkelerin beyin göçü politikaları geliştirmelerinde etkileri olabilmektedir. Küreselleşme göç ve beyin göçü üzerindeki etkisiyle beyin göçünü engellemeye yönelik ülkeler politikalar geliştirebilmektedir. Öyle ki son yirmi yılda küreselleşmenin etkisi ile mal ve sermayenin dolaşımındaki uluslararası engeller önemli

ölçüde azalmıştır. İnsanlığın dolaşımındaki engeller de aynı hızda azaltılmamıştır. Bundan dolayı da birçok ülkede insan dolaşımını engellemeye yönelik, katı ve sıkı düzenlemeler gibi engel teşkil edecek eğilimler görülmektedir. Ancak önemli sonuçları olan, odaklı göç olarak adlandırılan birçok zengin ülke tarafından belirli sektörlerde yüksek eğitim derecelerine sahip bireylerin göçünün teşvik edilmesi bir istisna olmaktadır (Murru, 2008:158).

Küreselleşme dünyada farklı bölgelerdeki üretim faktörlerini bir araya getirerek üretimin gerçekleşmesini ve böylelikle işletmelerin değişik yerlerde farklı işler yapmasını sağlamıştır (Uyanık, 2008: 215). Son dönemlerde gelişen teknoloji ile birlikte göçün sadece mekânsal bir değişikliği karşılamadığı, bireylerin uluslararası işlerde yer almak için başka bir ülkeye gitmesine gerek kalmadığı görülmektedir. Özellikle yüksek nitelikli bireyler için geçerli olan bu durum, bireylerin dünyanın diğer ucunda söz sahibi olabilmesini sağlayabilmektedir. Küreselleşmenin etkisi ile bireylerin mekânsal değişikliklerinde kolaylıklar olabildiği gibi, bireye coğrafi yer değişikliği yaptırmadan yerinde kendi ülkesindeki işlerde ya da projelerde çalışma imkanı bulabilmektedir. Bu şekilde de bu beyinlerden yerinde faydalanma sağlanmaktadır. Bundan dolayı da yüksek niteliklilerin coğrafi yer değiştirme yapmadığı bir beyin göçü de ortaya çıkmaktadır.

Küresel beyin göçü hareketi genellikle gelişen ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşmektedir. Bu doğrultuda gerçekleşen beyin göçü sonucunda göç veren ülke beşeri sermayeye yapmış olduğu yatırımın getirisini geri alamayarak ekonomik kayba uğramaktadır. Göç veren ülke için olumlu gelişme tersine beyin göçü olabilmektedir (Ceylan Ataman, 2014: 151).

1.2.3.5. Beyin Göçünün Sebepleri

Beyin göçü diğer göçlerde olduğu gibi çeşitli sebeplerle meydana gelmektedir. Diğer göç türlerinin göç etme nedenleri ile benzerlik gösterse de beyin göçünün nedenleri göç eden bireylerin nitelikleri ve beklentileri açısından farklı olabilmektedir.

Literatürde beyin göçünün nedenlerini belirlemeye yönelik birçok bilimsel çalışma yapılmıştır. Bunların içinde Dedijer'in 60 ülke ve 400 bilim insanı üzerinden yaptığı için bu çalışma dikkat çekmektedir. Bu çalışma sonucunda Dedijer beyin göçünün nedeninin tek bir sebebe bağlanmaması gerektiğini, bu sebepleri ücretlerdeki yetersizlik, mesleki

anlamda imkan yetersizlikleri, mesleki çalışmalarda toplumsal ve psikolojik koşullardaki yetersizlik ve mesleğin istihdamda yerinin olmaması şeklinde belirlemiştir (Tezcan,1985:256-257). Başka çalışmaları da ise; beyin göçü sebeplerine farklı açılardan şu şekilde yer verilmiştir: Nunn (2005:8) beyin göçü sebeplerini itici ve çekici sebepler olarak, Thani (2006:10)'de arz ve talep tarafları açısından, Christopoulos ve diğerlerinin (2014:111) çalışmasında siyasi nedenlere bağlı olarak, Widgreen ve Martin'in çalışmasında sebepleri ekonomik açıdan ele aldıkları görülmüştür (Chimboza,2012:29). Türkiye'deki literatürde Başaran (1972: 138), Gülmez (1974: 3), Kaya (2003), Özdemir (2009: 6), Cansız (2006), Babataş (2007: 265), İmeci (2009)'da belirtilen dönemlerde yapmış oldukları çalışmalarında beyin göçünün nedenleri de yabancı literatürdeki belirtilen sebeplerle benzerdir.

Dünya ekonomilerinde, yüksek teknolojiye sahip endüstrileşmiş gelişmiş ülkeler ve üretimde tarımın hakim olduğu sermayeleri yetersiz gelişmekte olan ülkeler olmak üzere ikili bir yapı meydana gelmiştir. Bu ikili yapıdaki gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki göç akışında; gelişmiş ülkelerin göç alan ülkeler, gelişmekte olan ülkelerin de göç veren ülkeler olduğu ve beyin göçünün de bu iki ülke arasında yaşandığı belirlenmiştir (Babataş 2007: 265).

Beyin göçünün nedenlerine Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) (1968) raporunda şu şekilde yer verilmiştir: *“Ülkeler arası bilimsel değişimin anormal şekilde en gelişmiş ülkeler lehine tek yönlü göç akışıdır. Bu sürecin temelinde yatan neden; bilimsel ve teknolojik gelişmenin farklı aşamalarındaki ülkelerin farklı bilimsel ve teknik bilgiye sahip insan gücüne olan gereksinimleridir. Diğer bir neden ise, beyin göçü alan ülkelerin üretken entelektüel sermayeyi hızlı ve mümkün olduğunca ucuza elde etme istekleridir. Bu durum çeşitli yollardan seçici bir göçü teşvike yol açmaktadır”* (<http://shodhganga.inflibnet.ac>).

Beyin göçü, bireyin ülkesinden ayrılmasında etkili olan faktörler ya da diğer ülkenin göç etmeye uygun gelen yönleri nedeniyle gerçekleşmektedir. Bundan dolayı da yüksek niteliklilerin göçünün nedenleri genel anlamda itici ve çekici faktörler bağlamında ele alınmıştır. İtici faktörler, bir ülkeyi terk etmeye zorlayan unsurlardandır, çekme faktörleri de göç edilen ülkeye yönelik olan ve bu ülkeye bireyin göç etmesini sağlayan faktörlerdir (Kazamias,2016). Bu şekilde gerçekleşen ikili yapı arasındaki göçün Nunn'un da

çalışmasında belirlediği gibi itici ve çekici nedenlerini ortaya çıkarmıştır. Beyin göçüne sebep olan nedenleri itici ve çekici nedenler olarak literatürdeki çalışmalardan derlenerek aşağıda maddeler halinde şu şekilde sıralanabilir (Babataş, 2007: 265; Başaran, 1972: 138; Cansız, 2006; Chimboza, 2012:29; Christopoulos vd., 2014: 111; Erkal, 1980: 78; Glaser, 1978: 175-177; Gülmez, 1981: 3; Thani, 2006: 10; Ionescu, 2014; İmeci, 2009; Kaya, 2003; Kazlauskiene ve Rinkevicius, 2006:27; Nunn, 2005: 8; Özdemir, 2009: 6; Şimşek, 2006: 84-85; Tzeng, 2002: 2).

Göç veren ülke açısından beyin göçüne neden olan itici nedenler; ekonomik, mesleki, sosyal-toplumsal ve politik nedenler açısından gruplandırılmıştır.

Ekonomik boyutuyla itici nedenler;

- Ücretlerdeki yetersizlik,
- Ücret farklılıkları,
- Kişi başına düşen GSYİH'nin düşük olması,
- Eğitim harcamalarının düşük olması,
- İstihdam yapısının esnek olması,
- Yapısal işsizliğin yaygınlığı,
- Araştırma fonu eksikliği,
- Ücretlerin dünyadaki ücretlerin altında kalması ve gelir uçurumlarının meydana gelmesi
- Ülkede istihdam olanaklarının olmaması,
- İşgücü piyasasında işsizlik ve istihdam dengesizliklerinin olması,

Mesleki boyutuyla itici nedenler;

- Mesleki çalışmalar için imkânların yetersizliği ya da yokluğu,
- Bilimsel çalışma için yetersiz toplumsal ve psikolojik koşullar,
- Atama ve nakil işlerinde güvensizlikler,
- Bazı mesleklerde istihdam edilebilirliğin olanaksızlığı,
- Kendi ülkesinin çalışma koşulları hakkında (daha önceden ülkesinde çalışmadığı için) bilgi sahibi olamayıp diğer ülke ile karşılaştırma yapılamaması,
- Mesleki becerilerin kullanılması için fırsat verilmemesi,
- Mesleki gelişme ve çalışma olanaklarının yetersizliği ya da yokluğu,
- Mesleki izolasyon, kayırmak, mesleki yeterlilik eksikliği,

- Meslekte terfi ve ilerleme olanaklarının sınırlılığı ya da imkansızlığı,
- Elverişsiz kurumlar,
- Gençlerin yeteneklerinin belirlenmesindeki yetersizlik,
- Eğitimin ve sonucunda elde edilecek mesleğin kalitesinin düşüklüğü,
- İş hacmindeki istihdam politikasındaki istikrarsızlıklar,
- Bilimsel gelenek ve kültür eksikliği,
- İşgücü yetiştirme politikasının ülke ihtiyacına göre olmaması,
- Yabancı ülkede çalışmanın ya da eğitim alma gibi tecrübelerin ülkesindeki değeri.
- Yüksek nitelikli, itibarlı olma arzusu ve iyi bir kariyere sahip olma beklentisi,
- Yüksek nitelikli işçilerin üretkenliğinde istihdamı sınırlayacak aşırı veya yetersiz üretim olması.

Toplumsal(kültürel-sosyal çevre)boyutuyla itici nedenler;

- Doğal afetler, çevresel vb. sebeplerle ekolojik hayattaki bozulmalar,
- Yaşam standartları ve fırsatlarında eksikler (düşük olması),
- İklim koşullarına göre olmayan kötü yatırımlar,
- Toplumdaki entelektüelliğin kalitesinin azalması,
- Özgürlük eksikliği,
- Ülkelerinde kalma/çalışma bilincinin olmaması ve bu yönde eksik motive edilmesi,
- Bireyin alışkanlıklarından/yaşadığı yerden ve işten ayrılmaya cesaret edememesi yani kurulu düzeni devam ettirme isteği,
- Daha iyi bir yerde yaşama arzusu.

Politik boyutuyla itici nedenler;

- Siyasi istikrarsızlık ya da baskı,
- İç çatışma, savaş ve dini baskı, toplumsal ayrımcılık gibi sosyal istikrarsızlar ve bundan dolayı gelecek için umutsuzluğa kapılma,
- Toplumsal ayrımcılığı meydana getirecek ırk, ulusal kimlik, din ve sosyal sınıfa dayalı ayrımların aşırı derecede yaşanması,
- Bürokrasinin yoğun olması.

Beyin göçü alan ülke açısından beyin göçüne neden olan çekici faktörler; itici nedenler gibi ekonomik, mesleki, sosyal-toplumsal ve politik faktörler açısından gruplandırılmıştır.

Ekonomik boyutuyla çekici faktörler;

- Daha iyi ekonomik beklentiler,
- Daha yüksek ücretle çalışması ve gelir elde etmesi,
- Daha iyi yaşam seviyesi,
- Araştırmalar için önemli fonların tahsisi.

Mesleki boyutuyla çekici faktörler;

- Daha iyi araştırma olanakları,
- Yüksek nitelikliler için daha iyi olanaklar ve modern eğitim sistemleri,
- Yabancı eğitimin prestiji,
- Zengin bilim ve kültür varlığı,
- Daha iyi çalışma koşulları ve daha iyi istihdam olanakları,
- Deneyimli/destekleyici personelin kullanılabilirliği,
- Mesleki avantajların artması,
- Teknolojik açıklık.

Sosyal toplumsal boyutuyla çekici faktörler;

- Yabancı biriyle evlenme isteği,
- Kent merkezlerinin cazibesi,
- Nüfus artış hızının düşük olması,
- Göç eden bireylerin çocuklarının eğitiminin kaliteli olacağı beklentisi,
- Gelişmiş ülkelerin cazip gösterilmesi,
- Ülkesi tarafından yabancı ülkede öğrenim görmesi için burs olanağı verilmesi,
- Yabancı ülkedeki eğitim sonrası geri dönüşün önemi,
- Göç edilen ülke ile göç eden bireyin arasında sosyal çevre açısından benzerlik olması (arkadaşlarının, hocalarının, eşinin orada olması),
- Gelişmiş ekonomilerde yaşanan nüfusla yaşanan olumsuz demografik değişiklikler diğer ülkelere göçmen çekmeye neden olarak gösterilmektedir.

Politik boyutuyla çekici faktörler;

- Demokratik haklar ve düşünce özgürlüğü,

- Bağıl siyasi istikrar.

Beyin göçüne nedenleri itici ve çekici unsurlar bağlamında belirtilirken yapılan dörtlü gruplandırmada dikkat çeken husus, mesleki boyutun gerek itici gerek de çekici unsurda yüksek nitelikli bireylerin göç kararı vermelerinde diğerlerine göre daha çok ön planda olmasıdır. Bu durum beyin göçünün diğer göç türlerinde görülen nedenlerine göre de farklılığını göstermektedir.

1.2.3.6. Beyin Göçünün Sonuçları

Beyin göçünün sonuçları; göç veren ülke ve göç alan ülke açısından değişmektedir. Buna göre bu etkiler genellikle; göçü veren ülke için olumsuz etkisi olurken, göçü alan ülke için olumlu etkisi bulunmaktadır. Beyin göçü sonuçları göç alan ve göç veren ülkeler bakımından literatürdeki çalışmalardan derlenerek maddeler halinde incelenmiştir (BM, 2004; Uluslararası Göç Raporu, 2005; Cansız,2006; Dereli ve Köse, 2015: 204; Gibson ve Mckenzie,2010: 2; Güney vd., 2013: 48; Gürak,2006; Haque ve Se-jik , 1994: 3; Thani, 2006: 11; İmeci, 2009: 2; Lowell vd., 2004: 11; Gökbayrak, 2008: 69; Özden ve Shift,2006:202; Nedeljkoviç, 2014: 8; Ratha ve Sirkeci,2012:331-332; Solimano ve Pollack, 2004: 13; Şimşek, 2006: 88;Varma ve Kapur, 2013: 318):

Beyin Göçü Veren Ülkeler Açısından Sonuçları:

Beyin göçü veren ülke açısından beyin göçünün sonuçları; ekonomik, mesleki, sosyal-toplumsal ve politik nedenler açısından gruplandırılmıştır.

Ekonomik Boyutuyla Sonuçları:

- Gelişmiş ve refah seviyesi yüksek zengin ülkeler, gelişmekte olan ülkelerdeki yüksek nitelikli işgücüne bir takım olanaklar sunup, kapılarını açmaları durumunda göç veren ülkeler yüksek maliyetlerle karşı karşıya kalabilmektedir. Yetişmiş yüksek nitelikli işgücünü oluşturanların büyük bir çoğunluğu; beyin göçü veren ülkelerin diğer ülkelere göndermiş oldukları öğrencilerdir. Örneğin; bu şekilde göç eden öğrencilerin dört yıl eğitim gördükleri varsayılırsa dört yıllık eğitimlerinin sonunda maliyetleri en az 200 bin dolar civarında olabilmektedir. Görüldüğü üzere bu ülkeler beyin göçü ile kaybettikleri bireyin yetişmesi için gerekli eğitim ve meslek edindirme süresinde yaptıkları yatırımları geri

alamadıkları gibi, bu bireyin o topluma gelecekte yapacağı katkısını da kaybedebilmektedir.

- Beyin göçünün ekonomik bir sonucuda bireylerin göç ettiği ülkede elde ettikleri kazançlarla ilgili olandır. Beyin göçü ve işçi dövizleri arasında negatif bir ilişki vardır. İşçi dövizleri genel olarak göç ile olumlu yönde ilişkilidir. Beyin göçü ise işçi dövizleri ile negatif yönde ilişkili olduğu yapılan araştırmalarda belirlenmiştir. Şöyle ki; para gönderme davranışlarında yüksek nitelikli göçmenler düşük nitelikli göçmenlerden farklıdır. Nitelikleriyle orantılı olarak hayat standartları yüksek olan yüksek nitelikli göçmenlerin bulundukları ülkede daha fazla harcama yaptığı, bununla birlikte düşük nitelikli göçmenlerin ise kendi ülkesine daha fazla döviz gönderme davranışı sergilediği görülmüştür.
- Beyin göçü veren ülkenin ekonomik verimliliğinde düşüşler meydana gelebilmekte, beşeri sermayede yenilenememe ve azalma görülebilmektedir. Bu azalmalarla yoksulluk gibi olumsuzluklar ortaya çıkabilmekte ve göç veren ülkelerin de ekonomisinde sorun teşkil edebilmektedir.
- Beyin göçü veren bir ülkenin beşeri sermayesinin büyüme oranı düşebilebilmekte ve dolayısıyla ülkedeki kişi başı gelir büyümesinde kalıcı bir azalma meydana gelmektedir. Göç veren ve alan ülkelerdeki beşeri sermaye alışverişlerine bağlı olarak, bu oran zaman içerisinde değişebilir olsa da, genellikle göç alan ülkenin büyüme hızında bir artışa neden olabilmektedir.
- Göç veren ülkede meydana gelebilecek fırsatlardan dolayı, yurt dışında çalışanlar geri dönüşler yapabilmektedir.
- Kamu yatırımlarının getiri oranlarında düşüş olabilmektedir. Çünkü ulusal kamu kaynaklarının boşa harcanması söz konusudur.
- Beşeri sermayenin vergilendirilmesinden elde edilen mali gelirler kaybedilebilmektedir.
- Teknoloji için ihracat fırsatları oluşabilmektedir
- Yüksek eğitimlilerin diasporası; dövizler, ticaret, doğrudan yabancı yatırım ve bilgi transferleri aracılığıyla yerel ekonomiyi geliştirmek için potansiyel bir güç olabilmektedir. Örn; Hindistan ve Çin'in deneyimleri ile birlikte teknoloji firmaları kurmaları silikon vadisinde önemli bir diaspora çalışmasının sonucudur.

Mesleki Boyutuyla Sonuçlar:

- Artan bilgi akışı, iş birliği ve uluslararası hareketlilik sayesinde yabancı araştırma kurumlarıyla daha fazla ilişkiler kurulabilmektedir.
- Bireylerin lisansüstü programlara kayıt yaptırmalarını ve bireysel düzeyde eğitimde beklenen dönüşümünü arttırabilmektedir.
- Beyin boşaltma, yüksek nitelikli işçilerin ve beşeri sermayenin olmaması nedeniyle üretken potansiyelini yitirebilmektedir (en azından geçici olarak).

Sosyal ve Toplumsal Sonuçlar:

- Yurt dışındaki başarılı girişimciler, değerli yönetim tecrübesi, sermaye ve küresel ağlara artan erişim getirmektedir.

Politik Boyutuyla Sonuçlar:

- Siyasi ve etnik sebeplerden dolayı gerçekleşen beyin göçünde, bireyin kendi ülkesine soğuk bakması ve olumsuz düşünmesi gibi durumlar olabilmektedir.

Beyin Göçü Alan Ülkeler Açısından Sonuçları:

Beyin göçü alan ülke açısından beyin göçünün sonuçları da; ekonomik, mesleki, sosyal-toplumsal ve politik nedenler açısından gruplandırılmıştır.

Ekonomik Boyutuyla Sonuçları:

- Teknoloji için ihracat fırsatları elde edilebilmektedir.
- Yükseköğretim sistemlerini mali açıdan etkileyebilir (lisansüstü programlara kayıt yaptırma artışları yaşanabilir).
- Beşeri sermaye üzerinden alınan vergilerle gelir artabilmektedir.
- Yüksek nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaç azalabilmektedir.
- İşgücü eksikliği olan yüksek büyüme potansiyelli sektörlerde ücret denetimi sağlayabilmektedir.
- Girişimci göçmenler sayesinde yeni işler ortaya çıkabilmekte ve girişimciliği de teşvik edebilmektedir.
- Yerli halkın belirli alanlarda yüksek nitelikli işgücü ihtiyacı, yüksek nitelikli göçmenlerle sağlanabilmektedir.
- Beyin göçü beklenen eğitim getirisini yükseltebilmektedir. Bu durum eğitime ek bir yatırım getirilmesini sağlayabilmektedir (beyin kazancı). Böylece beyin göçü

veya net beyin kazancı gerçekleşebilir. Bu net beyin kazancı da, refahı ve büyümeyi arttırabilmektedir.

Mesleki Boyutuyla Sonuçlar:

- Beyin göçünün mesleki anlamda olumlu katkı yaptığı yeni büyüme teorisi kapsamında şu şekilde açıklanmaktadır: *“Göç eden nitelikli göçmenler sadece nitelikli işgücü olarak o topluma katkı yapmazlar, aynı zamanda diğer insanların verimlilikleri üzerinde de pozitif bir etki meydana getirirler.”*
- Öğrenim kurumlarında ve araştırmacılarda yenilenme görülebilmektedir.
- Göç edilen ülkedeki yeterli yüksek nitelikli işgücüne sahip olmayan mesleklerde istihdam edilen yüksek nitelikli işgücü; yerli işgücünün meydana getirmiş olduğu açığı kapatarak tamamlayıcı bir görev görebilir.
- Göçmenler diğer göçmen işgücünün ülkeye gelmesi anlamında mıknatıs görevi görebilmektedir (networkün işe alma etkileri).
- Yüksek bilgi birikimi olan bireylerin sayesinde Ar-Ge artışı olabilmektedir.
- Bilgi akışı ile gönderen ülkelerle iş birliği yapılabilir.

Sosyal Ve Toplumsal Sonuçlar:

- Göçmenler çeşitliliği ve yeniliği teşvik edebilmektedir.
- Yüksek nitelikli göçmenlerin göç ettikleri ülkeye düşük nitelikli göçmenlere göre daha kolay adapte olduğu görülmüştür.
- Beyin göçü alan ülkelerde de beyin göçü olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir. Bu göçler ulusal işgücü için caydırıcı olabilmekte şöyle ki ülkeye göç eden yüksek nitelikli birey göç ettiği ülkedeki diğer yüksek nitelikli bireyin en iyi okullardan ayrılmasına ya da girememesine sebebiyet verebilmektedir. Yabancı öğrencilerin okul tercihlerinden dolayı yerli öğrenciler kontenjan dışında kalabilmektedir (özellikle en iyi okullarda).
- Teknoloji yaşanabilecek çatışma ya da savaş gibi durumlarda, yabancı rakiplere ve muhtemel düşman ülkelere transfer olabilmektedir.
- Beyin göçü ile beşeri sermaye birikimi teşvik edebilir, gelen göçmenlerle birlikte potansiyel olarak ülkesinde bulunanların eğitim seviyeleri de artabilmektedir.

1.2.3.7.Beyin Göçü Modelleri

Beyin göçü modelleri literatürde genellikle; evrensel (uluslararası) politikalar ve milliyetçi (ulusal) model (görüş) olmak üzere iki model olarak yer almaktadır.

1.2.3.7.1.Evrensel (Uluslararası) Model

İnsanietçi veya uluslararası politikalar olarak da literatürde yer alan evrensel politikalar; bilimin uluslararası nitelik taşıdığını söylemektedir. Bu politika; özgürlük açısından seyahat etme ve çalışma özgürlüğünün hakim olduğu bir rejimde bireylerin göç etmesinin engellenemeyeceğini ve bu göç hareketi ekonomik ilkeler doğrultusunda arz ve taleplere göre değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Binici, 2012:166). Uluslararası yaklaşıma göre de; gelişmiş ülkelerdeki göçmenler genellikle aile bağlarını sürdürmekte ve kendi ülkelerine havaleler göndermektedir. Böylelikle bu göçmenler kendi ülkelerinde olabilecek muhtemel zararı telafi edebilmekte ve beşeri sermayede araştırma veya üretim içindeki diğer girdilerin tamamlayıcısı olabilmektedirler (Canibano ve Woolley, 2010:6).

Evrensel model; beyin göçüne sadece ulusal, milliyetçi, ekonomik, siyasi ya da sosyal açıdan bakılmaması gerektiğini belirtirken, dünyanın refah ve sağlık yapılarını da arttırması açısından da bakılması gerektiğini ifade etmektedir. Beyin göçü ekonomik açıdan ele alındığında da beşeri sermayenin karını azamileştirmesi için başka ülkelere ya da bölgelere göç edebilmesi bakımından ve hem kendine hem de diğer insanlara da hizmet edebilme imkânının olacağı düşüncesi bakımından değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin; Hintli bir bilim insanı Kaliforniya Berkeley’de kanser hastalığına karşı bir ilaç keşfederse, Hindistan’daki vatandaşlar bu ilacın ülkelerinde keşfedilmiş kadar sevinecek ve Berkeley deki insanlar gibi Hindistan’daki insanlarda bu keşiften faydalanmış olacaktır. Bu durum bilimin evrensel olduğunu yani sadece bir birey ya da ülkeye ait olmadığı, tüm insanlara hizmet verdiğini göstermektedir (Çavuşoğlu, 2006:94).

Enternasyonalistler, küresel bir işgücü piyasasında, beşeri ve mali sermayenin karşılıklı olarak yararlı bir değişimi olarak beyin göçünü görmektedirler (Ansah,2002:21). Bu modelde; bir bilim insanının her şeyden önce dünya da nerede olursa olsun bilim ve insanlık adına hizmet etmesi gerektiğini ve işini ve yeteneğini geliştirebileceği en iyi çalışma koşulları ve olanaklarına sahip olmayı isteme hakkının olduğu savunulmaktadır (Gençler ve Çolak, 2002:613).

Bu modele göre beyin göçünün beyin göçü veren ülkeye fayda sağladığı görüşü de vardır ve bu faydaları şunlardır:

- Göç edilen ülkenin imkanları ile çalışmaya başlayan bilim insanı kendi ülkesinde masrafa ve riske girmediği için ülkesine maliyet unsuru olmayacaktır. Diğer ülkede yapılan çalışmanın çıktıları olan yayınlar; tüm dünyaya ve aynı zamanda kendi ülkesinin de yararlanmasına açık olabilecektir.
- Ulaşım hizmetlerinin kolay ve ucuz hale gelmesi ile birlikte, tüm ülkeler yüksek nitelikli bilim insanlarına kendi ülkelerinde uzun vadeli çalışma imkanı sağlayamazlar bile bu insanları belirli sürelerde ülkelerine ücretlerle davet edebilecekler, onlardan bu şekilde de olsa fayda sağlayabileceklerdir.
- Beyin göçü yapanlar da tasarruf yaparken kazançlarından bir bölümünü ülkesindeki aile bireylerine gönderebilirler.
- Beyin göçü yapan bireyin diğer ülkede sağladığı başarısı ve ünü kendi ülkesinin de itibarını arttırabilir.
- Göç eden yüksek nitelikli birey, kendi ülkesi ile ilgili sorunlar ve ihtiyaçlar üzerine değerlendirme yaparken bağımsız ve nesnel olabilmektedir ve o durumları tekrar değerlendirebilmektedir (Tezcan, 1985: 249).

1.2.3.7.2. Milliyetçi (Ulusal) Model

Beyin göçü konusunda milliyetçi modelin savunucuları tarafından, kendi menfaatlerini gözeterek yurt dışına giden eğitim görmüş bireyler yüzünden terk edilen ülkeler, kaybettikleri beşeri sermaye yatırımı sebebiyle fakirleştiği iddia edilmektedir (Kurtuluş, 1999: 42). Bu modele göre; beyin göçünün gelişmiş ülkelerin yanında olduğu ve gelişmekte olan ülkelerin de kalkınma imkanlarının sınırlandırıldığı belirtilmektedir (Binici, 2012: 166).

Ulusal modele göre; az gelişmiş ülkeler beyin göçünü azaltmak için neler yapabilir sorusuna aşağıda birbiriyle ilişkili üç cevapta bulunabilmektedir (Ellerman, 2003: 6):

- Ülkeler kalkınmak için eğitilmiş bilim insanlarını teşvik etmelidir.

- Ülkeler bu bilim insanlarının kalkınma da önemli rol oynadığına dikkat çekmelidir.
- Ülkeler bilim insanlarının en azından minimal düzeyde bilimsel isteklerini yerine getirmelidir.

Genellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin benimsemiş olduğu bu modelde; gelişmiş ve sanayileşmiş ülkelerde alınan beyin göçü yarar sağlarken, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde beyin göçü vermesi ve gelişimlerini geriletmesi bakımından ülke için olumsuz bir durum olmaktadır. Az gelişmiş veya gelişmekte olan bu ülkelerde stratejik açıdan önemli olan bu yüksek nitelikli bireyler; ülkelerinin beşeri sermayelerinde, üretimlerinde ve gelirlerinde artış sağlaması anlamına gelmektedir. Ülkeleri için ne kadar önemli olsalar da bu bilim insanları, ülkelerinin sahip oldukları kıt kaynaklarla eğitime yapılan yatırımlarla yetişseler dahi ülkelerinde oluşturdukları değer, beyin göçü yoluyla gelişmiş ve sanayileşmiş ülkeye hiçbir maliyet olmadan devredilmektedir (Çavuşoğlu, 2006: 93).

Milliyetçi modelde; bazı bilim insanlarının ve mühendislerin göçü az gelişmiş ülkelerdeki ilgili bölümleri ya da alanları etkisiz hale getirebilmekte ve zarar verebilmektedir. Yetenekli ve eğitilmiş bireyin göçünün toplumun ilim kapasitesinde kayıplara yol açacağını ve bu nedenle gönderen toplumun büyüme potansiyelinde zarara uğrayacağı savunulmaktadır (Canibano ve Woolley, 2010:6).

Milliyetçi modele göre beyin göçü; yıllar süren yükseköğrenim eğitim süreçlerinde akademisyen, mühendis veya doktor vb. olan bireylerin göç etmesi ile kayıp yaşayan ülkelerin beşeri sermaye ile ilgili birimlerinde, yeniden düzenlemeler yapmalıdır. Çünkü yıllar süren eğitim almış bireylerin kaybının karşılanması uzun bir bekleme dönemini içerebilmektedir. Önemli bir bilim insanının kilit bir noktada işinde çalışırken göç etmesi durumunda yerine gelecek yeni elemanla bu noktaya gelmenin belirsiz ya da zaman alacağı düşüncesinin olumsuzluğu, yakın meslektaşları da göç etme eğilimine yönlendirebilmektedir. Bazı durumlarda da bir bilim insanının göç etmesi ayrıldığı kurumun araştırmalarının yarım kalmasına ya da araştırmanın devam ettirilmemesine neden olabilmektedir. Ülkelerinde ihtiyaç duyulan bu bireylerin beyin göçü nedeniyle sayıları azalabilmektedir (Tezcan, 1985: 250).

Milliyetçi modeli savunanlara göre; kendi ülkesinden uzak mesafede olan (mekânsal olarak) yüksek nitelikli işgücünden mahrum kalmamak için, onlarla akademik ve kültürel alışverişler yoluyla iş birliği yapılabileceği ileri sürülmektedir. Bu durumdan daha gelişmiş ve refah seviyesi yüksek ülkelerin yararlanabileceğini, diğer refah seviyesi düşük ülkelerdeki yüksek nitelikli işgücünü seyahat ve yurt dışında çalışmak arzusuyla hareket edebileceğini ve beyin göçünden dolayı da ülkenin beşeri sermayeden yararlanmasının zorlaşacağı gibi durumlardan dolayı eleştirilmektedir. Küresel entelektüel bütünleşme için beyin dolaşımı araçlarından sanal teknolojilerin kullanılması önerilmektedir. Sonuç olarak bu görüşe göre beyin göçü olumsuz sonuçlara yol açtığı düşünülmektedir (Ansah, 2002: 23).

1.2.3.8.Beyin Göçü Türleri

Beyin göçü, 19. yy. ve 20. yy. başlarında meydana gelen diğer göç türlerinden birçok açıdan farklılık göstermektedir. Her şeyden önce beyin göçü yoksul, sefil ve evsiz kesimlerin göç hareketi olarak değil de; eğitilmiş elit olarak kabul edilen kesimlerin göç hareketi olarak görülmektedir (Farjad, 1981: 19).

Beyin göçü, türleri açısından genellikle iç beyin göçü ve dış beyin göçü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Yıldırımoglu, 2005: 5). Bu genel yaklaşımdan farklı olarak Kaya (2009:15) beyin göçü türlerini coğrafik açıdan beyin göçü açısından ikiye ayırmıştır: Coğrafik yer değiştirerek gerçekleşen beyin göçü ve coğrafik yer değiştirmeden gerçekleşen beyin göçü. Coğrafik yer değiştirerek gerçekleşen beyin göçü de içinde ikiye ayrılmıştır; iç beyin göçü ve dış beyin göçü. Coğrafik yer değiştirmeden gerçekleşen beyin göçünü de gizli beyin göçü ve sanal beyin göçü olmak üzere ikiye ayırmıştır. Beyin göçünün birçok türü olduğu görülmektedir. Bu türlere kavramsal olarak aşağıda değinilmiştir.

- **İç Beyin Göçü:** Genel olarak ülke içerisinde meydana gelen beyin göçü; iç beyin göçüdür. Ülke içerisinde yer-kurum değiştirilerek veya kamu sektöründen özel sektöre geçiş yaparak ülkeye fazla zarar vermeyen göç olarak tanımlanmaktadır. Örneğin; Türkiye’de yaşanan iç beyin göçü yoğunlukla; kamudan özel sektöre ya da doğudan batıya doğru olmaktadır. Bu anlamda iç beyin göçü; devlet üniversitelerindeki öğretim üyelerinin özel vakıf üniversitelerine gitmesi, devlet

üniversitelerinde öğretim üyesi erozyonuna yol açması veya kamu kurumlarında yetişen elemanların özel sektöre geçmesi olarak da belirtilebilmektedir. İç beyin göçünün ülke sınırları içerisinde gerçekleşmesi açısından ülkeye fazla zarar vermemektedir (Kaya, 2009: 15; Yıldırımoglu, 2005: 5)

- **Dış Beyin Göçü:** Yetiştigi kendi ülkesinden başka ülkeye doğru yaşanan, ülkesine maddi ve değer açısından birçok zarar ve kayıplara yol açan, kıt kaynağın ve zamanın boşa harcanması olarak düşünülen bedelsiz ihracat şeklinde tanımlanmıştır (Kaya, 2009: 15). Başka bir tanımla dış beyin göçü; ülke dışına doğru olan ve yüksek nitelikli işgücünün gelişmiş ülkelere akışı olarak gerçekleşen göç olarak belirtilmiştir. Bu göçün ülkesine zararı olduğu düşünülmektedir (Yıldırımoglu, 2005: 5). Dış beyin göçü açısından beyin göçü gelişmiş ve daha az gelişmiş ülkeler arasında gerçekleşmesi anlamında dört şekilde meydana gelebilmektedir (Logan;1987:600):
 - **Gelişmiş Ülkeden Gelişmiş Ülkeye Beyin Göçü:** Bu iki ülke arasındaki zorlayıcı güç, çeşitli işgücü piyasalarının varlığıdır ve bu işgücü piyasalarından bazıları diğerlerine göre daha caziptir.
 - **Gelişmiş Ülkeden Daha Az Gelişmiş Ülkeye Beyin Göçü:** Bu göç yüksek nitelikli işgücünün teknolojik açıdan gelişmiş, kaynak yönünden zengin ekonomiye geçişi olarak ifade edilmektedir.
 - **Az Gelişmiş Ülkeden Az Gelişmiş Ülkeye Beyin Göçü:** Bu iki ülke arasında yaşanan göç; iki düzeyde gerçekleşmektedir: Birincisi aynı ya da başka coğrafi bölgede veya aynı durağanlıktaki ya da aynı kaynaklara sahip olma bakımından aynı zenginlikteki ekonomiler arasında yaşanan göç(sebebi de daha az ekonomik sıkıntıya sahip ülkeye göç etme) yani algılanan ekonomik konumun diğerinden üstün olanına göç edilmesidir. İkincisi de bu ülkeler arasındaki göç; aynı coğrafi bölgede olması (yakınlık ve uzaklık) ya da ekonomik sebepler dışında sosyo-kültürel faktörlerden kaynaklanmasıyla meydana gelen göçtür.
 - **Az Gelişmiş Ülkeden Gelişmiş Ülkeye Beyin Göçü:** Teknolojinin tersine aktarılması olarak adlandırılan hareketliliklerdir. Genellikle beyin göçü

hareketinin en fazla yaşandığı az gelişmiş ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru gerçekleştiği türdür. Bu şekilde göçün gerçekleşme nedeni ülkeler arasındaki gelişmişlik düzeylerindeki farklar olmaktadır (Göker,1978).

- **Gizli Beyin Göçü:** Bireyin ülkesindeki yabancı ya da başka bir ülkeye hizmet veren işyerinde çalışması ile meydana gelen, düşük ücretlerin ve sosyal hakların verildiği göç türüdür. Bu göç dış beyin göçüne kıyasla 2.5 kat daha fazla görülmektedir. Yüksek nitelikli bireylerin yabancı kökenli firmalarda çalışması sonucunda elde edilen çıktılar (ürün ya da hizmetler) kendi ülkelerine çok daha yüksek ücretler ile ithal edilebilmektedir (Kaya, 2009: 15-16).
- **Sanal Beyin Göçü:** Bireyin ülkesinde diğer ülkelere bilişim ağı aracılığı ile çalışması ve bedenen göç etmeyip zekasını kiraya vermesi ile yaşanan göç türüdür. Kendi ülkesinden ayrılmayan bireye diğer ülkeden sosyal, siyasal ve vatandaşlık gibi haklar verilmemektedir. Yurt dışındaki gelişmiş ülkelere göç veren ülkelerdeki yüksek nitelikli işgücünün internet aracılığıyla kendi ülkelerinde istihdam edilmesidir (Kaya, 2009: 15). Sanal beyin göçünün gelişmiş ülkelere faydası vardır. Bu ülkeler en yüksek karı en düşük yatırımlarla elde etmiş olurlar (Pazarcık, 2010: 15).
- **Beyin Dolaşımı:** Bu kavram yurt dışında eğitim almak, yurt dışında iş yapmak ve daha sonra iyi bir fırsattan faydalanmak için eve dönme döngüsünü belirtmek için kullanılmaktadır. Örneğin, Avustralya'da eğitim görmüş Malezyalılar arasında bu gibi dairesel göç gözlenmiştir. Gelecekte özellikle ülkeler arasındaki ekonomik farklılıklar azalmaya devam ederse, bu göç biçiminin artması beklenmektedir (Torres ve Withchen, 2010: 2). Bu kavram, öğrencilerin veya çalışanların uzmanlaşmak için yurt dışına gidecekleri eğitim ve kariyer yollarını ve daha avantajlı istihdam koşullarını güvence altına almak için biriktirdikleri tecrübeleri kullanarak kendi ülkelerine dönmelerini anlatmaktadır (Milio, 2012: 9).
- **Beyin Bollluğu:** 1970'lerde Baldwin tarafından beyin bolluğu kavramı şu şekilde tanımlanmıştır: “Bir ülkede yüksek nitelikli işgücünün arzının fazla olmasından dolayı işgücü piyasası tüm yüksek nitelikli işgücünü bünyesinde barındıramaması (yüksek nitelik işgücünde bir fazlalık söz konusu olması) sonucunda yüksek

nitelikli işgücü ülkeyi terk etmek zorunda kalmaktadır.” (Breinbauer, 2007: 3). Ülkede üretim fazlası ya da yüksek nitelikli işgücünün istihdamının düşük olması nedeni ile bazı yüksek nitelikli işgücünün piyasa içinde yer alamaması durumu ortaya çıkabilmektedir. Fazlalık olarak görülen (beyin taşması) bu yüksek nitelikli işgücü onları talep eden dış piyasaya göç ederek, beyin göçünü oluşturmaktadır (Irvani, 2011: 285). Gelişmekte olan ülkelerde de, arz ve talep arasındaki dengesizlik sebebiyle üstün nitelikli bireyler başka yerlerde yeni fırsatlar aranmaya zorlanarak beyin taşmasına neden olabilmektedir. Bu taşma genellikle gelişmiş ülkelere doğru olup, bu ülkelerin nitelikli personel talebine yöneliktir (Worku’dan aktaran, Branna, 2006).

- **Beyin İhracı:** Yüksek nitelikli işgücünün başka bir ülkeye ihraç edilmesi sonucunda gerçekleşen beyin göçü biçimidir. Örneğin; Barbados, Filipinler gibi ülkelerdeki yüksek nitelikli işgücünün kendi ülkelerinin ekonomilerinde kullanılamaması nedeniyle ülkelerde onların göç etmesine olumlu bakmaktadır (Ünal, 2011: 1419). Örneğin; gelişmekte olan ülkeler, bazı durumlarda çok taraflı sözleşmeli programlarında ya da serbest aracı kurumların göçlerinde yüksek nitelikli işçileri eğitmeyi ve ihraç etmeyi tercih etmektedir (Findlay ve Lindsay, 2001: 8).
- **Beyin Değişimi:** Gelişmiş ekonomiler arasında nispeten dengeli (çoğunlukla) geçici akışlarla, etkili bir şekilde beşeri sermayenin kullanımınıdır. Örneğin; yüksek nitelikli meslekli ve yönetici vasfındakilerin şirket içi ve şirket dışı transferlerini kapsamaktadır (Williams ve Balaz, 2005: 441). Beyin değişimi, menşe ülkeler ile varış ülkeleri arasında iki yönlü bir uzmanlık akışı gerektirir. Bu akışın bir yönde veya diğer yönü tercih ettiği durumlarda beyin kazancı veya beyin göçü gerçekleşmektedir. Yeteneğin göç ile yer değiştirmesi tüm ekonomilerde görülen bir özelliktir. Gelişmiş ekonomiler arasında malların, bilginin ve finansal sermayenin akışlarında/hareketliliğinde beyin dolaşımı bir bileşen olabilmektedir (Milio, 2012: 8).
- **Beyin İsrafi:** Gelişmekte olan bir ülkede işgücü piyasaları kendi yüksek nitelikli vatandaşlarına istihdam sağlayamadığı zaman, bu ülkede beyin israfı gerçekleşmektedir. Bu yüksek nitelikli bireylerin göçü bu ülkelerde ekonomik

tehdit oluşturmazabilir (Lowell ve Findlay, 2001: 6). Bu kavram; çok yetenekli işgücünün eksik istihdamda olduğu durumda kullanılan bir terimdir. Taksi sürücüsü olarak çalışan doktor örneği bu terimi en iyi karşılayan en iyi örnektir. Bu durum hem göç veren ve hem de göç alan ülkelerde oluşabilir (Sajjad, 2011: 34). Beyin israfı aynı zamanda beyin kurutma olarak da literatürde geçmektedir. Daha çok, az gelişmiş ülkelerde beyin göçünün sebebi olarak görülen etkenlerden birisi olan beyin kurutma; nitelikli işgücünün kendi ülkesine yararlı olmayacak şekilde kullanılması, beyinlerin köretilmesi ve sosyal yararlarının düşük olması olarak tanımlanmaktadır (Ünal, 2011: 1419). Başka bir deyişle nitelikli bir göçmen vasıfsız olarak çalışmaya başlaması anlamına gelmektedir. Göçmenler ile meydana gelebilecek bu beyin atığı riskini, uluslararası göçlerle ortaya çıkan eğitim teşvikleri düşürülebilir ve beyin kazancı olma şansını da arttırabilir (Pires,2015:2). 1997 yılındaki OECD raporunda da bu kavrama yer verilmiş; bireyin göç ettiği yerde mesleği dışında bir işte istihdam edilmesi sonucu ortaya çıkan yetenek israfı olarak belirtilmektedir (Torres ve Wittchen, 2010: 2).

- **Beyin Kazancı:** Yararlı beyin göçünü ifade etmekte olup, refah ve büyümede artışa neden olacağı düşünülmektedir (Özden ve Schiff, 2006:11). Bu kavram, beşeri sermayenin geri dönüşü ve zengin ülkelere fakir ülkelere tamamlayıcı yatırım olarak tanımlanmaktadır. Beyin kazancı, beyin göçünün tersi olarak, kabul edilip, ülkenin kârıyla da anlaşılabilir (Podemski,2010:11).
- **Beyin Küreselleşmesi:** Bu kavram küreselleşme ile ortaya çıkmıştır. Beyin küreselleşmesi tanımı; yüksek nitelikli işgücünün çok uluslu şirketlerin uluslararası finans ve ticaret akımlarına uyumlaştırılmış şekilde seyyarlaşan işgücü olarak tanımlanmaktadır. Bu işgücü bir gün dünyanın bir küresel şehrinde olurken ertesi günü bir başka küresel şehrinde olan işgücüdür (Sunata, 2005: 191).
- **Beyin Ağı (Network):** Göçmen ağlarının insan gücünün dünyanın bir yerinden diğerine aktarılmasında önemli etkileri olabilmektedir. Bu ağlar; arkadaşlar, akrabalar, tanıdıklar, meslektaşlar vb. ile bağlantılar yoluyla elde edilebilmektedir. Yüksek niteliklilerin göçündeki ağ bağlantıları; göçmen ağındaki dinamiklere benzer olsalarda yüksek meslek gruplarının oluşturduğu ağlardır. Yüksek nitelikli bireylerin, yurt dışındaki pozisyonlara erişim için düşük

vasıflı bireylere göre akraba ağlarına daha az güvenme eğiliminde oldukları görülebilmektedir. İşe alımlar için harekete geçebilecekleri gibi meslektaşların ve mezunların olduğu daha geniş ve çeşitli ağlara sahip olabilmektedirler. Bu çeşit kurulan iletişim ağları beyin ağıdır. Çünkü yurt dışındaki uzman personel ile potansiyel işverenlerin karşılaşmalarını kolaylaştırmak için iletişimi sağlayacak bir bağlantı gerekmektedir. Bu bağlantılarda ağlar yoluyla kurulmaktadır (Meyer,2001:93-94). Beyin göçünde diaspora ağlarıyla da bu kayıplar beyin kazancına dönüşebilmektedir (Sahay, 2009:33). Bu diaspora ağları Meyer ve Brown çalışmalarında entelektüel diaspora ağları olarak belirtmişlerdir ve bu diaspora ağlarına örnek olarak şu ağları göstermişlerdir: öğrenci ve akademik ağlar, Yetenekli gurbetçilerin yerel dernekleri, TOKTEN programı, gelişen entelektüel ve bilimsel diaspora ağlarıdır (Meyer ve Brown,1999:12-13).

- **Beyin Koruması:** Yüksek nitelikli bireyleri bulundukları kurum ya da bölge/ülkede kalmasını sağlayacak şartların sağlanmasıdır (Nicol,2000:3).

Beyin göçünün türlerinden olan tersine beyin göçü diğer beyin göçü türlerine göre daha detaylı olarak aşağıda açıklanmıştır.

1.2.4.Tersine Beyin Göçü Kavramı

Bilim insanları, mühendisler ve diğer entelektüel seçkinlerin kendi ülkelerindeki eğitim ve istihdamın sınırlı olmasından dolayı veya daha gelişmiş bir ülkede araştırma yapma istekleri ile iş ve araştırma tecrübesi elde etmek adına göç edebilmektedirler. Bu yüksek nitelikli profesyonel bireyler elde ettikleri deneyimlerle kendi ülkelerine geri dönerek tersine beyin göçünü gerçekleştirmektedirler (Sahay, 2014: 196).

Tersine beyin göçü kavramı beyin göçü kavramıyla ilişkili bir kavramdır. Tersine beyin göçü ülkesinden ayrılan yüksek nitelikli işgücünün ülkelerine geri dönmesidir. Örnek olarak, son 10 yıl içinde Tayvan, Hindistan ve Çin gibi gelişme gösteren ülkelerde yaşanan geri dönüşler verilebilir. Ülkesine geri dönenlerin ülkelerine beyin kazancı olarak da adlandırılmaktadır. Tersine beyin göçü; göç edilen ülkedeki göç sisteminde, ekonomisinde yaşanan aksaklıklardan ya da kendi ülkesi ve göç ettiği ülkesindeki eşit iş fırsatlarından, iş güvenliği ve eğitim gibi konulardaki daha iyi gelecek olasılıklardan dolayı meydana gelebilen göç türüdür (İsmail vd., 2014).

Göç edilen ülkede doğmamış yani yabancı doğumlu ileri bilim ve mühendislik diplomaya sahip olanların edindikleri becerileri kullanmak için kendi ülkelerine dönmesi de tersine beyin göçü olarak tanımlanmıştır (Anderson, 1993: 13).

Tersine beyin göçüne ilişkin başka bir tanımda diğerlerine benzer olarak bu göçün sürecine de yer verilen bir tanımla yapılmıştır; belirli bir zaman içinde aynı ülkede yaşamakta olan kendi işlerinde çalışan ve uzmanlaşmış bireylerin daimi olarak kendi ülkelerine döndükleri üniversite ve araştırma geliştirme kurumlarında önemli pozisyonlarda işe girmeleri olarak tanımlanmıştır (Gençler, 2004: 32).

Tersine beyin göçü gelişmiş ülkelere daha az gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşen göçtür. Yüksek eğitim almak için ya da çalışma amaçlı yurt dışına giden yüksek nitelikli bireylerin kendi ülkelerindeki devlet kurumlarında ya da özel kurumlarında çalışmak amacıyla temelli olarak dönmeleri sonucunda ortaya çıkabilmektedir (Beyoğlu vd., 2009:28-29).

Beyin göçünün tersine çevrilmesi, yükseköğrenim görmüş bireylerin, genellikle gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere dönme olayını ifade etmektedir. Böylece, gelişmekte olan ülkeler başarıyla beyin göçünü tersine çevirip en iyi yüksek niteliklileri geri alabilmektedir (Dai vd., 2015: 443).

Bilim adamları veya diğer entelektüel işgücü daha gelişmiş bir ülkeye göç edebilirler. Buradaki üniversitelerde araştırmalar yapıp, yeni şeyler öğrenebilirler, kendi ülkelerinde eğitim ve istihdam olanaklarının sınırlı olduğu belirli alanlarda iş deneyimi kazanabilirler. Birkaç yıl sonra bu yüksek nitelikli bireyler bir üniversitede ders vermek, ilgili bir iş kurmaya başlamak veya kendi ülkesinde çok uluslu şirketlerle çalışmak için kendi ülkelerine geri döndüklerinde bu geri dönüşler tersine beyin göçünü oluşturur. Bazı durumlarda da tersine beyin göçü, bir ülkenin yetenekli işgücü ülkesinden göç ettiğinde, entelektüel sermaye ve kaynakların millete olan kaybını temsil etmektedir. Bu durum beyin dolaşımını da ifade etmektedir. Örneğin; mühendisler, doktorlar ve hemşireler gibi profesyonellerin göç etmesi gibi (Camey ve Chaudhary,2013).

Tersine beyin göçünü gerçekleştirmek isteyen ülkelerin bu yöndeki uyguladığı politikaları baz alan Meyer, bu konudaki stratejileri iki gruba indirgeyerek ele almıştır: İlk grupta beyin göçü değerlendirilirken bir kayıp olarak görülmüş ve beyin göçü ile

gerçekleşen bu kaybı engelleme amaçlı stratejiler geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. İkinci grup geri dönüş ve diaspora stratejilerini içeren beyin kazanımı esaslı yaklaşımdır. Genel olarak profesyonellerin geri dönüşlerini ya da diğer bir ifade ile geri kazanımlarını sağlamak için kamu ve özel sektör ağlarının, şeffaf ve rekabetçi temelli dağıtılan araştırma fonlarının ve kapsamlı araştırma politikalarının etkili olduğu söylenebilmektedir. Göç veren ülkeye gelişmiş ülkeden geri dönüşlerde sağlayacağı imkânların sınırlı olmasından dolayı, beyin göçündeki stratejilerden diasporayı gündeme getirmektedir. Beyin göçü ile yaşanan göç hareketini kayıp olarak ele almaktan çok potansiyel kazanım olarak ele alan diaspora ağ (network) yaklaşımını temel almaktadır. Diasporadaki ağ ile kastedilen kendi içerisindeki bilgi ağlarıdır. Diaspora ağları özellikle yüksek teknoloji endüstrilerinin teşvikinde etkisi olumlu yönde olmakta, katkı sağlamaktadır. Diaspora üyeleri uluslararası teknolojiler ve piyasalar ile yerel girişimciler arasında bağlantıları sağlamakta ve bundan dolayı da yerel piyasa esaslı kurumların güçlendirilmesinde ve tamamlanmasında rol oynamaktadır (Karakurt, 2009: 46-47).

İsmail ve diğerlerinin (2014) tersine beyin göçü üzerine yapmış oldukları çalışmada; tersine beyin göçünün beşeri sermaye teorisi ile açıklanabilmesinin mümkün olduğunu belirtilmiştir. Buna göre; açık bir şekilde bir ulusun gelişimini etkileyen işgücünün ve kurumsal performansın yeteneği, kalitesi ve becerileri arasında potansiyel bir ilişki mevcuttur. Eğitim sistemi ve istihdam uygulamaları, beşeri sermayeye yapılan yatırımları temsil etmekte ve eğitim, yeniden eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin yanı sıra öğretme ve öğrenme, bir ülkedeki insan sermayesinin kalitesini etkilemesi muhtemel müdahaleler olarak görülmektedir. Bireyin yeteneği, bilgisi (örtülü ve açık) ve deneyim gibi beşeri sermaye, bir ulusun küresel alanda aralıksız olarak rekabetçi bir avantaj sağladığı temel kaynaklardır. Sonuç olarak, bu beşeri sermaye değerli, nadir, karşılaştırılmaz ve ikame edilemez olarak kategorize edilmiştir. Beşeri sermayenin kaybı ve kazancının alıcı ülkenin sosyo-ekonomik gelişimini etkilediği için tersine beyin göçü yaşanan ülkelere önemli hale gelmiştir. Çünkü tersine beyin göçünün, kendi ülkelerinin bugünkü ve gelecekteki taleplerini karşılamak için potansiyel bir kaynak sunan geniş bir entelektüel profesyonel grubunu içerdiği görüşü giderek yaygınlaşmaya başlamıştır. Eğitimli, yüksek nitelikli profesyonel bireyler sıklıkla fakir ülkelere zengin ülkelere göç ederek, kendi kariyer gelişimlerini ve yaşam standartlarını yükseltmekte olduğu bilinen bir gerçektir. Bireysel profesyonellere göre, hak ve özgürlükleri ve hareket edebilme imkânı da beşeri

sermayesinin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Yüksek nitelikli bireyler göç ederken, eğitim ve iş tecrübelerine yaptıkları yatırımlar, kabul eden ülke için beşeri sermaye üretir ve aynı zamanda kendi ülkelerinin beşeri sermayesine de açık hale gelirler. Bununla birlikte, tersine beyin göçü ile bu bireylerin yapmış olduğu yatırımlar, ülkeleri için de kazanca dönüşebilmektedir (İsmail vd., 2014: 34-35).



İKİNCİ BÖLÜM: DÜNYADA BEYİN GÖÇÜ VE TERSİNE BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI ÜZERİNE ÜLKE ÖRNEKLERİ

2.1. Dünyada Beyin Göçü Alan Ülke Örneklerinde Beyin Göçü Çekme Politikaları

Dünyada beyin göçü genellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere doğru yüksek nitelikli bireylerin göçü ile gerçekleşmektedir. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere önemli bir sorun teşkil eden beyin göçü; gelişmiş ülkelere de görülen bir göç türüdür (Dünya Bankası, 2008). Başta az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler olmak üzere dünyada birçok ülkede görülen beyin göçünün her geçen gün de önemi artmaktadır. Beyin göçü veren ülkelerin vatandaşlarına ev sahipliği yapan yani beyin göçü alan ülkelerin başlıcaları; ABD, Kanada, İngiltere, Avustralya ve bazı Avrupa Birliği ülkeleri (Almanya, Fransa vb.) olurken, beyin göçünün aynı zamanda gelişmiş ülkeler arasında da yaşanabildiği (Örneğin ABD'ye Kanada ve İngiltere'den beyin göçü olabilmektedir) görülmektedir. Beyin göçünü veren ülkeler olarak da Hindistan, Çin, Tayvan, Tayland ülkeleri gibi gelişmekte olan ülkeler vardır. (Yıldırımoglu, 2005: 5).

Dünyadaki beyin göçü hareketlerine dönemsel açıdan inceleme yapan Kaya (2009)'nın çalışmasında 1940'lı yıllardan 2000 yılı sonrası yedi dönem sebepleri ve sonuçları açısından şu şekilde belirtilmiştir: 1940-1945 yılları arasında Nazi ve Mussolini olaylarından dolayı beyin göçü gerçekleşmiştir. Öyleki 1940'larda 2. Dünya Savaşı dönemlerinde birçok bilim insanı Avrupa'ya göç etmiştir. Örneğin; Almanya'dan Türkiye'ye birçok bilim insanı bu dönemde gelmiş ve üniversitelerde birçok kürsünün⁶ kurulmasına da öncülük etmişlerdir. Sonuç olarak Yahudi bilim insanları Avrupa'dan göç etmişlerdir. 1960-1970 dönemi; gelişmiş ülkelerin ekonomik seviyelerinin yüksek olmasına rağmen ülkedeki yüksek nitelikli bireylerin sayısı azdır ve bundan dolayı da seçerek yüksek nitelikli bireyleri ülkelerine kabul etmeye başladıkları bir dönem olmuştur. Bu dönemde belirtilen sebeplerden gerçekleşen beyin göçü sonucunda Birleşmiş Milletler'e göre üçüncü dünya ülkelerindeki 300 bin doktor ve mühendis başta

⁶ Almanya'daki nazi olaylarından kaçan birçok bilim insanı Türkiye'nin üniversitelerinin gelişimine katkı sağlamıştır. Üniversitelerde yüzlerce kürsü kurulmuş, laboratuvarlar ve kütüphaneler yapılmıştır. İstanbul Üniversitesi ve Ankara'da yükseköğretim kurumları, enstitüler, hukuk, ziraat, tıp, veterinerlik fakülteleri ile Ankara Üniversitesi'nin kurulmasında ve gelişmesinde önemli katkılar sağlamışlardır (Sofracı, 2018:96). Almanya'daki Nazi olayları sırasında Türkiye'ye iltica eden Gerhard Kessler'de Türkiye'de sosyal politika kürsüsünü kurmuştur (Hanlein,2006).

ABD, İngiltere, Avustralya Kanada'ya gitmişlerdir. 1974-1975 yıllarındaki dönemde gelişmiş ülkelerde durgunluk görülmüştür. Bu durumda gelişen ülkelerin; yüksek nitelikli işgücü sayısı plansız artmış, eğitim sistemleri diğer ülkelerin isteklerine göre (gelişmiş ülkeler) uyarlanmış, petrol üreten ülkelerde yüksek nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmuş, gelişmiş ülkelerde yüksek nitelikli işgücüne olan talep de artmıştır. 1975-1980 dönemlerinde yıllık kalifiye işgücü göçü 100bin'e kadar ulaşmış, bu gidenlerin çoğu Avrupa'dan ABD'ye gitmiştir. 1980-1990 döneminde 50,5 milyon üniversiteye kayıtlı öğrenci varken, bu sayının 19milyonu üçüncü dünya ülkelerinden olmuştur. Üçüncü dünya ülkelerindeki üniversiteye kayıtlı sayısı 7 yılda iki kat artış göstermiştir. Bu dönemde gerçekleşen beyin göçü üçüncü dünya ülkelerinden Avrupa ve ABD'ye doğru olmuştur. 1990-2000 döneminde Rusya ve doğu bloğu parçalanmış, iç savaşlar başlamış ve dünyadaki üniversite öğrencilerinin %25'i ABD'ye aittir. Bu dönemde beyin göçü doğu bloğundaki bilim insanlarının ülkelerini terk etmesiyle gerçekleşmiştir. 2000 sonrası dönemde ise ABD'nin üçüncü dünya ülkelerinden beyin göçünün yarısından fazlasını (%54) almaktadır ve ABD beyin göçünü Hindistan, Çin, Kore, Tayvan, Nijerya vb. ülkelerden almaktadır (www.ogu.edu.tr).

Dünyadaki beyin göçü hareketlerinde ABD, Avustralya, Kanada ve İngiltere ülkeleri genelde beyin göçünü en fazla alan ülkeler olarak görülmektedir. Bu ülkeler Asya ülkelerinden yoğun bir şekilde göç almaktadır (Şimşek, 2006: 90-92). Ayrıca Brücker ve diğerlerinin (2013) panel data setinde de bu ülkelerin diğer OECD ülkelerine göre daha fazla göç aldığı da anlaşılmıştır.

Genel olarak az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerdeki yüksek nitelikli bireylerin daha iyi imkanlar elde edebilmesi için gelişmiş ülkelere doğru gerçekleştirdiği göç; beyin göçüdür. Bu genel tanımdan hareketle; bu çalışma ile ülkelerdeki beyin göçü üzerine örnekler verirken ülke sınıflandırmasında dünyadaki gelişmiş ülkelerin beyin göçü çeken⁷

⁷ Literatürde Google Scholar ve Web Of Science veri tabanlarında yapılan araştırmalar sonucunda beyin göçü konusu ile birlikte beyin göçü çeken ülkeler olarak incelemelerde yer alan ülkelere öncelik verilmiştir. Google scholar da yapılan araştırmada brain drain kelimeleri yazıldığında makale başlıklarında ülke bazlı arama yapıldığında Amerika ile ilgili 50 çalışma, İngiltere ile ilgili 42 ve Kanada ile ilgili 59 çalışmaya rastlanmıştır.

ülke örnekleri açısından incelenmesi yapılmıştır. Tersine beyin göçü bağlamında da gelişmiş ülkeden gelişmekte olan ülkeye doğru bir göç söz konusudur. Bu çalışmadaki konunun bütünlüğü açısından dünyadaki beyin göçü hareketleri gelişmiş ülkelerdeki beyin göçü öncelikle ele alınmıştır. Daha sonraki konu olan tersine beyin göçü bağlamında da önceleri beyin göçü verip, bu durumu tersine çeviren ülke örneklerine yer verilmiştir.

2.1.1. Amerika’da Beyin Göçü

Dünyadaki en büyük ekonomiler sıralamasında birinci sırada yer alan Amerika (ABD), beyin göçü konusunda da göç alan ülkelerin başında gelmektedir ve günümüzde fırsatlar ülkesi olarak anılmaktadır. ABD’nin beyin göçü çekmesinde bu fırsatlar etkili olmuştur. ABD’nin tarihsel süreçlerde nasıl cazip bir ülke haline geldiğine değinilecek olursa; ABD keşfedilmeden önce Avrupa’da bilim, araştırma ve eğitim alanında yaşanan gelişmelerin etkisi olmuş ve ABD’ye bu gelişmelerin gelmesi sistemli bir süreci izlemiştir. Şöyle ki ABD’de yükseköğrenim sisteminin gelişmesinde Avrupa ve özellikle Almanya model ülke olmuştur. ABD’li bilim insanlarının da eğitim almaları için başta Almanya ve diğer Avrupa ülkelerine gönderilmiştir. 1848 yılında Avrupa’da çeşitli ülkelerde yaşanan devrim hareketleri ile de Rusya’dan kaçan Almanlar ABD’ye göç etmiştir. Avrupalı bilim insanlarının ABD’ye göçleri 1. ve 2. Dünya Savaşı sırasında da meydana gelmiştir. ABD’de özellikle 2. Dünya Savaşı sonrası beyin göçü ivme kazanmıştır. 1949-1961 yılları arasında 43 bin kadar bilim insanı ve mühendisin ABD’ye göç ettiği belirtilmektedir (Kurtuluş,1988:176-179). Bu dönemde ABD gelişmiş ülkelere de göç almıştır öyle ki ABD’ye 2. Dünya Savaşı sonrasında İngiltere ve Kanada’dan yüksek nitelikli göçmenlerin göç ettiği görülmüştür (Özdemir, 2009: 3-4).

1965 yılındaki Göç Yasası ile birlikte ABD’ye doğru beyin göçü artmaya başlamıştır. O dönemin Dışişleri Bakanı Dean Rusk Senato’da şu sözlerle bu yasanın beyin göçünü arttırıcı bir yasa olduğunu savunmuştur: *“Bugünkü koşullarda ülkemiz başka ülkelere yüksek zeka ve yetenek sahibi göçmenleri çekebilmek için müstesna bir olanağa sahiptir, eğer iyi yönetilirlerse göç ulusal kaynaklarımızın en büyüklerinden biri olup son derece değerli bir fikir ve beceri kaynağı olur. Bu yasanın kabulünden sonraki dönemlerde ABD’ye doğru beyin göçü artmıştır. 1975 yılındaki Cenevre Ticaret ve Kalkınma Kongresi’ndeki raporda 1961-1970 yılları arasında gelişmekte olan ülkelere 39.071*

bilim insanı ve mühendis, 14.545 doktor ile birlikte toplamda 53.616 kişi beyin göçü yapmıştır ve 1970 yılında da ABD'ye gelişmekte olan ülkelerden 11.236 yüksek nitelikli eleman göçü yaşanmış, bu göç ile ABD'ye 3.6 milyon dolar net gelir sağlanmıştır” (Uyaroğlu,2003: 79-80). Bu ifade ile beyin göçünün ülke ekonomisine kazandırdığı gelire ve yasanın önemine değinilmiştir. Ayrıca ABD'nin beyin göçünden elde ettiği kazancı üzerine dış yardımlar ve beyin göçünün katma değerini karşılaştıranların yapmış oldukları çalışma sonucunda, beyin göçünün ABD'nin dış yardımlardan elde ettiği kazançtan birkaç kat daha fazla olduğu görülmüştür (Erkal, 1980: 77).

ABD çıkardığı göç yasaları ve vizeler ile birçok göçmen grubuna ev sahipliği yapmıştır. 1990 yılında Göç Kanunu'yla birlikte yüksek nitelikli işgücüne yönelik H1-B vize kategorisi oluşturulmuştur. ABD göç politikasında yüksek niteliklilerin göçünü H1-B vizesi ile ekonomik ve beşeri sermaye boyutları açısından ele almıştır. 1990 yılı Göç Kanunu H1-B vizesi için üst limit 65 bin olarak belirtmiş ancak aynı yılın sonunda yaşanan ileri teknoloji patlaması sonucunda iş dünyası gruplarının yüksek nitelikli işgücüne olan taleplerinin artması ile üst limit meclis tarafından tekrar düzenlenmiştir. H1-B vizesi yüksek nitelikli göçmenler için tasarlanmıştır. H1-B vizesi, işverenlerin uluslararası uzmanları ve uluslararası öğrencileri ABD'de çalışmaya davet etmesi ve işe alması için birincil yöntemlerden birisi olmuştur ve ABD'li işverenlerin yabancı uzmanları belirli bir süre (6 yıla kadar) istihdam ettirebilmesine olanak tanımaktadır. H1-B vizesinde nitelik gerektiren meslek kategorileri şunlar olarak belirlenmiştir: *“Bilişim teknolojileri, bilgisayar, finans, muhasebe, bankacılık, pazarlama, reklamcılık, halkla ilişkiler, satış, işe alım, mühendislik (her türlü), öğretim, sağlık / medikal, hukuk, avukatlar, ağ oluşturma, telekomünikasyon, işletme, yönetim, bilimsel araştırma”*. Bir çalışanın bir H1-B vizesi alabileceği süre genellikle üç yıla kadar başlangıç süresi olarak kabul edilmiş, başlangıçtaki H1-B vizesi bir defada toplam altı yıla kadar uzatılabileceği belirtilmiştir. Diğer düzenleyici hükümler; işveren üç yıldan az bir süre talep etmeye, çalışanın yarı zamanlı olarak istihdam edilebilmesine, çalışan aynı anda birden fazla ABD işvereni için çalışma zorunluluğuna izin vermektedir (www.americanimmigrationcouncil.org; www.h1base.com).

11 Eylül 2001 terör saldırısı sonrasında beyin göçü alma anlamında düşüşler yaşanmıştır. Bu düşüşten dolayı ABD'ye beyin göçünü arttırmada yeni önlemler alınmıştır. Bu yüzden

eğitimli ve deneyimli araştırmacılara verilen H1-B vizesinin sayısı yıllık 80 bin kişi daha arttırılarak 115 bin kişiden 195 bin kişiye çıkarılmıştır (Özdemir, 2009: 3-4). Lakin iş için alınan yeşil kart sayısı, vasıfsız göçmenler için (üst limit yılda 10bin) ve nitelikli göçmenler için (üst limit yılda 140 bin) nitelikli göçmen işgücü talebini karşılamakta çok düşük olmuştur. Bu talebin karşılanamaması yasa dışı göç rakamlarını arttırmıştır. Bu yüzden hem yasa dışı göçü engellemek, hem de ABD 2000’li yıllarda 1990’lardaki bu teknoloji patlamasındaki talepleri karşılamak için geçici vizeler (2005 mali yılında 600 bin üzerinde) verilmiştir. O dönem meclis için işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına en uygun olacak ve ekonomik yatırımlara cevap verecek istihdama dayalı vize sistemini oluşturmak zor olmuştur, çünkü yüksek teknoloji balonu 2001 yılında patladığında, H1-B vizesi için talepler reddedilmiştir. Meclis, sadece 2004-2007 yıllarında talep artışını görmek için 2004 yılında yılda 65 bin H1-B vizesini bağlayıcı bir üst limit olarak tekrar belirleyerek eski halinin kabulüne karar vermiştir (Hollifield ve Wilson, 2011: 69).

ABD Vatandaşlık ve Göç Hizmetleri’nin 2017 verilerine göre; H1-B vizesinden faydalanarak ABD’ye gelip istihdam edilen göçmenlerin geldikleri ülkeler şunlardır: Hindistan, Çin, Kanada, Filipinler, Güney Kore, İngiltere, Japonya, Meksika, Tayvan, Pakistan, Kolombiya, Fransa, Türkiye, Almanya, Venezuela, Brezilya, Nepal, Rusya, İspanya, İran, İtalya, Arjantin, Malezya ve diğer ülkeler olarak belirtilmiştir. Bu vizeden en fazla yararlanan ülke; Hindistan olurken, en fazla yararlanan diğer bir ülke de Çin’dir.

Bu istatistiklerde 24 ülke ve diğer ülkeler olarak belirtilerek toplamda 25 ülke olarak yapılan sıralamada Türkiye son 2017 verilerine göre 13. sıradadır. Türkiye’nin en fazla beyin göçü verdiği ülkelerin de başında ABD gelmektedir. Türkiye’nin bu bağlamda da H1-B vizesinden yararlananların oranlarına da bakıldığında toplam yararlanan, ilk kez istihdam edilen oranı 2008 yılı ile son dönemler kıyaslandığında yarı yarıya düşüş gösterirken, devam eden istihdam oranında da yarıdan fazla düşüş olmuştur. Türkiye’de bu vizeden en fazla yararlanan 2008-2010 yılları arasındaki dönem olduğu görülmektedir. 2008 yılında yaşanan küresel krizin Türkiye’nin de ekonomisini etkilemiş, istihdam oranlarında da üniversite mezunu olan işsizlerin de sayısı arttığı gözlenmiştir (Yıldırım,2010:52). Tablo 4’ten de görüldüğü üzere Türkiye’nin bu kriz döneminde üniversite mezunu olan vatandaşlarının H1-B vizesi ile ABD’ye göç etmiştir.

Tablo 4:
2008-2017 Yılları Arasında ABD’deki H1-B Vizesinden Yararlanan Türkiye’den Gelen Göçmenlerin Oranları

İstihdam %	2008 %	2009 %	2010 %	2011 %	2012 %	2013 %	2014 %	2015 %	2016 %	2017 %
Toplam Yararlananlar	0,9	1,0	1,0	0,8	0,7	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4
İlk Defa İstihdam Edilenler	1,0	1,4	1,2	0,9	0,7	0,6	0,5	0,5	0,6	0,5
Devam Eden İstihdam	0,9	0,8	0,8	0,7	0,6	0,6	0,5	0,4	0,3	0,3

Kaynak: US Citizenship and Migration Services, Characteristics Of HB1 Specialty Occupation Workers Fiscal Year 2008-2017.

ABD’ye göç etmek isteyen yüksek nitelikli bireylere her yıl için yaklaşık 140 bin vize (yüksek nitelikli göçmen ve aileleri için) ayıran kalıcı göçmenlik sistemi ile göç etmelerine yardımcı olunmaktadır. Son yıllarda, ABD’de faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerin üst düzey yöneticilerinin şirket içi transferlerini sağlamak amacıyla yaklaşık 50bin- 70 bin L vizesi verilmiştir. ABD’ye göç eden yüksek lisans öğrencisi veya doktora sonrası öğrencisi de dolaylı olarak yüksek nitelikli işgücüne aday olmaktadır. Çoğu yabancı öğrenci ve akademisyen olan bu kesime, ülkede tam zamanlı öğrenciler için verilmiş F1 vizesi (öğrenci vizesi) veya özel eğitim programlarına katılmalarını sağlayan uzmanlık bilgisi alanında öğrencilere ve akademisyenlere verilen J1 vizesi (staj, akademik araştırma, tıp ile ilgili alanlar için ve sağlık görevlilerine vb. 11 programda verilmektedir) vardır. J1 vizesi ile ilgili 2016 yılında 11 program ile 50 eyalete gelen toplam göçmen sayısı 324.617, 2017 yılında da 330.890’dır. F1 vizesi (akademik ya da dil eğitimi programı) ile de giriş yapan öğrenci sayıları da 2013 yılında 534.320 öğrenci, 2014 yılında 595.569 öğrenci, 2015 yılında 644.233 öğrenci, 2016 yılında 471.728 öğrenci, 2017 yılında da 393.573 öğrenci olarak belirlenmiştir. Ayrıca H1-B vizesine benzer başka bir vize de O-1 vizesidir. Bu vize de olağan üstü yetenek ve başarıya sahip bireylere verilmektedir. “O vizesi” dört sınıfa ayrılmaktadır. O-1A vizesi bilim eğitim iş veya atletizmde olağanüstü yeteneği olan bireylere, O-1B vizesi sanatta olağanüstü yeteneği olan ya da sinema veya televizyon sektöründe olağanüstü başarıya sahip bireylere, O-2 vizesi O-1 vizesine sahip bir sanatçıya veya atlete eşlik edecek, belirli bir etkinliğe veya performansa yardımcı olacak kişilere verilen vizedir. Bir O-1A vizesine sahip birey için, O-2 vizesine sahip bireyin yardımı O-1A vizesine sahip bireyin

etkinliğinin “*ayrılmaz birparçası*” olarak görülmektedir. Bir O-1B vizesine sahip birey için O-2 vizesine sahip bireyin yardımı, O-1B vizesine sahip bireyin üretiminin tamamlanması için “*gerekli*” olarak belirtilmiştir. O-2 vizesine sahip çalışan, O-1 vizesine sahip bireyin başarılı performansı için gerekli olan O-1 vizesi kriterlerindeki becerilere ve deneyime sahiptir. O-3 vizesi O-1 ve O-2 vizesine sahip bireylerin eşleri veya çocukları olan kişilere verilen vizedir (Kaushal ve Fix, 2006:6; www.j1visa.state.gov, www.travel.state.gov , www.uscis.gov).

İstihdam temelli göçmen vizelerinde de yüksek nitelikli bireylere yönelik kategori bulunmaktadır. Bilim ve sanatta olağanüstü yetenekli kişilere E-2 vizesi, ABD üniversitesi veya kolejinden en az bir lisans derecesine veya yabancı eşdeğer diploma derecesine sahip olmak isteyen mesleğe sahip profesyoneller için E-3 vizesi, tıp mezunları için E-4 vizesi vardır (www.travel.state.gov).

ABD’nin birçok vize çeşidi ile yüksek niteliklileri kabul ettiği görülmektedir. ABD’nin aldığı ve verdiği beyin göçünü verilerle yorumlamak için Brücker ve diğerlerinin (2013) panel data veri setinin⁸ tablolarından yüksek eğitilmiş göçmen sayıları ve göç oranları 1980-2010 yıllarına göre Tablo 5 oluşturulmuştur. 19 OECD ülkesinden alınan yüksek eğitilmiş göçmen oranları ve sayılarının, 195 ülkeye de verilen yüksek nitelikli göçmen oranları ve sayılarının belirtildiği Tablo 5’e göre hem verilen hem de alınan göçmen sayısı yıllara göre artış gösterse de ABD’nin verdiği göçmen sayısı aldığı göçmen sayısına göre oldukça düşüktür. Verilen yüksek eğitilmiş göç oranında da 1980 yılından 1995 yılına kadar düşüş olmuş, 2000 yılından sonra ise bu oran az da olsa yükselmiştir. Alınan yüksek eğitilmiş göçmenlerin oranlarına bakıldığında ise yıllara göre artış olmuştur. Tablo 5’deki verilerden de görüldüğü üzere yüksek eğitilmiş göçmen alan bir ülke olan ABD literatürde genel anlamda göç veren ülke olarak belirtilmektedir.

⁸ Bu çalışmada ele alınan ülkeleri aynı yıllarda değerlendirmek için aynı veri setinden yararlanılmıştır.

Tablo 5:
1980-2010 Yılları Arasında ABD’den 19 OECD Ülkesine Verilen Göçmen Sayısı ve 195 Ülkeden Aldığı Yüksek Eğitimli Bireylerin Toplam Sayısı ve Oranları

Yıllar	Verilen Yüksek Eğitimli Göçmen Sayısı	Verilen Yüksek Eğitimli Göçmenlerin Oranı (%)	Alınan Yüksek Eğitimli Göçmen Sayısı	Alınan Yüksek Eğitimli Göçmenlerin Oranı (%)
1980	192.790	0,47	2.948.704	29,05
1985	215.185	0,37	4.759.054	32,7
1990	265.676	0,36	5.845.286	39,35
1995	277.971	0,35	6.554.593	39,55
2000	362.034	0,38	8.219.935	39,65
2005	448.939	0,44	11.984.477	41,05
2010	593.321	0,53	13.748.573	42,45

Kaynak: Brücker H., Capuano, S. And Marfouk, A. (2013). Education, Gender And International Migration: Insights From A Panel-Dataset 1980-2010, Mimeo

Aynı veri setindeki tablolardan hareketle 195 ülkeden ABD’nin aldığı en fazla sayıda yüksek eğitimli erkek ve kadın göçmenlerin hangi ülkelerden olduğuna dair 2010 yılı verilerinde şu şekildedir: ABD’nin yüksek eğitimli erkek göçmen sayıları açısından en fazla göçmen aldığı ilk beş ülke; Meksika, Hindistan, Filipinler, Çin ve Güney Kore; ABD’nin yüksek eğitimli erkek göçmen sayıları açısından en fazla göçmen aldığı ilk beş ülke; Filipinler, Meksika, Hindistan, Çin ve Güney Kore’dir. ABD’nin 2010 yılında 19 OECD ülkesine verdiği yüksek eğitimli erkek ve kadın göçmen sayısına göre en fazla göç verdiği ülkeler de şunlardır. ABD’nin 19 OECD ülkesine verdiği yüksek eğitimli erkek göçmen sayısının en fazla olduğu beş ülke; Kanada, İngiltere, Almanya, Avustralya ve Fransa; ABD’nin 19 OECD ülkesine verdiği yüksek eğitimli kadın göçmen sayısının en fazla olduğu beş ülke de; Kanada, İngiltere, İspanya, Avustralya ve Almanya olmuştur.

Son dönemlerde ABD’de yüksek düzeyde eğitim ve becerilere sahip olan göçmenleri kabul etme eğiliminde olan bir göçmenlik sisteminin (lisans diploması veya daha fazla) önemine vurgu yapılarak, daha az eğitim ve öğretim gerektiren işleri doldurabilecek işçileri tercih etmeyeceğini ancak yine de göçmenlerin eğitim seviyelerini dikkate aldıkları bir sistem oluşturmuşlardır. Ancak Trump’ın 2016 yılında başkan olması ile birlikte göçmen karşıtı sert söylemleri yüksek eğitimli göçmenlerde negatif eğilim göstermeye başlamış, birçok göçmen o dönem ülkeden ayrılmaya hazır olduklarını belirtmişlerdir. Başkan Trump’ın baş danışmanlarından Steve Bannon, Silikon

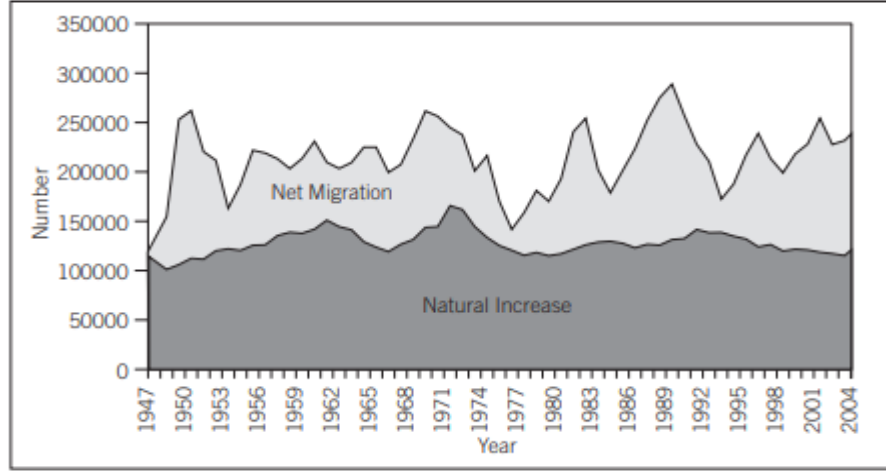
Vadisi’nde, Asya’dan gelen çok fazla uzman olduğunu ve “bir ülke bir ekonomiden daha fazla” olduğunu belirterek; “*Biz sivil bir toplumuz*” ifadeleri Bannon'un çeşitli yorumlara tabi tutulmuştur. Federal hükümet tarafından işaret edilen istihdam politikasının geliştirilmesi yönündeki itirazların artmasına neden olmuştur. Kanada, Çin ve Avustralya gibi ülkeler de Trump’ın bu bildirimlerine tepki göstermiştir. Örneğin; Amerikan arama motoru Google’ın bir rakibi olan Baidu ABD’nin ilan ettiği bu değişikliklerle ilgili olarak uzmanlar için ABD’de kendisini gereksiz ya da istenmeyen hisseden herkese resmi bir davetiye çıkarmıştır. Ülkelerin bu tip tepkileri mal ve hizmet üretimi yerine fikirlerin üretimine yönelik rekabetçi ekonomiler oluşturma strajisinin bir parçası olarak görülmüştür (Banas, 2018:395-396).

Bu süreç ile birlikte yine de ABD Çalışma Bakanlığı 2014- 2024 arasında en fazla sayıda yeni işçiyi talep etmek üzere tasarlanan mesleklerin beceri düzeyini ve eğitim gereksinimlerini belirlemişlerdir. Buna göre 2014-2024 yılları arasında en fazla sayıda işgücü talep edeceği mesleklerden yüksek nitelik gerektiren meslekler şunlar olmuştur: Yazılım ve uygulama geliştiricileri (%18,8), lisans mezunu hemşireler (%16), muhasebeci ve denetçiler (%10,7), genel ve operasyon yöneticileri (%7.1) (<https://immigrationforum.org>). Talep edilecek oranlardan ve göçmenlik sisteminden de görüldüğü üzere ABD’de ülkeye özellikle nitelikli göçmenleri kabul etmeye yönelik bir sistem geliştirmeye başlamıştır yani ABD ülkesine daha çok beyin göçünü teşvik edici bir göçmenlik sistemi üzerinde durmaktadır.

2.1.2.Avustralya’da Beyin Göçü

Avustralya’da nüfus ve işgücünün büyümesinde yıllar boyunca aldığı göçler etkili olmuştur. 2. Dünya Savaşı'ndan önce Avustralya; ABD, Kanada, Yeni Zelanda ve Güney Afrika ile başta Britanya Adaları'ndan olmak üzere göçmenleri ülkelerine çekmek için rekabete girmiştir. 2. Dünya Savaşı'ndan sonraki süreçte de Avustralya'ya göç edenler daha çok vasıfsız veya yarı vasıflı göçmenlerdir (Shah ve Burke, 2005:2-3).

Şekil 3:
Avustralya’da 1947-2004 Yılları Arasında Doğal Artış Gösteren Toplam Nüfus Artışı ve Net Göç



Kaynak: Hugo, 2006:112

Avustralya’nın savaş sonrası hızlı bir şekilde aldığı göçler nüfus artışının yaklaşık yarısından fazlasını oluşturmuştur. 1947-1971 yılları arasında savaş sonrası dönemde Avustralya’da ciddi anlamda işgücü sıkıntısı yaşanmıştır. Bu dönemde çok fazla göç almış ve göçmen sayıları yüksek seviyeye ulaşmıştır (Şekil 3). Avustralya İngiltere ve İrlanda’dan yeterli sayıda göç alamadığı için göç programını diğer Avrupa ülkelerini de kapsayacak şekilde genişletmiştir. Bu göçmenlerin çoğu vasıfsız ve yarı vasıflı bireylerdir. Bu süreçte başta Avrupa olmak üzere çok sayıda mülteciyi kabul etmiştir. Avustralya’nın savaş sonrası dönemde aldığı göçün diğer göç dönemlerinden ayırt edici özelliği, çok sayıda ülkeden göç almış olmasıdır. Örneğin 58 ülkeden 10binden fazla göç alırken, 112 ülkeden de 1000’den fazla göç almıştır. 1971-1996 yıllarında ekonomideki yapısal değişimler ve nüfusta yaşlanma gibi sebepler yüzünden oluşabilecek işgücü sıkıntısının göçmenler tarafından ikame edileceği düşünülmüştür. Bu yüzden göçmenlik programları ile temel nitelikli işgücü çekimi ve aile birleşimi gibi çözümlere gidilmiştir. Avustralya bu dönemde Asya’dan önemli miktarda göç almıştır. 1996 yılından günümüze değin de Avustralya kalıcı göç politikası daha çok nitelikli göçmen çekmeye odaklanmış ve belirli alanlarda nitelikli işgücünü çekmek için yeni geçici göç vizeleri de geliştirmiştir. 1997 yılında Avustralya hükümeti nitelikli göçmenlik programlarında değişiklikler yapmıştır. Örneğin; İngilizce dil yeterlilik sınavı zorunlu hale getirilmiş ve niteliklerin incelenmesi daha detaylandırılmıştır. Avustralya’da eğitim gören uluslararası

öğrencilerin Avustralya'ya göç etmesi teşvik edilmiştir. Ayrıca tablodaki belirtilen dönemlerde ABD, Afrika, İngiltere, İrlanda, Yeni Zelanda, Pasifik, Orta Doğu ve Asya'dan göç almıştır (Hugo,2006:111-112; Sardana vd. ,2016:76-77).

Avustralya'da göç programında önemli bir unsur, çok sayıda ayrı vize kategorisinin ve alt kategorinin çoğalması olmuştur. Bu programın belirli grupları hedeflemesine izin verilmiştir. Bu göçmen kategorilerini Hugo üçe ayırmıştır; yardımsever, göç programları ve diğer kategoridir. Bu kategorilerin göç programları kategorisinde nitelikli ve yetenekliler de vardır ve Hugo'nun yaptığı bu sınıflandırmada, yüksek nitelikli bireylere göç programlarında yer verildiği anlaşılmaktadır. (Hugo,2006:116-117). Avustralya'da çalışma ve yetenek vizeleride şunlardır: "Ticari Yenilik ve Yatırım (Kalıcı) Vize, Ticari Yenilik ve Yatırım (Geçici) Vize, İşletme Sahibi, İşletme Yeteneği (Kalıcı) Vize, Seçkin Yetenek Vizesi, İşveren Aday Gösterme Programı,Yatırımcı Emekliliği,Yatırımcı Vizesi, Bölgesel Sponsor Göç Programı, Nitelikli Bağımsız Vize, Nitelikli Aday Vize, Nitelikli Tanınma Mezun Vizesi, Nitelikli Bölgesel (Geçici) Vize, Nitelikli Bölgesel Vize, Eyalet Veya Bölge Sponsorlu İşletme Sahibi Vizesi, Eyalet veya Bölge Sponsorlu Yatırımcı Vizesi, Geçici Faaliyet Vizesi, Geçici Mezun Vizesi,Geçici İşler Vizesi (Uluslararası İlişkiler) , Geçici İş Vizesi, Geçici Beceri Yetersizliği Vizesi " kategorileri ile yetenekli bireylere vizeler verilmektedir. Ayrıca eğitim ve öğretim için de öğrenci vizesi, öğrenci koruyucu vize ve eğitim vizesi türleri vardır (www.homeaffairs.gov).

Avustralya'nın aldığı ve verdiği beyin göçünü verilerle yorumlamak için Brücker ve diğerlerinin (2013) panel data veri setinin⁹ tablolarından yüksek eğitilmiş göçmen sayıları ve göç oranları 1980-2010 yıllarına göre Tablo 6 oluşturulmuştur. 19 OECD ülkesinden alınan yüksek eğitilmiş göçmen oranları ve sayılarının, 195 ülkeye verilen yüksek nitelikli göçmen oranları ve sayılarının belirtildiği Tablo 6'ya göre hem verilen hem de alınan göçmen sayısı yıllara göre artış gösterse de sadece verilen göçmen sayısında 1995 yılında 1990 yılına göre düşüş vardır. Diğer yıllarda verdiği göç sayıları sürekli artmıştır. Avustralya'nın verdiği göçmen sayısı aldığı göçmen sayısına göre ABD'deki gibi düşüktür. Alınan yüksek eğitilmiş göçmenlerin oranlarına bakıldığında ise yıllara göre

⁹ Bu çalışmada ele alınan ülkeleri aynı yıllarda değerlendirmek için aynı veri setinden yararlanılmıştır.

artış olurken sadece 2000 yılında 1995 yılına göre az da olsa bir düşüş olmuştur. Tablo 6'daki verilerden de görüldüğü gibi Avustralya göçmen alan bir ülkedir diyebiliriz.

Tablo 6:
1980-2010 Yılları Arasında Avusturalya'dan 19 OECD Ülkesine Verilen ve 195 Ülkeden Aldığı Yüksek Eğitimli Bireylerin Toplam Sayısı

Yıllar	Verilen Yüksek Eğitimli Göçmen Sayısı	Verilen Yüksek Eğitimli Göçmenlerin Oranı %	Alınan Yüksek Eğitimli Göçmen Sayısı	Alınan Yüksek Eğitimli Göçmenlerin Oranı %
1980	34.684	1,54	630.736	27,05
1985	51.203	2,05	825.897	31,8
1990	65.404	2,32	1.138.966	34,6
1995	62.856	2,02	1.348.267	42,2
2000	114.886	3,19	1.640.780	40,25
2005	153.348	3,53	1.955.692	44,5
2010	196.085	3,75	2.305.619	49,65

Kaynak: Brücker H., Capuano, S. And Marfouk, A. (2013). Education, Gender And International Migration: Insights From A Panel-Dataset 1980-2010, Mimeo.

Aynı veri setindeki tablolardan hareketle 195 ülkeden Avustralya'nın aldığı en fazla sayıda yüksek eğitimli erkek ve kadın göçmenlerin hangi ülkelere geldiğine dair 2010 yılı verilerinde şu şekildedir: Avustralya'nın yüksek eğitimli erkek göçmen sayıları açısından en fazla göçmen aldığı ilk beş ülke; İngiltere, Yeni Zelanda, Çin, Vietnam, Hindistan; Avustralya'nın yüksek eğitimli kadın göçmen sayıları açısından en fazla göçmen aldığı ilk beş ülke; İngiltere, Yeni Zelanda, Çin, Filipinler ve Vietnam'dır. Avustralya'nın 2010 yılında 19 OECD ülkesine verdiği yüksek eğitimli erkek ve kadın göçmen sayısına göre en fazla göç verdiği ülkeler de şunlardır. Avustralya'nın 19 OECD ülkesine verdiği yüksek eğitimli hem erkek hem de kadın göçmen sayısının en fazla olduğu beş ülke; İngiltere, ABD, Kanada, Yeni Zelanda ve Yunanistan olmuştur.

2.1.3.İngiltere'de Beyin Göçü

İngiltere beyin göçünde gelişmiş ülkelerde olduğu gibi beyin göçünü çeken ülkelerdendir. Dünyada beyin göçü kavramını ortaya çıkardığı kabul edilen kurum; İngiltere Kraliyet Akademisi'dir. 1950-1960 yılları arasında İngiltere'den ABD'ye ve Kanada'ya göç eden bilim insanlarını ve teknoloji transferlerini tanımlamada akademi tarafından bu kavram kullanılmıştır (Özdemir, 2009: 3). 1960'lı yıllarda bu şekilde kavram olarak kabul edilen

beyin göçü, İngiltere’den diğer ülkelere nitelikli bilim insanları ve mühendislerin göç etmeye başlaması bu ülkede endişe vermiştir (<http://doc.ukdataservice.ac.uk/>).

1958 yılında göç mevzuatında yapılan değişikliklerle de yüksek nitelikli göçmenlerin ülkede kalmasını sağlamak ve kolaylaştırmayı amaçlamışlardır. Mevzuattaki değişiklikte mürakat sırası usulünü kaldırılmış, onun yerine İngiltere’nin ihtiyaçlarını karşılayacak bilim insanlarına öncelik verilmesine karar verilmiştir. Bunun yanında öğrenim süreci sonunda öğrencilerin ülkede kalabileceği de belirtilmiştir. 1966-1967 yılı öğrenim döneminde %75’i az gelişmiş ülkelerden gelen toplamda 75 bin yabancı öğrenci ülkede olmuştur (Uyaroğlu, 2003: 80).

Küreselleşme ile birlikte İngiliz hükümeti beyin göçü konusuna tekrar değinme gereksinimi duymuş ve bu konuyla ilgili yeni stratejiler için adım atmıştır. Hükümet ilk olarak Wolfen Foundation isimli araştırma kurumu ile birlikte beş yıllık bir araştırma yapılmasına karar vermiştir. Bu araştırma; yurt dışında bulunan eğitilmiş ve yüksek nitelikli İngiliz vatandaşlarına ve başka ülkelerdeki araştırmacı ve bilim insanlarına yönelik olup, amacı kendi vatandaşlarını tekrar İngiltere’ye döndürmek ve geri kazanmaktır. Ayrıca diğer ülkelere İngiltere’ye gelecekler için de cazip bir ülke olmayı amaçlamaktadır. Bu araştırma için 20 milyon sterlin bütçe ayrılmıştır (Özdemir, 2009: 4).

Kanada’nın aldığı ve verdiği beyin göçünü verilerle yorumlamak için Brücker ve diğerlerinin (2013) panel data veri setinin¹⁰ tablolarından yüksek eğitimli göçmen sayıları ve göç oranları 1980-2010 yıllarına göre Tablo 7 oluşturulmuştur. 19 OECD ülkesinden alınan yüksek eğitimli göçmen oranları ve sayılarının, 195 ülkeye’de verilen yüksek nitelikli göçmen oranları ve sayılarının belirtildiği Tablo 7’ye göre hem verilen hem de alınan göçmen sayısı yıllara göre düzenli bir artış göstermektedir. Tablo 7’deki son dönem olan 2010 yılı ile hem verilen hem de alınan göçmen sayısında en yüksek sayıya ulaşılmıştır. Verilen yüksek eğitimli göç oranında 1990 yılında en yüksek orana ulaşmış, 1990 yılından sonraki dönemlerde bu oranda düşüş yaşanmıştır. Alınan yüksek eğitimli göçmenlerin oranlarında yıllara göre artış olurken, sadece 1985-1990 yıllarında bir önceki dönemlere göre düşüş olmuş ve en düşük oran 1995 yılında; en yüksek oran da 2010

¹⁰ Bu çalışmada ele alınan ülkeleri aynı yıllarda değerlendirmek için aynı veri setinden yararlanılmıştır.

yılındadır. Tablo 7’ye göre İngiltere beyin göçü alan bir ülke olarak alınan göçmen sayısı sürekli artan bir ülkedir.

Tablo 7:
1980-2010 Yılları Arasında İngiltere’den 19 OECD Ülkesine Verilen ve 195 Ülkeden Aldığı Yüksek Eğitimli Bireylerin Toplam Sayısı

Yıllar	Verilen Yüksek Eğitimli Göçmen Sayısı	Verilen Yüksek Eğitimli Göçmen Oranı %	Alınan Yüksek Eğitimli Göçmen Sayısı	Alınan Yüksek Eğitimli Göçmen Oranı %
1980	757.121	18,6	539.135	21,5
1985	919.110	20,32	538.447	20,7
1990	1.036.425	20,35	553.549	20,45
1995	1.125.733	19,25	806.481	26,1
2000	1.324.371	18,29	1.243.027	34,9
2005	1.541.221	17,18	1.703.781	41,7
2010	1.872.841	16,68	2.486.624	48,85

Kaynak: Brücker H., Capuano, S. And Marfouk, A. (2013). Education, Gender And International Migration: Insights From A Panel-Dataset 1980-2010, Mimeo.

Aynı veri setindeki tablolardan hareketle 195 ülkeden İngiltere’nin aldığı en fazla sayıda yüksek eğitimli erkek ve kadın göçmenlerin hangi ülkelere geldiğine dair 2010 yılı verilerinde şu şekildedir: İngiltere’nin yüksek eğitimli erkek göçmen sayıları açısından en fazla göçmen aldığı ilk beş ülke; Hindistan, İrlanda, ABD, Pakistan ve Almanya; İngiltere’nin yüksek eğitimli erkek göçmen sayıları açısından en fazla göçmen aldığı ilk beş ülke; Hindistan, İrlanda, ABD, Almanya ve Güney Afrika’dır. İngiltere’nin 2010 yılında 19 OECD ülkesine verdiği yüksek eğitimli erkek ve kadın göçmen sayısına göre en fazla göç verdiği ülkeler de şunlardır. İngiltere’nin 19 OECD ülkesine verdiği yüksek eğitimli erkek göçmen sayısının en fazla olduğu beş ülke; Kanada, Avustralya, ABD, İrlanda ve Yeni Zelanda; İngiltere’nin 19 OECD ülkesine verdiği yüksek eğitimli kadın göçmen sayısının en fazla olduğu beş ülke de; Avustralya, Kanada, ABD, İrlanda ve Yeni Zelanda olmuştur.

İngiltere’nin beyin göçünü çekmek için 2002 yılından itibaren de Yüksek Nitelikli Göçmen Programı (HSMP) oluşturulmuştur. 2002 yılında uygulamaya geçen bu program ile İngiltere’nin ihtiyacına göre işgücü çekme amaçlanmıştır. Başvuranlar niteliklerine, kazanma kabiliyetlerine ve deneyimlerine göre puan sistemi üzerinden değerlendirilmiştir. Çalışma izni sisteminden farklı olan bu program da birey için çalışma

izni almak için bir işverenin olması gerekmektedir (www.assets.publishing.service.gov.uk.immigration-statistics). Türkiye’den de o dönemlerde HSMP’ye 2002 yılında 9 kişi, 2003 yılında 56 kişi, 2004 yılında da 50 kişi olmak üzere toplam da 115 kişinin bu programa başvurusu kabul edilmiştir. HSMP daha sonra puan tabanlı sistem PBS Tier 1 ile değiştirilmiştir. Tier 1 2008’de yürürlüğe girdiğinde de İngiltere’ye bu program ile başvuran Avrupa Ekonomik Alanı ülkelerinden olmayan yüksek nitelikli kişilere çalışma izni vermeyi hedeflemiştir. Bu programın iki ana bölümü vardır: HSMP’deki ücret yaş gibi deneyimlere puan veren vermeye dayalı Tier 1 (general) ve iki yıla kadar iş aramasına izin veren çalışma sonrası çalışma Post Study Work vizesidir. 2012 yılında bu iki bölümde kaldırılmıştır. Bunların yerine özel yetenek rotası (bilim ve sanat alanında dünyaca tanınmış uluslararası kabul gören insanlar için) olarak gelmiştir. Royal Society, İngiltere Sanat Konseyi, British Academy, Kraliyet Mühendislik Akademisi ve Tech City UK’de onaylanan kişiler için, 1.000 kişilik bir kota vardır (www.assets.publishing.service.gov.uk.labourmarket).

İngiltere, ülkenin bilimi ve inovasyonunda uluslararası iş birliğini teşvik eden çok çeşitli programlar sunmaktadır. Bu programlarla da birçok ülkeden araştırmacıya ev sahipliği yaparak yüksek nitelikli bireyleri ülkesine çekebilmektedir. Bu programlara örnek olarak¹¹; Mühendislik ve Fizik Bilimleri Araştırma Konseyi Araştırmacıları Ziyaret Programı ile; araştırma, iş birliği ve bilgi paylaşımı amacıyla İngiltere’ye uzmanlar gelmektedir. Bir başka program da; Biyoteknoloji ve Biyoloji Bilimleri Araştırma Konseyi tarafından sunulan Uluslararası Bilimsel Değişim Programıdır. Konseyin desteklediği kurumlardaki ve enstitülerdeki araştırmacılara ve diğer araştırmacılara İngiltere’ye çalıştay, konferans vb bilimsel faaliyetlerle ziyaret imkanı ve yurt dışından araştırmacılar getirerek uluslararası etkinlik başlatma ve geliştirme olanağı sağlanmaktadır. Aynı konsey; 4 yıl süresince uzun vadeli iş birliğine dayalı faaliyetlerdeki çalışmalar ve ziyaretleri de desteklemektedir (OECD, 2008).

2.1.4.Kanada’da Beyin Göçü

Kanada yüksek nitelikli bireylerin göçünde kazanç sağlayan ülkelerden birisidir. Yüksek nitelikli ve üretken çalışanlar; genel olarak toplum yararına önemli pozitif dışsallıklar

¹¹ Diğer programlar için bkz.OECD; 2008 “*The Global Competition For Talent: Mobility Of The Highly Skilled* “

meydana getirmektedir. Kanada’da beyin göçünden kaynaklanan dışsallıklar ve maliyetler ekonomik, mali ve sivil olmak üzere üç alanda ortaya çıkabilmektedir. Beyin göçünün ekonomik maliyetleri bakımından Kanada’ya göç eden yüksek nitelikli çalışanlar ve üst düzey yöneticiler Kanada merkezli firmaların gelişme ve büyüme potansiyallerini azaltabilmektedir. Bundan dolayıda bu firmalardaki daha az eğitilmiş çalışanların istihdamında da azaltılmaya gidilebilmektedir. Bilgi işleri bilgiye dayalı sanayiler için en hayati girdilerden bir tanesidir. Bilgiye dayalı sanayileşmenin büyümesi içinde Kanada ekonomisinin iyi ücretli istihdam olanaklarının olması önem arz etmiştir. Beyin göçünün maliyetleri; ödenen vergiler ile göç etme eğiliminde olan çalışanlar tarafından kullanılan kamu hizmetlerinin maliyeti arasındaki farklardan kaynaklanmaktadır. Yüksek niteliklilerin kazançları ve varlıkları Kanada ortalamasının üzerindedir. Bu nedenle ortalamanın altında olan kamu hizmetleri; özellikle nakdi ve aynı transferlerin miktarını düşürürken, ortalamanın üzerinde vergi ödemektedirler. Bu göçler; kamu kesimine olan bu net katkıyı azaltmakta ve dolayısıyla hükümetlerin önemli sosyal yatırımları finanse etmeyi azaltabilmektedir. Göçlerin bu doğrudan etkilemesine ilave olarak beyin göçünün dolaylı negatif ekonomik etkileri kamu bütçelerini daha da zorlamaktadır. Beyin göçünün vatandaşlık maliyetleri; Kanadalılar için önemlidir çünkü iyi eğitilmiş yüksek nitelikli çalışanlar ve yöneticiler toplum ve politik açıdan organizasyonlarda gönüllü olarak oldukça aktif olabilmektedir. Bu organizasyonlar; hayırseverlik yapmaya katkıda bulunan ve başka hayırseverliklere de öncülük eden kampanyalardır (Kesselman, 2000:2).

Kanada’ya, 1950-1963 dönemlerinde 1.230’u ABD’den, çeşitli ülkelerden toplam 7.790 uzman (profession immigrants) göç etmiştir ve bu dönem de yılda ortalama olarak da 4.681 yüksek nitelikli birey Kanada’dan ABD’ye göç etmiştir. Bu rakamlara göre bu dönemdeki Kanada’nın elde ettiği yıllık net kazancı 3.109 kişi olmuştur (Uyaroğlu, 2003: 82). Kanada bu dönemlerde göç verdiği anlaşılırken, 1964 yılında da “*Geri Getirme Operasyonu (Operation Retrieval)*” isimli bir uygulamayı yürürlüğe koymuştur. Bu uygulamanın amacı; yurt dışındaki Kanadalı öğrencilere, Kanada’daki kamu ve özel sektörlerdeki kariyer olanaklarını duyurmak ve olanakların farkına vardırmasıdır. Bir yıl (1966) ABD ve Avrupa’da çalışan vatandaşlarını ziyaret ederek bilgilendirme yapan yedi ayrı ekip (akademisyenlerden oluşmaktadır) bu ziyaretler sonucunda uygun iş imkanı

verilirse vatandaşların dönme niyeti olduğunu belirtmişlerdir. Bu uygulama akademik çevreler ve devlet tarafından desteklenmiştir (Sağırlı,2006:122-123).

Beyin göçü hareketinde hem göçmen çeken hem de vatandaşını kaybeden ülkelerden bir tanesi olan Kanada; ABD'ye gitme niyetindeki bireylerin bir kısmı içinde transit ülke yani uğrama yeri olabilmektedir. Almanya ve İngiltere ABD'ye beyin göçü gerçekleştirecek bireylerin bu sürecinde uğrak ülkelerinden olmasına rağmen, Kanada kadar olmamışlardır (Tezcan, 1985: 255; Uyaroğlu, 2003: 82).

Kanada'nın ABD'ye göç etmek isteyen bireyler için sadece bir durak olarak görülmesinin yanında Kanada'dan da ABD'ye doğru beyin göçü hareketi olabilmektedir. Bu beyin göçünün temel nedenleri; ülkelere göre daha iyi çalışma imkanları, yüksek ücretler ve daha düşük vergilerden dolayıdır. Kanada'da her ne kadar beyin göçü verilse de, yurt dışından beyin göçü aldığı için giden göçmenlerin boşluğu gelen göçmenlerle doldurularak denge sağlanmaktadır (Yıldırımoglu, 2005: 5). Ancak ABD'ye olan bu göçte ekonomik nedenlerle dezavantajlı konumda olsa da beyin göçünü engellemede ABD'ye göre ekonomik avantajlardan ziyade başka avantajları vardır. Bu avantajlar yaygın olarak; Kanada'nın daha güvenli ve daha yaşanabilir şehirleri, eşitlik ve gelir güvenceli kapsayıcı kamu hizmetleri, daha hoşgörölü ve sivil normlar vb. bakımından ABD'ye göre daha avantajlı olarak kabul edilmektedir. Kanada'nın sosyal ve sivil boyutlardaki avantajları en azından kısmen bu alandaki kamu politikaları sonucu olan koşullara ve kurumlara dayanmaktadır. Aynı zamanda Kanada beyin göçünde ABD'nin ekonomik avantaj sağlayan uygulamalarını örnek alıp yerine getirdiğinde de avantajlı olabilir. ABD'nin Kanada'dan yüksek nitelikli göçmen çekmesine sebep olan kamu politikaları olarak; daha düşük vergi yükleri, düzenlemeye ve kamu mülkiyetine bağlı olarak ekonomiye daha az müdahale, dezavantajlı ve problemli bölgeler için daha az kamuoyu desteği ve piyasaya sağlık ve eğitim gibi hizmetler sunma konusunda daha fazla güven gibi politikalar gösterilmektedir. ABD Kanada'dan evsizlik, aile bölünmeleri, yoksulluk gibi konularda daha kötü durumdadır. Fakat ABD'nin ücretler açısından Kanada'dan beyin göçü almaktadır. Kanada toplam faktör verimliliği artışı açısından 1980'lerden bu yana tüm önemli gelişmiş ekonomilerin en altına yerleşmiştir. Kanada verimlilik artışı açısından ABD ekonomisine göre 1980-90 dönemlerinde %0,8'e karşılık yıllık %-0,4 ve 1990-95 yıllarında da %0,5'e karşılık %-0,4'tür. Kanada'daki verimlilik

artışları göstergeleriyle birlikte, beyin göçünü de verimlilik açısından açıklayan bazı durumlar vardır (Kesselman, 2000:7):

- Kanada'nın Ar-Ge alanındaki yatırımları 1980-1995 yılları arasındaki dönemde GSYİH'nın payı ABD'den yarı yarıya düşüktür.
- Kanada'daki yönetsel, girişimci ve girişim sermayesi sınıfları tarafından risk almaya, yeniliğe ve zorlu çalışmaya karşı nispeten zayıf tutumlarının olmasıdır. Bu durumlar aynı zamanda ülkenin vergilendirme ve eğitim sistemlerini uzun vadede etkilemektedir.
- Kanada'nın ağır vergi yükü ve daha yüksek marjinal vergi oranları; kaynak dağılımının etkinliğini ve temel ekonomik teşvikleri etkilemektedir.
- Kanada ekonomisinin özellikle 1990'ların başında görece/mutlak üretkenliğinin azalması ile makro, parasal ve yapısal ekonomik politikaları karışıklığı ile kalıcı gerileme yaşamıştır.

1990'ların sonunda Kanada'dan ABD'ye doğru göç eden çok sayıda yetenekli bilim insanlarının, mühendislerinin ve iş adamlarından sonra birtakım politikalar geliştirmek durumunda kalmışlardır: Yüksek nitelikli insanların araştırma yatırımlarını teşvik etme, bölgesel rekabetçi gruplara destek, kentsel alt yapı fonlarını içeren faaliyetlerde bulunma. Yapılan bu faaliyetlerle yüksek nitelikli insanları Kanada'ya geri döndürmeyi başarmışlar, bu bireyler geri döndüklerinde yeni bilgiler, teknolojileri de beraberinde getirerek beşeri sermayeye büyük katkı sağlayarak büyük kentsel bölgelerde önemli yeni bir ekonomik kalkınmayı başlatmışlardır (Goldberg, 2006:641-642).

Kanada'nın aldığı ve verdiği beyin göçünü verilerle yorumlamak için Brücker ve diğerlerinin (2013) panel data veri setinin¹² tablolarından yüksek eğitimli göçmen sayıları ve göç oranları 1980-2010 yıllarına göre Tablo 8 oluşturulmuştur. 19 OECD ülkesinden alınan yüksek eğitimli göçmen oranları ve sayılarının, 195 ülkeye'de verilen yüksek nitelikli göçmen oranları ve sayılarının belirtildiği Tablo 8'e göre hem verilen hem de alınan göçmen sayısı yıllara göre düzenli bir artış göstermektedir. Tablo 8'deki son dönem olan 2010 yılı ile hem verilen hem de alınan göçmen sayısında en yüksek sayıya ulaşılmıştır. Verilen yüksek eğitimli göç oranında 1985 yılında en yüksek orana ulaşmış,

¹² Bu çalışmada ele alınan ülkeleri aynı yıllarda değerlendirmek için aynı veri setinden yararlanılmıştır.

sonraki dönemlerde düşme eğilimi gösterirken sadece 2000 ve 2010 yıllarında bir önceki dönemlere göre az da olsa artış olmuştur. Alınan yüksek eğitilmiş göçmenlerin oranlarında yıllara göre artış olmuştur. Tablo 8'e göre Kanada aldığı yüksek eğitilmiş göçmen sayısı ve oranı sürekli artış gösteren bir ülkedir.

Tablo 8:
1980-2010 Yılları Arasında Kanada'dan 19 OECD Ülkesine Verilen ve 195 Ülkeden Aldığı Yüksek Eğitilmiş Bireylerin Toplam Sayısı

Yıllar	Verilen Yüksek Eğitilmiş Göçmen Sayısı	Verilen Yüksek Eğitilmiş Göçmenlerin Oranı %	Alınan Yüksek Eğitilmiş Göçmen Sayısı	Alınan Yüksek Eğitilmiş Göçmenlerin Oranı %
1980	243.806	8,83	1.162.433	36,85
1985	330.403	9,79	1.247.089	37,85
1990	348.641	8,37	1.631.968	42,1
1995	360.802	7,24	2.042.690	46,8
2000	433.518	7,26	2.451.434	51,05
2005	522.451	5,12	3.269.419	59,7
2010	563.692	5,85	4.518.489	68,3

Kaynak: Brücker H., Capuano, S. And Marfouk, A. (2013). Education, Gender And International Migration: Insights From A Panel-Dataset 1980-2010, Mimeo.

Aynı veri setindeki tablolardan hareketle 195 ülkeden Kanada'nın aldığı en fazla sayıda yüksek eğitilmiş erkek ve kadın göçmenlerin hangi ülkelere geldiğine dair 2010 yılı verilerinde şu şekildedir: Kanada'nın yüksek eğitilmiş erkek göçmen sayıları açısından en fazla göçmen aldığı ilk beş ülke; İngiltere, Hindistan, Çin, Filipinler ve ABD; Kanada'nın yüksek eğitilmiş erkek göçmen sayıları açısından en fazla göçmen aldığı ilk beş ülke; İngiltere, Filipinler, Çin, Hindistan ve ABD'dir. Kanada'nın 2010 yılında 19 OECD ülkesine verdiği yüksek eğitilmiş erkek ve kadın göçmen sayısına göre en fazla göç verdiği ülkeler de şunlardır. ABD'nin 19 OECD ülkesine verdiği yüksek eğitilmiş erkek göçmen sayısının en fazla olduğu beş ülke; ABD, İngiltere, Avustralya, Fransa ve Yunanistan; Kanada'nın 19 OECD ülkesine verdiği yüksek eğitilmiş kadın göçmen sayısının en fazla olduğu beş ülke de; ABD, İngiltere, Avustralya, Yunanistan ve Fransa olmuştur.

Kanada beyin göçünü çekmek amacıyla mevcut göç sisteminde bir takım ayrıcalıklar sağlamıştır. Kanada'da hızlı giriş göçmenliği 2015 yılında hükümet tarafından ilk gelene öncelikli hizmet düşüncesiyle, ülkede kalıcı ikametgâh sunan bir sistem geliştirilmiştir. Bu sistem Kanada'nın göçmenlik başvurularını yönetmek için oluşturulmuş çevrimiçi bir

sistemdir. Kanada'ya göç etmek isteyen göçmenler bu sistem üzerinden başvurusunu gerçekleştirmekte ve göçmen adaylar kapsamlı sıralama sistemi puanlaması ile birbirleri içinde sıralanarak en yüksek puanlı adaylar kalıcı ikamet hakkına sahip olmaktadır. Bu adayların başvuruları hızlı giriş havuzunda toplanmaktadır. Sistemin puanlamasına 2016 yılında yüksek nitelikli bireyler için ilave puanlar (lisans ve lisansüstü için ilave puan.) verilerek, Kanada'da kariyer yapmak üzere daha fazla yurt dışından mezun bireylerin ülkeye çekimi planlanmıştır. Hızlı giriş sistemi ile üç tip ikamet başvurusu almaktadır (Federal Vasıflı Çalışan, Federal Vasıflı Eleman Programı, Kanada Tecrübe Sınıfı kapsamında) (www.immigration.ca).

Kanada'da göçmenleri mesleklerine göre beceri kategorilerine ayırmışlardır. Bunların beceri tipi 0 (yönetim işleri; restoren işletmecileri, maden yöneticileri vb.) beceri seviyesi A (doktorlar, diş hekimi mimar gibi üniversite mezunu olmayı gerektiren meslekler) ve beceri seviyesi B (genellikle üniversite diploması veya çırak olarak eğitim gerektiren teknik işler ve yetenekli meslekler, şefler vb.) olanlar beyin göçü kategorisinde değerlendirilmektedir. Bu kategoriler vasıflı işler olarak görülmektedir. Kanada'ya yetenekli göçmen olarak kabul edilmek için de hızlı giriş göçmenliği üzerinden ya da Atlantik Göçmen Projesi belirtilen beceri tiplerine sahip olanlar başvuru yapabilmektedir. Bu başvurularda bazı programlarda hızlı giriş havuzunda sıralamadaki yerini üst sıralamaya taşımak için adayların eğitimini geliştirenlere hızlı giriş havuzunda sıralamadaki yerinin üst sıralara ilerletebileceği de belirtilmektedir (www.canada.ca).

Atlantik Yüksek Nitelikli Programı; yönetim, profesyonel veya teknik - yetenekli iş tecrübesi olan nitelikli çalışanlara yöneliktir. Adayların iş teklifi almış olmaları, ulusal mesleki sınıflandırma sisteminde listelenen bir mesleğe sahip olması ve bu iş için istihdam gereksinimlerini karşılaması gerekmektedir (www.immigration.ca).

Kanada'nın yüksek nitelikli göçmenlere yönelik başka bir programı da Quebec Deneyim Programı'dır. Bu program yabancı çalışanlar ve uluslararası öğrenciler gibi lisans derecesine sahip göçmenlere iş teklifi olmadan kalıcı göçmenlik sağlamaktadır. Quebec Deneyim Programı'na benzer başka bir programda Ontario Göçmen Adayı Programı'dır. Bu programda Quebec gibi bir iş teklifine ihtiyaç duyulmaz ancak çalıştırır, ancak yüksek lisans ve doktora mezunları hedeflemektedir. Ontario Göçmen Adayı Programı'da insan kaynakları ihtiyacını karşılamak için gerekli yönetici, profesyonel ve vasıflı yabancı

Çalışanların ve uluslararası öğrencilerin göçünü kolaylaştırmak amacıyla işverenleri destekleyen bir programdır. Kanada'daki yüksek nitelikli göçmenlerle ilgili programlarında eyaletlerde değişen şartlarla göçmen kabul olduğu ve hemen hepsinde ileri derece İngilizce hatta Fransızca dili bilme zorunluluğu vardır (www.immigration.ca).

2.1.5. Avrupa Birliği'nde Beyin Göçü

Avrupa'daki ülkelerin yüksek nitelikli işgücüne olan ihtiyaçları günden güne arttığı için beyin gn almaları önem kazanmış ve bu ülkeler tarafından beyin göçü desteklenmiştir (Sönmez, 2015:73). Avrupa Birliği'nde (AB) beyin göçü iki ayrı şekilde görülebilmektedir. Birincisi; Batı Avrupa'dan ABD'ye (genelde) doğru yüksek nitelikli bilim insanlarının g etmesidir. Yani ABD eğitim hizmetinin ihraç edilmesinde nc ülke olmaktadır. Bundan dolayı da ABD her yıl yabancı öğrencilerden ekonomik olarak kazanç sağlamakta ve net bir beyin kazancı da yaşamaktadırlar. İkincisi de Doğu Avrupa ve Güneydoğu Avrupa'dan vasıflı işçilerin Batı Avrupa'ya göç etmesidir. Örneğin, Litvanya 2003'ten itibaren 100binlerce iyi eğitimli genç vatandaşını İrlanda'ya göç etmeleri sonucu kaybetmiştir. Polonya'da aynı şekilde 2004 yılında AB'ye girmesinden sonra kayıplar yaşamıştır ve AB yeliğinin daha ilk yıllarında İngiltere'de 100 bin Polonyalı çalışmaya başlamıştır (Burdelnii,2009:130)

AB ye ülkelerinin beyin gn çekmek için bir takım uygulamaları vardır. Bunlardan bir tanesi de; mavi kart uygulamasıdır. Bu uygulama 2009 yılında başlamıştır. AB'nin g politikası için de politika aracı olarak görülmekte olan mavi kart, yüksek nitelikli işgücüne özel ikamet, çalışma izni vb. konularda cazip şartlar sunmaktadır (Sönmez,2015:73). Mavi kartın iletişim ağı ile Avrupalı işverenlerle AB vatandaşı olmayan kişileri buluşturan bir platform oluşturulmuş, böylelikle AB'de istihdam ve ikamet olanağı sunulmuştur. Mavi kart uygulamasından yararlanabilen uluslararası meslekler kodları ile; yöneticiler (OC1), genel müdürler, st düzey yetkililer, meclis yeleri (OC11), idari ve ticari yöneticiler (OC12), retim ve uzman hizmetler müdürleri (OC13), (tablo'daki verilerde OC1, OC11, OC12, OC13 kodlarındaki mesleklerdeki kişilerin sayıları da vardır) (diğer meslek kodları da şunlardır; konaklama, perakende ve diğer hizmetler yöneticileri (OC14), uzmanlar (OC2), bilim ve mühendislik alanındaki profesyoneller (OC21), sağlık alışanları (OC22),eğitim profesyonelleri (OC23), iş ve yönetim profesyonelleri (OC24), bilgi ve iletişim teknolojisi profesyonelleri (OC25),

hukuk, sosyal ve kültür alanındaki profesyoneller (OC26)) olarak belirlenmiştir (www.ec.europa.eu/eurostat).

Mavi kart verilen AB ülkelerine ait veriler Tablo 9’da düzenlenmiştir. Tablo 9’a göre AB’de toplamda yıllara göre mavi kart verilmiş kişi sayısı artmıştır. Mavi kart uygulamasını uygulamayan AB ülkeleri Danimarka, İrlanda, İngiltere, İzlanda, Lihtenştayn, Norveç, İsviçre ve Bulgaristan ülkeleridir ve Tablo 9’da o yüzden belirtilmemiştir. Tablo 9’a bakıldığında en yüksek sayıda Almanya’dan mavi kart alındığı görülmektedir ve mavi kart sahibi sayısı bu ülkede her yıl artmıştır. Mavi kart alınan en yüksek ikinci ülke de Fransa’dır ve Fransa’nın verdiği mavi kart sayısı da düzenli olarak artmıştır.

Tablo 9:
AB Ülkelerinden Mavi Kart Verilmiş Kişi Sayıları

Ülkeler	2012	2013	2014	2015	2016	2017
AB Mevcut Durum	3.664	12.964	13.869	17.104	20.979	24.305
Belçika	0	5	19	19	31	37
Çekya	15	14	21	61	115	121
Almanya	2.584	11.580	12.108	14.620	17.630	20.541
Estonya	16	12	15	19	22	14
Yunanistan	0	0	0	0	0	0
İspanya	461	313	39	4	21	28
Fransa	126	371	604	657	750	1032
Hırvatistan		10	9	32	32	29
İtalya	6	87	165	237	254	301
Kıbrıs	0	0	0	0	0	0
Letonya	17	10	32	87	112	201
Litvanya	0	26	92	128	127	144
Luksemburg	183	236	262	336	636	
Macaristan	1	4	5	15	5	9
Malta	0	4	2	0	12	11
Hollanda	1	3	8	20	42	58
Avusturya	124	108	128	140	163	177
Polonya	2	16	46	369	673	471
Portekiz	2	4	3	0	1	
Romanya	46	71	190	140	92	
Slovenya	9	3	8	15	19	22
Slovakya	7	8	6	7	4	8
Finlandiya	2	5	3	15	33	74
İsveç	0	2	0	2	11	

Kaynak: EUROSTAT 2012-2017, www.appso.eurostat.ec.europa.eu.

Ayrıca Belçika, Lüksemburg, İtalya, Hollanda, Litvanya ülkelerindeki mavi kart sayısında da yıllara göre sınırlı bir artış göstermiştir. Çekya, Estonya, İspanya, Hırvatistan, Letonya, Macaristan, Malta, Avusturya¹³, Romanya, Slovenya, Slovakya, İsveç, Portekiz, Finlandiya, Polonya ülkelerinde ise yıllara göre sayılarda yükselişler ve düşüşler yaşanmıştır. Özellikle İspanya’da düşüşler 2014 yılında ciddi sayılarda yaşanmıştır (Tablo 9).

Mavi kart ile göçmen kabul eden ülkelerde mavi kart sayısının arttığı ülkelerde yerel yönetimlerde de göçmen çekme anlamında da proje ve programlara yer vermişlerdir. Tablo 9’da yer verilmeyen Bulgaristan, Estonya, İtalya, İskoçya, Macaristan, Makedonya, Romanya ve Slovakya ülkelerinde bazı bölgelerinde ve “İyi Eğitilmiş Genç Kadınların Göçüne İlişkin Uluslararası Bir Strateji Gerçekleştirme” programında (Almanya, Macaristan, Avusturya ve Polonya ülkeleri ile iş birliğiyle oluşturulan ortak programda) beyin kazancı sağlamayı amaçlamalarının yanında beyin göçünün azaltılması, beyin göçünün olumsuz etkilerini gidermeyi de amaçlamışlardır. Bu programların en az 2 yıl en çok da 2005 yılından günümüze kadar devam eden yani yaklaşık 14 yıl sürdüğü görülmektedir. Beyin göçü çekme anlamında uygulanan bu programların uzun süreli olduğu anlaşılmaktadır. AB ülkeleri beyin göçü çekmek için yerel yönetimlerde de politikalar geliştirmiştir ve AB ülkelerinde yerel yönetimlerin beyin göçü çekme açısından uyguladıkları bir takım politikalar EK 1’de düzenlenmiştir.

2.2. Dünyada Beyin Göçü Veren Ülke Örneklerinde Tersine Beyin Göçü Politikaları

Beyin göçünün genellikle daha fazla görüldüğü az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler tarafından bu göçü tersine çevirmek için bir takım politikalar geliştirilmektedir. Bu politikalar; sağlık çalışanları açısından bakıldığında yurt dışında geçen çalışma vakitleri maaş ve terfinin belirleyici unsur olması, emeklilik programlarından faydalanma hakkının kesin bir şekilde verilmesi, barınma ev yardımı gibi ek yardımların verilmesi, özel sektörde yapılacak geliştirme ve iyileştirmeler vb. olabilmektedir (Yıldırım, 2010: 45).

¹³ Avusturya’da ayrıca AB Mavi Kart’a ek olarak, 2011 yılında yürürlüğe giren AB üyesi olmayan ülkelere gelen yüksek nitelikli işçiler için Red-White Red (RWR) Kart vardır. RWR-Card, Kanada ve Avustralya gibi uluslararası rol modellerini takip eden bir sisteme göre oluşturulmuştur. Genel olarak, RWR-Card talep odaklı olarak kabul edilir. Çünkü bu programa başvuranlar başvuru yapmadan önce bir iş teklifine ihtiyaç duymamakta, ancak altı ay boyunca yerinde iş arama yapabilmektedirler. Bu süre içinde bir iş teklifi alırlarsa, bir RWR Kartı başvurusunda bulunma hakları vardır (Burmman vd., 2018:46).

Dünyada bireylerin ülkelerine geri dönmelerine yönelik teşvik eden programlara öncülük eden kurum Uluslararası Göç Örgütü (IOM) olmaktadır. IOM, uluslararası göçün uygun bir şekilde yönetildiğinde ülkelerde kalkınmaya katkı sağlayacağını belirtmektedir. Beyin göçünün olumsuzluklarını azaltmak için IOM; yüksek nitelikli göçmenlerin geri dönüşlerinde kolaylık sağlama ve bunun için de kısa dönemli olmak üzere beyin dolaşımını teşvik edici programlar oluşturmuştur. IOM'un bu amaçla Afrika, Latin Amerika ve Jamaika gibi ülkelerde “Yardımcı Dönüş Programları” yürütmüştür (Gökbayrak, 2008:70).

Sonuç olarak önceleri en fazla beyin göçünün yaşandığı ülkeler artık günümüzde yaşanan teknolojik gelişmelerle beyin göçü kayıplarını tekrar geri kazanmaya başlamışlardır yani bu ülkelerde tersine beyin göçü meydana geldiği görülmektedir. Bu bağlamda dünyada beyin göçü veren ve bu yüzden bu duruma karşı tersine beyin göçü politikaları geliştiren, geliştirdiği politikalarla da önemli beyin kazanımları sağlayan ülkeler seçilerek incelenmiştir. Tersine beyin göçü politikaları ve uygulamaları olan ülkelere; Hindistan, Güney Kore, Tayvan, Tayland, Çin ve Afrika ülkeleri¹⁴ incelenmiştir. Ayrıca bu ülkelerin beyin göçü verme süreçlerine de değinilmiştir.

2.2.1.Çin’de Tersine Beyin Göçü

Çin beyin göçü vermeye 1970’lerin sonlarında başlamıştır. 1979-1980’de Dünya Bankası’na katılmasıyla birlikte ve dünya bankasının birinci, dördüncü ve dokuzuncu kredilerinin bir parçası olarak kısa süre sonra Çin’deki öğrenciler yurt dışına gönderilmiştir (Zweig ve Changgui, 1995: 21). Bu dönemlerde birçok araştırmacı ve öğrenci yurt dışına gidip çok azı geri dönüş gerçekleştirmiştir. Örneğin; 1978 yılında yurt dışına giden 1000 öğrencinin sadece 100’ü geri dönmüştür (Lu ve Zhang, 2015:281). 1982 yılından sonra da Çin’in Altıncı Beş Yıllık Planı ile birlikte (1981-1985) uluslararası örgütler ve yabancı hükümetler Çin araştırma ve akademik kurumlarına uzun vadeli kalkınma yardımı yapmaya başladıkça yurt dışına çıkan sayısı artmıştır. Kanada Uluslararası Kalkınma Ajansı (1982), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (1983) ve Ford Vakfı (1983) gibi kuruluşlar da yurt dışına öğrenci gönderilmesi hususunda Eğitim Bakanlığı’na ve üniversitelere yardım teklif etmişlerdir. Böylelikle

¹⁴ Bu ülkelerin Google scholar da yapılan tarama sonucunda beyin göçü konusuyla ilgili çalışmalarda yer aldığı ve bazı ülkelerin yaklaşık en az 30, bazı ülkelerin de en fazla 80 çalışmada ele alındığı anlaşılmıştır.

yurt dışına çıkan öğrencilerin çoğu doktora için denizaşırı ülkeleri tercih etmiş, o dönem 1989 yılında Tiananmen olayı (1989) etkisi ile yurt dışında kalmışlardır. Ayrıca, 1984'te Çin'de, *"kendi pahasına yurt dışında eğitim gören insanlar"* üzerine daha liberal bir politika sunulmuş; kendi düzenlemelerini yapabilen bu bireylerin yurt dışına çıkmalarını kolaylaştırarak adeta yurt dışında eğitim ateşi yakılmıştır. Böylece 1985-1986'da çok sayıda öğrenci yurt dışına gitmiştir (Zweig ve Changgui, 1995: 21).

Çin, yurt dışındaki vatandaşlarına ulaşabilmek için diasporayı kullanarak kurumsal ve yasal bir araç oluşturmuştur. Bu yüzden diasporayı hedefleyen bir kurum olarak Yurt dışı Çin İlişkileri Ofisi 1949 yılında kurulmuştur. Çünkü yurt dışındaki Çinliler ulusal bir mesele haline gelmiştir. Çin resmi diasporası milliyetlerine bakılmaksızın yavaş yavaş bütün Çinliler dahil edilerek politikalarının kapsamı genişletilmiştir (Rozen,2012:13).

Çin son dönemlerde özellikle de son 10 yılda ekonomik ve siyasi açıdan hızlı bir iyileşme göstermiştir. Bu iyileşmeler; bireylerin Çin'e geri dönmelerinde ana sebep olarak görülmektedir. Çin'deki tüm eğitim sisteminin yeni bir görünüm kazanmış olması yani yurtiçindeki yükseköğrenim kurumlarının daha fazla uluslararasılaştırılması ve geliştirilmesine yönelik düzenlemeler yapılan iyileştirmelerdendir. Yükseköğretim sisteminin tamamı, akademisyenlerin ve öğrencilerin Çin'deki sisteme kendilerinin de katkıda bulunabilecekleri ve aynı zamanda kendi değerlerinin ve ilerlemelerinin gerçekleşmesini sağlayacakları platform gibi imkânlar sunabilmektedir. Çin'de gelişmiş eğitim kurumlarının yurt dışındaki işe alım faaliyetlerine göre güçlü olması ve yurt dışındaki çoğu Çinli vatandaş köklerinin Çin'e sonsuza dek bağlı olduğuna inanması gibi sebepler Çinli vatandaşların geri gelme nedenleri arasında sayılabilmektedir. Görüldüğü üzere geri dönüşte etkili bireysel faktörler, Çin'deki daha yüksek statü ve kariyer imkanı gibi fırsatlar ve vatanseverlik etkili olabilmektedir. Çin tersine beyin göçü anlamındaki politikalarına 1980'lerde başlamıştır. Bu dönemde geri dönen öğrencilere seçimlerini kolaylaştırmak için hükümet, potansiyel işverenler ve öğrenciler arasında bağlantılar kurmak adına Çin Geri Dönen Öğrenci Hizmet Merkezi'ni kurmuştur. 1988 yılının sonlarına gelindiğinde merkez, uygun pozisyonlarda işe girmek için başvuran 109 öğrenciye yardımcı olmuştur. Bu hizmet ile merkeze başvuru için yurt dışından düzinelerce başvuru gelmiş ve Çin'de olası boş pozisyonlarla ilgilenilmiştir (Liu,2005:58-61).

Çeşitli nedenlerle geri dönüşlerin gerçekleştiği Çin’de tersine beyin göçüne yönelik stratejiler geliştirilmesine 1990’lı yıllarda da devam edilmiştir. Ekonomik büyümesini sürdürmeyi amaçlayan Çin yurt dışında yaşayan akademisyenlerini de geri dönmeye teşvik edici beyin gücünü çekmek için bir dizi politikalar geliştirmiştir. Bu anlamda Çin hükümetinin yüksek nitelikli işgücünün geliştirilmesi ve ülkedeki araştırma geliştirme faaliyetleri için yüksek eğitim sisteminin alt yapısına ve insan kaynağına yatırım niteliğinde geliştirdiği “Proje 211” ve “Proje 985” isimli projeleri vardır. Proje 211 1993 yılında duyurulmuş, 1995 yılında uygulamaya geçmiş bir projedir. Bu proje toplamda 100 üniversitedeki bazı akademik bölümlerin tesis ve müfredatlarını geliştirmede ilave fon almak için kabul edilmiş bir projedir. Hükümet proje 211 ile 80 önemli akademik disiplin alanı ve 602 uzmanlık ki sadece hükümetteki yüksek mevkili bireylerin eğitimini kapsamaması adına ülke çapında üniversitelere ve akademik bölümlere hizmet vermeyi amaçlamıştır. Proje ile vurgulanan ülkenin savunma sistemine, bilim ve teknolojisinin ilerlemesinde ve sosyo-ekonomik kalkınmasına olumlu katkı sağlayacağıdır (Rozen,2012:12-13).

Çin’de hükümet tarafından 1991 yılında geri dönüşleri sağlamak adına geri dönenlerin ortamını geliştirmek için politikalar geliştirilmiştir, ancak güçlü muhalefet bu yeni politikaları engellemiştir. Ülkede 1992 yılından sonra “*Geri Dönen Öğrenciler İçin Hizmetlerin İyileştirilmesi*” sloganı ile geri dönmeyi teşvik edici strateji açıklanmıştır. Yeni politikanın içeriği şunlardır (Zweig,2006:68):

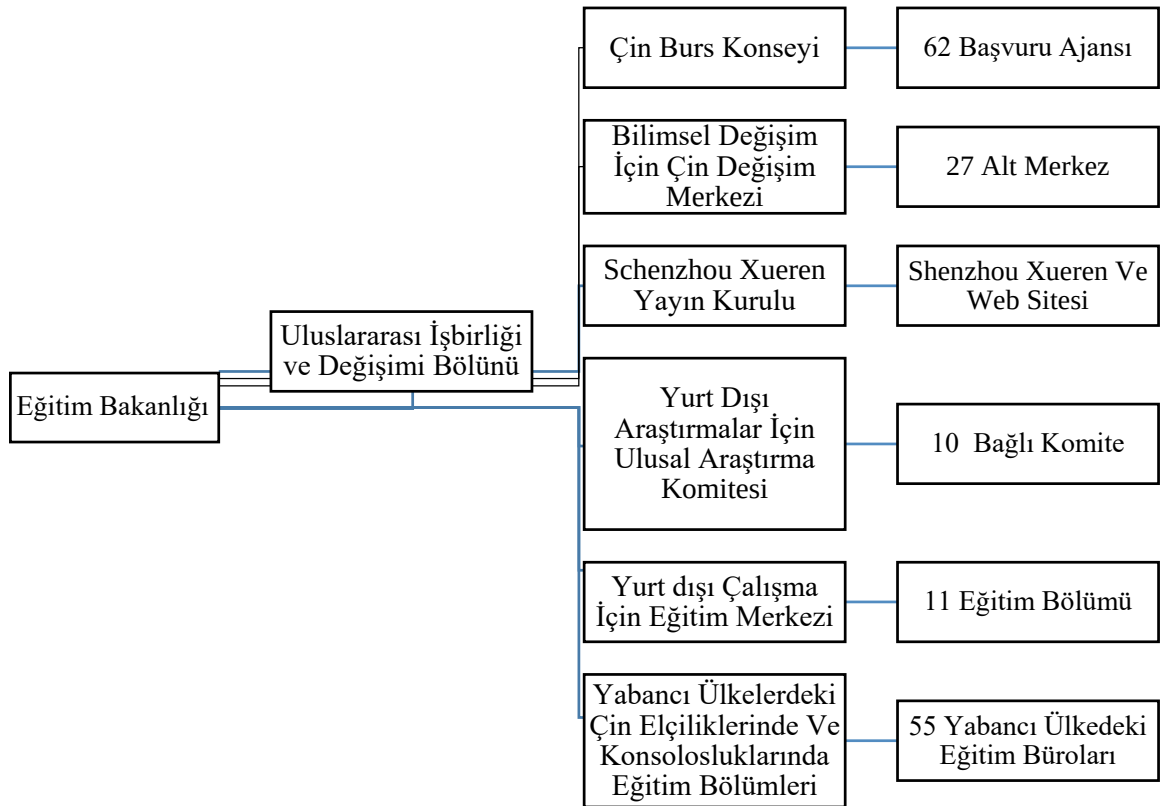
- Shenzen, Shangay ve Juijen’de geri dönen öğrenciler için iş tanıtım merkezlerinin kurulması,
- Tercihli politikalar olarak;
 - Geri dönenlere daha fazla yaşam alanı ve daha yüksek mesleki unvanlar verilmesi,
 - Geri dönenlerin iş bulduğu yeni şehirlerde aile üyeleri ile birlikte yaşamaları için ev kiralanması,
 - Araştırma merkezlerinde iki veya üç yıllık sözleşme imzalayan öğrencilerin anlaşmaları sona erdiğinde bir defaya mahsus olmak üzere işlerini değiştirmesine izin verilmesi,
 - Geri dönen öğrencilerin ulusal dernek kurması,

- Bilimsel araştırma için desteğin artmasıdır.

1992 yılının ortalarına doğru hükümet tarafından geri dönenlere ilişkin değişen bakış açısını anlatan yeni bir slogan gündeme getirilmiştir: “Yurt dışında çalışmayı destekleyin, geri dönenleri de teşvik edin ve bireylere gelip gitmelerde özgürlük verin” sloganı 1993 yılının sonlarında (Kasım) 14. Parti Kongresi 4. Genel Kurul Toplantısı’nda resmi politika haline gelmiştir. Bu politika bir dizi ilgili yeniliklerle birlikte geri dönenlere karşı da esnek bir tavır sergilemiştir (Zweig, 2006: 68-69). 1990’lı yıllarda başlayan geri dönüşler oransal olarak 1990’ların sonunda %13 2001-2002 yıllarında %45 geri dönüş olarak görülmüştür (Zweig vd, 2008:1).

Çin Milli Eğitim Bakanlığı, geri dönecekleri cesaretlendirmeye ya da Çin’e yerleşmek için geri dönenlere yardım etmeye yönelik çok sayıda kurumlar oluşturmuştur (Şekil 4) (Zweig,2006:194).

Şekil 4:
Çin’de Geri Dönenleri Teşvik Eden Milli Eğitim Bakanlığı Kuruluşları



Kaynak: Zweig, 2006:193’ den faydalananarak yazar tarafından Türkçe’ye çevirilmiştir.

2008 yılında da Pekin’de bilim insanlarına bir milyon yuan hibe olanakları olan, yüksek ücretler veren ve zengin laboratuvar imkanları sunan “1000 Yetenek Programı”nı başlatılmıştır. Bu programda; Çin’in bir yenilik merkezi olmasının önünde problem olarak görülen tecrübeli bilim insanı eksikliğinin giderilmesi amaçlanmaktadır (Sahay,2014:197). Bu programı altı alt proje (veya kategori) aracılığıyla yürütülmektedir: *“Yenilikçi Yetenekler İçin İstihdam Programı (Uzun Vade), Girişimciler için İstihdam Programı, Genç Profesyoneller için İşe Alım Programı, Yenilikçi Yetenekler Alma Programı (Kısa Süreli), Yabancı Uzmanlar İçin İstihdam Programı, Topnotch Yetenekleri ve Takımları için İşe Alım Programı”* olmak üzere altı programdır (www.1000plan.org)

Tharenou ve Seet (2014)’de 2001-2012 yılları arasında Çin’deki tersine beyin göçü üzerine yaptıkları çalışma sonucunda da Çin’e geri dönme nedenleri, Çin’de kalma sebepleri, göç edilen ülkelerin itici ve çekici yönleri belirlenmiştir. Bu doğrultuda Çin’e geri dönme nedenlerini ekonomik (kariyer ve ekonomik fırsatlar) ve ekonomik olmayan (Guanxi Ağları), aile ve arkadaşlık bağları, geliştirilmiş yaşam kalitesi, Çin kültür ortamı ve ulusal kültürel kimlik) olmak üzere iki gruba ayrılırken, göç edilen ülkenin çekici yönleri ise kariyer fırsatları, yüksek maaşlar, eğitim kalitesi de dahil olmak üzere çocuklar için fırsatlar, yaşam kalitesidir. Çin’e yeniden geri dönüş için görülen sebepler; ters kültür şoku, kültürlerarası uyumsuzluk, karşılanmamış beklentiler olarak belirtilmiştir. Çin’in itici yönleri; negatif yaşam tarzı faktörleri, fakir kişilerarası ilişkiler, düşük veya eşit olmayan maaş, kültürel kimliğin yurt dışında yaşamanın getirdiği olumsuz tepkiler olurken; göç edilen ülkenin itici yönleri de kariyer ve ekonomik fırsatlardan memnuniyetsizlik, kötü kültürel asimilasyondur. Tersine beyin göçü açısından gerek Çin hükümetinin teşvik programları gerekse literatürde yapılmış olan çalışmaların incelenmesi sonucu yurt dışında eğitim gören Çin’li vatandaşların geri dönüş oranlarının artmakta olduğu görülmektedir. Geri dönüş kararlarında da sadece kariyer ve ekonomik değerlendirmelerden değil, aynı zamanda sosyal faktörlerden de etkilenmektedirler (Tharenou ve Seet,2014:70)

Çin’in son dönemlerde ülkesine beyinleri çekmek amacıyla yetenekli vizesi olan R Vize uygulamasını başlatmıştır. R vizesi, bilim adamları, bilim ve teknoloji lideri bireylere, uluslararası girişimcilere, uzman ve nitelikli bireylere ve acil olarak ihtiyaç duyulan diğer ileri teknoloji konusunda uzman bireylere vb. üst düzey ve acil olarak talep edilen yabancı yeteneklere verilmektedir. Bu yabancı yetenekler olarak Çin’de çalışan yabancılar için

değerlendirme kriterlerindeki üst düzey yabancı yetenek standartlarına yani Kategori A¹⁵'ya uygun olanlar belirtilmiştir. Bu nitelikli bireyler Çin'in ulusal öncelikleri doğrultusunda ekonomik ve sosyal gelişimine katkı sağlayacağı düşünülen bireylerdir. R Vizesi nitelikli başvuru sahiplerine 5 ile 10 yıl arasında birden fazla girişler için düzenlenmiştir. Bu bireylerin eşlerine ve küçük çocuklarına, aynı giriş tarihlerinde benzer vize verileceği de belirtilmiştir (<http://en.shafea.gov.cn/ViewNews>; <http://en.safea.gov.cn/EmployedinChinaTrial>)

2.2.2.Güney Kore'de Tersine Beyin Göçü

Güney Kore tersine beyin göçünü ülke politikalarıyla uyumlaştıran ve bundan dolayı da tersine beyin göçünü gerçekleştirebilmiş örnek ülkelerden bir tanesidir. Ülkede beyin göçü konusunu politikalara uyumlaştırma süreci 1970'li yıllarda başlarken, bu politikalar çerçevesinde öncelik verilen alanlardaki ihtiyaç duyulan işgücü açığını belirleme ve bu ihtiyacı yurt dışından gidermek için planlama yapılmaktadır (Tanyıldız vd., 2011:5). Tersine beyin göçü için devlet temelli modelin oluşması aşamalı olmuştur. İlk aşama 1960'lı yıllarda Güney Kore'de sanayileşmenin erken dönemlerinde sanayileşmenin devlet politikaları ile uyumlu gerçekleşmesidir. İkinci aşama devletin geri dönüşlere yönelik yapılacak politikalar, tedbirler ve geri dönüşü engelleyecek politikaları engellenmesinde doğal olarak yer alması yani devletin müdahalesinin doğal olmasıdır. Üçüncü aşama tersine beyin göçünü sağlamak için geliştirilmiş Ar-Ge enstitüleri ile üst düzey bilim insanı ve mühendislerin alımına yönelik hükümet politikalarıdır (Yoon, 1992:5).

¹⁵ Bu kategorinin kriterlerine uygun olanlardan bazıları; Nobel Ödülü sahibi (fizik, kimya, fizyoloji veya tıp, ekonomi ödülleri), şu ödülleri kazananlar: ABD Ulusal Bilim Madalyası; ABD Ulusal Teknolojik Yenilik Madalyası; Fransa Ulusal Araştırma Merkezi Bilim Ödülü; İngiltere Kraliyet Altın Madalyası; Copley Madalyası; Turing Ödülü; Fields Ödülü; Wolff Matematik Ödülü; Abel Ödülü; Lasker Ödülü; Crawford Ödülü; Japonya Ödülü; Kyoto Ödülü; Shaw Ödülü; ünlü mimari ödüller; ünlü endüstriyel tasarım ödülleri, ulusal araştırma enstitüleri ve ulusal laboratuvarlardaki yöneticiler, proje liderleri, baş bilim adamları ve ulusal bilim ve teknoloji programlarının kilit üyeleri dünyanın önde gelen orkestrasının şef şefleri ve vokal sanatçıları dünyaca ünlü opera evlerinde veya konser salonlarında bireysel performans ve gösteriler düzenleyen sanatçılar olimpiyat oyunlarında ilk sekizde veya dünya kupası, dünya şampiyonası ve olimpiyat oyunlarına dahil olan diğer önemli uluslararası organizasyonların son iki oturumunda listelenen sporcular; Asya oyunlarında ilk üçe veya Asya oyunlarına dahil olan Asya Kupası ve Asya Şampiyonası'nın son iki seansında yer alan sporcular; yukarıda sıralanan sporcuların antrenmanından sorumlu antrenör veya koçluk ekibinin çekirdek üyeleri, yabancı hükümet departmanlarının eski liderleri (Bakan veya üstü); ünlü uluslararası kuruluşların veya hükümet dışı kuruluşların eski üst düzey liderleri, dünya ve ulusal yetenek yarışmalarının kazananları veya yarışmaların eğitimi ile ilgili profesyonel meslek mensupları vb. yüksek nitelikli bireylerdir.

1974 yılında Güney Kore’de ülkenin Bilim İnsanları ve Mühendisleri Birliği kurulduktan sonra da yurt dışındaki vatandaşları olan bilim insanları (mühendis, yüksek nitelikli vb.) ile iletişime geçilmeye başlanmıştır. Bu birlik irtibata geçtiği kişilere Güney Kore ile ilgili bilgilendirirken, bu kişilerden çalışmalarını Güney Kore ile de paylaşmasını bir anlamda bilgi transferi yapılmasını da gerçekleştirmişlerdir. Ayrıca 1966 yılında kurulmuş olan Araştırma-Geliştirme Enstitüsü’de yurt dışındaki yüksek nitelikli vatandaşlarıyla iletişim kurarak, geri dönüş için çeşitli imkanlar sunulmuştur (Sağırlı,2006: 123).

Ülkenin izlediği politikalarla birlikte daha sonraki dönemlerde; tersine beyin göçü için 1994 yılında beyin havuzu programını uygulamaya başlamıştır. Beyin havuzu oluşturulup, yurt dışındaki ülkenin nitelikli vatandaşlarının uzmanlık alanları ve lokasyonlarıyla ilgili bir harita çıkartılmıştır. Bu program yerel üniversiteleri etkinleştirmeyi hedeflemekte ve kısa bir süre için hükümet yurt dışından eğitim almış mühendis öğrencileri işe almak adına araştırma enstitülerine destek olmuştur. Devlet tarafından finanse edilen davetli mühendis öğrencilerin, bir yıl içinde Ar-Ge’yi öğrenmesi ya da Ar-Ge faaliyetleri yapması ve böylelikle üç yıla kadar sözleşmelerinin yenilenmesi gerekmektedir. Bu geçici pozisyonlar araştırma veya eğitim ve öğretim deneyimleri (muhtemelen en fazla beş yıl) ile orta kariyer bilim insanları için tasarlanmıştır. Bu bilim insanları ülkede kaldıkları süre boyunca yaşamayı deneyimleyebilecekleri ve sonrasında kalıcı olarak işe devam edebilecekleri belirtilmiştir (Song,1996:7). Ayrıca Ar-Ge'deki küresel ağı hızlandırmak için tasarlanan bu program, ülkedeki ve yurt dışındaki bilim adamları ve mühendisler arasındaki bilimsel ve teknolojik değişimi güçlendirmeyi de amaçlamaktadır (www.brainpool.or.kr).

Güney Kore’deki tersine beyin göçü politikaları gelişimi yurt içine yapılan iyileştirmelere yöneliktir. Böylelikle elverişli ortam sağlayıp tersine beyin göçünü gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. Bu elverişli ortam için devlet destekli stratejik Ar-Ge kurumlarını kurma (Daeduk Bilim Kenti, Seul Bilim Parkı vb.), geri dönenlere araştırma için uygun ortamın garantisinin verilmesi, geri dönenlere doktora sonrası uygun pozisyonda iş, devlet tarafından geri dönenlere taşınma giderlerini karşılama vb.

mali destek sağlama gibi imkanlar tanınmıştır (Yoon, 1992:5; <https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/>)

Güney Kore Çin’de olduğu gibi 2018 yılında elektronik vize ilgili olarak bir düzenleme getirmiştir. Elektronik vize ile yabancı bilim adamlarının Güney Kore’deki devlet araştırma enstitülerinde yürütülen projelerinde yer almalarını kolaylaştırmak amacıyla belge göndermek zorunda kalmadan 90 güne kadar ziyaret etmelerine izin verileceği belirtilmiştir. Güney Kore’yi vizesiz ziyaret edebilen bu ülkeler; ABD, tüm AB ülkeleri, Avustralya, Yeni Zelanda, Brezilya, Arjantin ve Japonya’dan gelen vatandaşlar, vizesiz 90 güne kadar giriş yapabilmektedir. Bu vizeye başvurabileceklere yönelik “Profesör, Araştırmacı, Teknoloji Transferi, Mesleki İstihdam ve Bağımlı Aile Vizesi” kategorileri vardır. E- vize, online olarak verilen elektronik bir vizedir. Bu kategorilere uygun bireyler büyükelçilik veya konsolosluga gitmeden Güney Kore’ye gidebilmeye hak kazanmaktadır. Online başvurular sadece birkaç dakika içinde gerçekleşerek bazı temel bilgilerin girilmesi ile olmaktadır (<http://koreabizwire.com/>; <http://overseas.mofa.go.kr/>; www.koreaonlinevisa.com/).

2.2.3.Hindistan’da Tersine Beyin Göçü

Demografik profili ve İngilizce konuşan nüfusu nedeniyle Hindistan, nitelikli işgücü açısından büyük rezervleri ile dünyadaki gelişmiş ülkelerin işgücü eksikliğinden kaynaklı arz sıkıntısını gideren en önemli ülkelerden birisi olarak belirtilmektedir. Bu ülkelerdeki eksiklik ve yükseköğretimdeki yetersizlik Hindistan’daki beyin göçünü meydana getirmiştir. Hindistan bağımsızlıktan sonrada yükseköğretimdeki bu açıkları kapatmak için üniversitelerin sayısı ve yükseköğretime erişim açısından önemli ölçüde gelişme göstermiştir. Günümüzde Hindistan’daki üniversitelerin sayısı, daha önce 500 ortaöğretim kurumu ve 20 üniversiteye kıyasla yaklaşık 35 kat artmış ve bağımsızlık öncesinde 10 milyondan fazla öğrenci kayıt yaptırmıştır. Bağımsızlıktan önce mevcut sistemin içindeki kayıtların %30-40’ı düşük kesimlerden geliyor olmasına rağmen eğitim sınırlı ve elitist olmuş ve kadınlar ise toplam öğrenci sayısının yaklaşık %35’ini temsil etmiştir. Yükseköğretimde artışlar olsa da; çalışmaların, kaynakların, kurumsal kalitenin ve standartların bu artışları tam olarak karşılayacak mı sorusunu meydana getirmiştir. Bundan dolayı da yetersiz kaldığı noktada yurt dışına giden öğrenci sayılarında artış göstermeye devam etmiştir. Hindistan’daki öğrencilerin eğitim için en çok tercih ettiği ülkeler ABD ve İngiltere olmuştur. 2006 yılında, 123bin’inin dışarıda öğrenim gördüğü

belirlenmiştir. Hindistan'daki öğrenci sayıları 76 bin ABD (2007-2008'de 94.563, 2006-2007'de 83.833) ve diğer tercih edilen ülkeler de İngiltere, Kanada ve Avustralya'dır. En popüler yabancı üniversiteler Güney Kaliforniya Üniversitesi, New York Üniversitesi, Columbia Üniversitesi, Urbana-Champaign Illinois Üniversitesi, Purdue Üniversitesi, Indiana Üniversitesi, Michigan Üniversitesi, Ann Arbor Üniversitesi, California Üniversitesi, Los Angeles Üniversitesi, Texas Üniversitesi, Austin Üniversitesi, Harvard Üniversitesi, Boston Üniversitesi, Pennsylvania Üniversitesi olmuştur. Hindistan'daki düşük ücretler, iyi olmayan çalışma koşulları ve istihdam beyin göçünün nedenlerinden olmuştur. Yurt dışında okumayı tercih eden çok sayıda Hintli öğrenci Hindistan gelirlerinde her yıl 17 milyon dolar zarar ile ülkeyi çıkmaza sokabilmektedir, 153 bin'den fazla öğrenci her yıl yükseköğrenim için ülkeden ayrılmaktadır (www.developmentinaction.org).

2000'li yıllarda da İngilizce konuşulmayan Avrupa ülkelerine (İtalya, Fransa, Almanya ve diğer Avrupa ülkeleri) doğru göçler meydana gelmiştir. Avustralya, Kanada ve Yeni Zelanda'ya gelen yüksek nitelikli Hintli göçmen sayısı da artmıştır. Bunların dışında da diğer ülkelerin olumlu göç politikaları da Hindistan'daki beyin göçünü etkilemiştir. Özellikle AB ekonomik hedeflerini göz önünde bulunduran AB üye ülkeler Hindistan'dan ve Güney Asya'dan yüksek nitelikli profesyonelleri ve yükseköğrenim gören uluslararası öğrencileri cezbetmek amacıyla seçici göç politikaları yürürlüğe koymuştur. İşgücü hareketliliğini kolaylaştırmak için bazı AB ülkeleri de ayrıca Hindistan ile işgücü hareketliliği ortaklıkları imzalamışlardır. Hindistan Dış İşleri Bakanlığı'na göre bu tür anlaşmalar Danimarka ile imzalanmış, Avrupa'daki Polonya, Çek Cumhuriyeti, Norveç, İsviçre ve Macaristan, İsveç ve Fransa da dahil olmak AB ülkeleriyle ve diğer Avrupa ülkeleriyle müzakereler devam etmektedir (Raveesh, 2013: 13-14).

Hindistan'dan yaşanan beyin göçü, göç ettikleri ülkeleri etkileyebilmektedir. Bu etkileri Docquer ve Rapaport (2011: 41) şunlar olarak belirlemiştir: İngiltere ABD ve diğer batılı ülkelere göç etmiş Hintlilerin varlığı bu ülkelerde iş dünyasında, bilimsel ve akademik çevrede hem uzun dönemli ulusal onur meselesi ve kalıcı endişe olurken hemde etkileyici olmaktadır. Ayrıca Hindistan'da GSYİH'nın %0,5 oranında veya toplam Hindistan mali

gelirlerin %2,5 oranlarında bir tahminle de Hindistan beyin göçünün maliyeti olduğu belirtilmiştir.

ABD’de 2. Dünya Savaşı sonrasında meydana gelen yetişmiş işgücü ihtiyacı Hindistan’daki yüksek eğitilmiş işgücünü harekete geçirmiş ve ABD’ye göç eden bu yüksek eğitilmiş işgücü çalışanlıklarıyla ABD tarafından benimsenmiştir. 1975-1990 yılları arasında ABD’de meydana gelen dijital atakta Hindistanlı mühendisler önemli rol oynamıştır. Silikon vadisindeki teknoloji kurumlarından 3 bin kadarı Hindistan ve Çin ülkelerindeki müteşebbislerle birlikte kurulmuş, Hindistanlı mühendisler burada çalışan mühendislerin üçte ikisini oluşturmaktadır (Ünal, 2011: 1421). Hintli mühendislerle ABD’de yükseliş olurken, Hindistan’da bu dönemde (1970’lerin ortası) devletçi politikalar benimseyerek, ülke yapılacak her yatırımın %51’nin yerli olmasını karar vermiştir. Bundan dolayı bu dönemde Coco-Cola ve IBM firmaları Hindistan’daki yatırımlarını geri çekerek ülkeyi terk etmiştir. Bundan sonraki süreçte de Hindistan bilgi teknolojileri sektöründe gerilemiştir. Hindistanlı işgücünün ABD’ye gittiği bu döneme beyin göçü dönemi olarak belirtilmiştir. 1990’lı yıllarda ABD’deki bilgi teknoloji alanında yaşanan devrimde, ABD’de çalışan Hintli yöneticilerden bazıları bu ülkede şirket kurmuşlar bunun sonucunda da kurdukları şirketler milyonlarca dolarlık şirket haline dönüşmüştür. Bu dönemde de Hindistan’daki yeniden bir yapılanmanın meydana gelmesi ABD’de milyonlarca dolarlık şirket sahibi Hindistanlı girişimcilerin de dikkatini çekmeyi başarmış, sermayelerinin bir kısmını ülkelere geri götürmeye karar vermelerine sebep olmuştur. ABD’deki Hintli iş adamlarınca yeni firmalar kurulmuş, istihdam alanı oluşturulmuştur. Bu iş adamları orta sınıftan gelip gelişim gösterip başarı elde etmeleri Hindistanlı gençlere rol model teşkil etmiştir. Hindistan’daki gerileme yaşanan bilgi teknolojilerindeki gerilemeyi ve açığı kapatmak için şirketler Ulusal Yazılım ve Hizmet Şirketleri Birliği (NASSCOM) bünyesinde toplanmışlardır. 1990 yılında da Hindistan Yazılım Teknolojisi Parkları (STP) yazılım geliştirme teknoloji parkları kurulmaya başlanmıştır (www.emo.org.tr).

Beyin göçü veren ülkelerin başında gelen Hindistan’da beyin göçünü önlemeye ve tersine beyin göçünü gerçekleştirmeye yönelik birtakım uygulamalar geliştirilmiştir. 1958 yılında da başlatılan bir program ile Hindistan Bilimsel ve Endüstriyel Araştırma Konseyi tarafından desteklenerek yurt dışındaki Hintli bilim insanlarından yararlanılmasını, bu kişilerin devamlı bir iş bulmalarına kadar geçecek sürede uygun ücretle geçici olarak

üniversite ve araştırma kurumlarında istihdam edilme garantisi verilmiştir (Sağırlı,2006:118).

Dünyada teknolojinin gelişmesi ile birlikte Hindistan’da endüstriyel gelişim; 1972’de yürürlüğe giren patent yasası ve devlet yatırımlarının arttırılması ile hız kazanmaya başlamıştır. Bu dönemde, patent süreleri kısaltılması, otomatik lisanslama ve yaratıcı taklit gibi uygulamalarla teknolojik kapasitenin artırımı sağlanmıştır. 1990’lı yıllardan itibaren hukuki açıdan köklü değişikliklerin yapılmış ve ekonomide serbestleşme ile de dış ticaret açısından önemli gelişimler yaşanmıştır. Bu gelişmeler; yüksek nitelikli işgücünü tekrar ülkeye çekme konusunda yani tersine beyin göçünde etkili olmuştur. Böylelikle bu gelişmelerle gelişim gösteren Bangolore, Hayderabat, Delhi ve Mumbai gibi kentlere göç akışı gerçekleşmiştir. Yaşanan bu göç akışı; ülkedeki alt yapı yatırımlarının yapılmasına, teknoparkların kurulmasına ve bazı bölgelerin “Kalkınma Bölgeleri” olarak seçilmesine, bu bölgelerde yapılacak girişimlere de vergi indirimleri ve altyapı desteği sağlanmasına yardımcı olmuştur.

Hindistan’daki tersine beyin göçünü doğrudan etkileyen üç politika şunlardır:

- Yurt dışında öncelikli alanlarda çalışmakta olan Hindistan vatandaşlarına Hindistan’da yönetici- lider nitelikli pozisyonlarının açılması ve böylelikle Ar-Ge alanlarındaki politikalarda karar verme merci olmaları,
- Üretken yenilikçi insan kaynakları yönetimi anlayışının geliştirilmesi (bilim ve teknoloji sektöründe gelişimlere açık olarak performans endeksli kazanç, performans yönetimi ve hisse senedi opsiyonlu insan kaynakları yönetimi),
- Hindistan’da yurt dışındaki bilim ve teknoloji üzerine çalışmakta olan Hindistanlı genç işgücüne profesyonel anlamda eğitim imkanları verilmesi ve bu eğitim imkanları sayesinde kariyerinin başlangıcındaki genç işgücüne, bazı özel teknoloji kurum ve kuruluşların gelişim aşamasında yer alma ve sonrasında doğrudan iş imkânı sağlanmıştır (Tanyıldız vd., 2011:4).

Hindistan'ın 12. Beş Yıllık Planında (2012-2017) kalite, ekonomiklik ve yükseköğretim sisteminin erişilebilirliği üzerinde durulmaktadır. Bu aynı zamanda yükseköğrenim, takip amacıyla Hindistan'da kalmak için öğrencilerin ikna çabası olarak yorumlanabilir.

Hindistan’da tersine beyin göçünün nedenleri;

- Batıdaki durgunluk ve 2000-2004 yılları arasındaki geçen sürede yaşanan çöküş, birçok Hintlinin işini kaybetmesine neden olmuştur. Yaşanan bu kriz batıdaki ülkelerdeki birçok işsizlerin zorla Hindistan gibi başka ülkelere göç etmesine itici güç olmuştur. Hindistan iş fırsatları açısından kriz yaşanan ülkelere göre uluslararası piyasalardaki görünümü ile çok cazip gelmiştir. Hindistan’da bilim ve teknolojinin hızla gelişmesinden bilim ve teknoloji uzmanları faydalanmıştır.
- 1991 yılında Hint ekonomisinin açılması yeni vergi kuralları ve mevzuatları eşliğinde daha iyi bir çevrenin yolunu açmıştır. Hindistan’da özel sektördeki büyüme ile birlikte, yüksek nitelikli bireyler özel sektörde kendi yetenekleri ve çalışkanlıklarını gösterebilme olanağı bulmuşlardır (Gupte ve Jadhav, 2014:86)
- Dönen göçmenler küresel bir vizyona sahiptir. Örneğin; bilişim firmalarından biri olan Wipro, Hindistan’da faaliyet gösteren pek çok çokuluslu şirketin yerel ortağı olma girişiminde bulunmuştur. İleri teknoloji oluşturmada vizyona sahip geri dönen bazı girişimcilere yönelik olarak ürün odaklı şirketler kurulması için yenilik ve büyümeyi teşvik etmek ve geliştirmek için gereklidir. Girişimcilik sermayesine sahip bazı çok uluslu şirketler özellikle Hindistan’da şubelerini açmıştır. 1990’ların sonlarında Hindistan’da giderek artan sayıda geleneksel varlıklı şirketlerin yanı sıra çokuluslu şirketler yazılım programlama ve geliştirme, çağrı merkezi ve banka ofis işlemleri alanlarında Hindistan’a yönelmiştir. Google, Microsoft ve Yahoo gibi dünyanın en büyük şirketlerinden bazıları Hindistan’da üretim birimleri kurmuştur. Dönenlerin çoğunluğu için bu bilginin ve sermayenin akışı, motivasyon ve kaynak olmuştur. İş sürecinin dış kaynağından, bilgi sürecinin de dış kaynağından ve bilişim teknolojilerinden istifade eden önde gelen sektörler vardır.
- Dönen Hintlilerin çoğunluğu yönetim, teknoloji ve bilim alanında dereceye sahip olanlardır. Bu yetenekli Hintlilerin en donanımlı uzmanları, bilişim teknolojisi işletmeleri kurulmasında ve genel olarak da bu işletmelerin yönetim birimlerinde çalıştırılmaktadır.

Hindistan’da yurt dışında başarılı olup geri dönen göçmenler, ülkenin yazılım şirketlerinin yeniden oluşumunda yardımcı olmuştur ve yeni endüstrileri de meydana getirmiştir (Vracic, 2018:13). Hindistan hükümeti, beşeri sermayenin gönüllü geri dönüşünü motive etmeye yönelik etkin teşvikleri aktif olarak araştırarak; çifte vatandaşlık programları, çoklu vergi imtiyazları ve konut kredisi gibi imkanlar geri dönenlere sunulmaktadır. Hükümetin geri dönüş çabalarını desteklemek amacıyla da 9 Ocak Hint diaspora günü olarak belirtilmiş, bugün ulusal bir tatil olarak ilan edilmiştir. Ayrıca Hindistan’da “Eğitim-Şehir”¹⁶lerini kurmaya başlamıştır. Eğitim şehirlerinin daha çok uzun vadede beyin göçünü tersine çevireceği belirtilmektedir (Sahay, 2014:198-199).

2.2.4.Tayvan’da Tersine Beyin Göçü

Tayvan, 1960’lı yılların başlarında küresel ekonomiye dinamik bir giriş yapmış ve ihracat odaklı bir strateji benimseyerek, ülkenin ham maddeleri, ürünleri vb. için önemli bir uluslararası tedarik merkezi konumuna gelmiştir. Düşük işçilik maliyetleri başlangıçta ABD ve Japonya’dan çok uluslu şirketlerin Tayvan’a yatırım yapmasını sağlamıştır. Bu sayede Tayvan’da çok sayıda montaj fabrikasının inşa edilmiştir. Bu dönemde (1960-1980), ülkenin Ulusal Tayvan ve Tsinghua gibi en iyi üniversitelerinden tüm mühendislik ve fen mezunlarının % 40’ından fazlası yüksek lisans çalışmaları için yurt dışına gitmiş; gidenlerin de %95’i ABD’deki üniversiteleri tercih etmiştir. Tayvan nispeten zayıf ve az gelişmiş bir ülke olduğu için, ABD’de eğitim görüp Tayvan’a geri dönenlerin ortalama yüzdesi %10’dan daha az olmuştur (Tzeng, 2006:242).

Tayvan hükümeti Tayvanlı öğrencilerin beyin göçünü tersine çevirmek için, 1970’lerde Ulusal Gençlik Konseyi’ni kurmuştur. Bu konsey giden göçmenleri bir veritabanında izlemekte, yurt dışındaki işleri tanıtır ve potansiyel geri dönenlere seyahat sübvansiyonları ve geçici işe yerleştirme sağlamaktadır. Ulusal Bilim Konseyi ve Milli Eğitim Bakanlığı da binlerce göçmeni, ülkenin büyüyen üniversiteleri için profesör veya

¹⁶ “EduCities”; dünya çapında üniversiteler, bilgi tabanlı endüstri liderleri, endüstri merkezli araştırma ve geliştirme enstitüleri, akademik endüstri eylem merkezleri, uluslararası okullar ve kolejler, yaşayan ve dinlenme tesisleri içeren tamamen entegre bilgi merkezleridir (Sahay,2014:198).

öğretim görevlisi olarak işe almıştır. Tüm bunlar beyin göçünü tersine çevirmek için atılan adımlar olarak belirtilmiştir (O'Neil, 2003).

Tayvan hükümeti 1970'li yıllardan 1980 yılına kadar ülkenin gelişimine yardımcı olmak için nitelikli ve potansiyeli yüksek mezunlar yetiştirmek adına milyonlarca dolar harcama yapmıştır. Ancak yurt dışında bilim ve teknoloji alanında lisans eğitimini tamamlamış öğrencilerin sadece %20'si Tayvan'a geri dönmüştür. 1977 yılında mezun olup geri dönenlerin oranı %16,2 ve 1979 yılında da bu oran %8,2 daha fazla azalma göstermiştir. O dönemlerden itibaren hükümet tersine beyin göçünün öneminin bilinciyle Tayvan'a dönüşleri teşvik etmek amacıyla çeşitli ekonomik teşvikler hayata geçirmiştir (İsmail vd., 2014:38). Tayvan hükümeti tersine beyin göçünü gerçekleştirme ve yurt dışındaki vatandaşlarına ve öğrencilerine cazip gelebilmek adına destekler sağlamıştır. Tersine beyin göçünü teşvik eden destekler; seyahat sübvansiyonları, işe yerleştirme, iş yatırım desteği, uzman ziyaretleri ve uzman programları, işe alımda cazip gelme (bunun için de rekabetçi ücretler, geliştirilmiş çalışma koşulları, daha iyi barınma imkanı, çocuk eğitim yardımları gibi imkanlar) ve yurt dışındaki uzmanlarla bağlantıları sağlamadır (Chang,1988'den aktaran Anderson,1993: 69).

1950'lerden itibaren, Tayvan hükümeti, yurt dışındaki yabancı üniversitelerden mezun vatandaşlarını özel ve kamu sektöründeki kariyerlerini sürdürmek için ülkeye dönmeye ikna etmek için çeşitli taktikler denemiştir. Geri dönüş masraflarının geri ödenmesi, Tayvan'a ücretsiz uçak bileti ve iş arama yardımında bulunmak bunlardan bazılarıdır. Kamu hizmetinde veya akademide çalışacaklara konut sübvansiyonları, maaş artışları ve araştırma fonu gibi vaatler sunulmuştur. Benzer teklifler yurt dışında Tayvan'da bilim ve mühendislik dereceleriyle işyerleri kurmak için geri dönmek isteyen bireylere de yapılmıştır. Tecrübe ve statülerine bağlı olarak, krediler, üretim yerleri ve sübvansiyonlu tesislerin temini için söz verilmiştir. Tayvan hükümeti, 1995 yılında, yurt dışındaki yetenekli Tayvanlılara ulaşmak için San Francisco, Los Angeles, Dallas ve New York'ta iş arama atölyeleri organize ederek aktif bir sosyal yardım programı başlatmıştır. Aynı yıl, Tayvanlı firmaların rekabet gücünü artırmak için hükümet, teknoloji, Ar-Ge, yönetim ve pazarlama alanlarında yurt dışındaki Tayvanlıları işe alan yerel firmalara maaş geri ödemeleri sunmaya başlamıştır (Tzeng 2006:247).

Tayvan hükümetinin göç konusunda en çok tanınan başarısı, Hinschu Bilim Tabanlı Endüstri Parkı olmuştur. Bu park ülkedeki vatandaşları ve yurt dışındaki vatandaşlarına iş konusunda fırsatlar oluşturma ve girişimciliği geliştirme gibi amaçları vardır. Bu parkın diğer bir amacı da Silikon Vadisi'nde ve başka ülkelerde bulunan yaratıcı uzmanlık gerektiren işleri kopyalamak olmuştur. Park, 1980 yılında hükümetin bölgeye yeniden yerleşen veya buralarda yer alan şirketler için öncelikle, mali teşvikler ve planlanmış altyapının sağlanmasıyla başlamıştır. Yurtdışındaki ülkelerdeki gibi batıya özgü konut ve ticari hizmetlerin sunulduğu imkanlarla, Tayvanlıların kalması sağlanmıştır. Hükümet, parktaki işçilerin, uluslararası bilimsel topluluğa daha fazla erişim sağlaması için de bilim ve teknoloji konulu uluslararası konferanslarla destek olmuştur (Johnstone 1988:70'dan aktaran Anderson,1993:68),(O'Neil,2003). 1983'te Hinschu Bilim Tabanlı Endüstri Parkı yurt dışından 27 Tayvanlı vatandaşı işe almış; ancak 2000 yılına kadar bu işe girenlerin kümülatif olarak büyümesi 4 bin'in üzerine çıkmıştır. Bu Ar-Ge uzmanlarını istihdam eden ana endüstriler, entegre devreler, bilgisayarlar, elektronik, hassas makine, telekomünikasyon ve biyoteknoloji alanında çalışma yapan endüstrilerdir (Johnson, 2002:129).

Tayvanlı bilim insanlarının ve mühendislerin yurt dışında eğitim görenlerin geri dönüşü, 1980'lerin sonlarında Tayvan'ın ileri teknolojiye dayalı ekonomik büyümesinde özellikle etkili olmuştur. 1980'lerin sonuna gelindiğinde, bilim tabanlı endüstriyel park olan Hinschu Bilim Tabanlı Endüstri Parkı'nda birçoğu geri dönenler tarafından 121 yüksek teknoloji şirketi kurulmuştur. 2000 yılına gelindiğinde, şirket sayısı 289'a yükselmiş ve bunların %39'u ABD eğitilmiş ve Silikon Vadisi'nden mühendisler tarafından başlatılmıştır. Genel olarak, Tayvan ekonomisi sürekli büyümüştür. 1975 yılında 52 milyar dolardan, 2000 yılında 324 milyar dolar olarak büyümüştür ve yıllık ortalama %8 büyümeyi temsil etmiştir. 1978-2000 yıllarında ortalama aynı dönemde Ar-Ge'ye yapılan yatırıma ortalama %13 artarak 671 milyon dolardan 9.3 milyar dolara çıkmıştır (Johnson, 2002:130). Küresel üretimden uluslararası inovasyona ve Ar-Ge'ye geçiş, profesyonel olarak eğitilmiş çalışanlara olan talebi artırmıştır. Hinschu Bilim Tabanlı Endüstri Parkı'nda çalışan uzun süreli profesyonel göçmenlerin sayısı 1998'de 419 iken 2003'te 1039'a yükselmiştir. 2000 yılında, Hsinchu Bilim Parkı'ndaki 240 Tayvanlı firma, 30 ülkeden 100'ü uzun vadeli olmak üzere toplamda 438 profesyonel

göçmen istihdam etmiştir. 438 kişinin %44'ü mühendislik, %39'u yönetimde ve %16'sı genel personel pozisyonlarından olmuştur (Tzeng, 2006:241-242).

Çalışma Bakanlığı tarafından da Tayvan'da çalışacak yabancı yetenekler için; iş yeterlilikleri, kuralları, yabancı yetenek yönetimi, çalışma için gerekli koşullar, yabancı yetenek için çalışma uygulamaları, yabancı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmelere göre çalışma gibi çalışma politikaları geliştirilmiştir. Yabancı yetenek yönetiminde yabancı personelin temel insan haklarını ve çalışma koşullarını korumak için erişilebilir danışma ve şikayet kanalları oluşturmuşlardır. Bunlar; 1955 İş Danışma Hattı (24 saat boyunca, yıl boyunca, iki dilli ve ücretsiz danışma ve itiraz hizmeti vb.) ve yerel yönetim danışma hizmet merkezi (yerel yönetim, tavsiyelerde bulunmak ve ayrıca işçilere yönelik şikayetleri, anlaşmazlıkları ve diğer hizmetleri ele almak için iki dilli danışmanlarla bir danışma hizmeti merkezidir). Yabancı personelin Tayvan'a girmesi için yedi kategori belirtilmiştir: Uzman veya teknik çalışma, yatırım yapmak veya kurmak için devlet tarafından onaylanan bir işletmede denizaşırı Çinli veya yabancı bir yönetici, okul öğretmenleri, tam zamanlı yabancı dil öğretmeni, spor antrenörü ve atlet, sanat ve performans çalışması, sözleşmeli personel. Tayvan'ın yurtdışından beyin göçü çekme anlamında da ülkesine çektiği nitelikli bireylerin kategorileri Çin'deki kadar genişletilmiş olarak belirlenmediği görülmektedir (www.wda.gov.tw/en/).

2.2.5.Tayland'da Tersine Beyin Göçü

Tayland; Tayvan ve Singapur gibi Uzak Doğu ülkelerine kıyasla ülkesinin ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli sayıda eğitilmiş araştırmacı yetiştiremediğinden beyin göçü veren ülke konumuna gelmiştir. Tayland'da 1990-2003 yılı arasında 1 milyon kişi başına Ar-Ge yapan araştırmacı sayısı 286 olurken, Ar-Ge harcamalarının da 2003 yılında GSYİH içerisindeki oranının 0,2 olduğu belirtilmiştir (Bhumiratana vd., 2009:54). Tayland hükümeti beyin göçünü önlemek amacıyla Tersine Beyin Göçü Projesi başlatmıştır. Bu proje Ocak 1997 tarihinde Tayland Ulusal Bilim ve Teknoloji Kalkınma Ajansı (NSTDA) bünyesinde kurulmuştur. Bu proje; yurt dışı ortakları arasındaki iş birliğini teşvik etmeyi, Tayland'ı bilim ve teknoloji alanında geliştirmek için yurt dışında yaşayan Taylandlı profesyonellerle iletişime geçilmesini sağlamayı ve bunun için iletişim ağları oluşturmayı hedeflemektedir. Yurt dışındaki Taylandlı profesyonellerle iletişim ağları aracılığıyla ortak Ar-Ge projeleri, teknoloji transferi ve odaklı kümeler ve araştırma programları

(Stratejik Planlama Birlik - SPA) ve diğer ortak faaliyetler yoluyla iş birliği sağlamak amacındadır (<http://rbd.nstda.or.th/>).

Tersine Beyin Göçü Projesi; birtakım programları içermektedir. Bu programlar: Özel Projeler Programı (Planlama Hibeleri, Proje Başlatma Hibeleri, Küçük Proje hibeleri),uzman akademisyenlerin göçünü tersine gerçekleştirmeye yönelik Akademik Programı, tersine beyin göçü / TGIST (Tayland Bilim ve Teknoloji Enstitüsü), NSTDA Burs Programı, Daimi Geri Dönüş Programı ve Teknoloji Transferini gerçekleştirmek için Kısa Vadeli Ziyaret Programı olmak üzere altı programdır (www.geocities.ws).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu projenin tanımlamasını yaparken dikkat çeken, tersine beyin göçü konusunda yurt dışındaki Taylandlı uzmanlarla Tayland'daki devlet kurumları, akademik topluluklar ve sanayi sektörü arasındaki iletişim kurularak, bu ağ içerisindeki e-bültenler sayesinde Tayland'ın bilim ve teknoloji ihtiyaçları hakkında karşılıklı bilgi alışverişini sağlanmasının gerçekleşmesidir (www.ilo.org).

Tayland Hükümeti, hedeflenen endüstrilerini geliştirmek amacıyla yetenek ve teknolojileri çekmek için Smart Visa'yı tasarlamıştır. Smart Visa programı daha sonra Tayland'ın bilim ve teknoloji uzmanları, üst düzey yöneticiler, yatırımcılar ve yeni başlayanlar çekme konusundaki çekiciliğini artırmayı hedeflemiştir. Bu program 2018 yılında başlatılmıştır. Smart Visa, ülkenin hedeflenen sektörlerinin gelişimini hızlandırmaya yardımcı olmak için yüksek vasıflı insan gücü ve yatırımcıları çekmek için tasarlanmış yeni bir vize türüdür. Bu vize; “10 S-Eğrisi endüstrisi” veya ülkenin hedeflenen endüstrilerine yatırım yapmak veya Tayland'a girmek isteyen yabancı uzmanlara, yöneticilere, girişimcilere ve yatırımcılara çalışma imkanı sunmaktadır. Smart Visa sahiplerine 4 yıl ikamet, çalışma izninden muafiyet ve ek ayrıcalıklara sahip olma hakkı verilmektedir. Hedeflenen endüstriler; yeni nesil otomotiv, akıllı elektronik, medikal ve sağlık turizmi, tarım ve biyoteknoloji, gelecek için yemek, otomasyon ve robotik, havacılık ve lojistik, biyoyakıt ve biyokimyasallar, dijital tıbbi merkez, alternatif uyuşmazlık çözümü bilim ve teknolojiye insan kaynağını geliştirme, çevre yönetimi ve yenilenebilir enerjidir. Bu vizenin yüksek niteliklilere yönelik türü Smart T vizesidir. Smart T vizesinin koşullarında Bilim ve teknoloji alanlarında yüksek vasıflı uzmanlar olmak, hedeflenen endüstrilerde işveren olmak gibi şartları vardır. Bu bireylerin eş ve 18

yaşını doldurmuş çocuklarına da çalışma izni gerekmeden Tayland'da kalma ve çalışma hakkı tanınma gibi ayrıcalıklar sunulmuştur (www.boi.go.th, www.thaiembassy.org).

2.2.6. Afrika Ülkelerinde Tersine Beyin Göçü

Afrika'daki ülkelerde yeni bir olgu olmayan beyin göçü; 1700'li yıllardan itibaren batı eğitimi için az sayıda da olsa yurt dışına giden Afrikalı beyinlerin göçüne kadar dayanmaktadır. Bu dönemde gidenlerin birçoğu dini eğitim almak için gitmiştir. 20. yy.'ın başlarında Afrika'nın bağımsızlık liderlerinin çoğu beyin göçünün bir parçası olmuştur. Hastings Banda, Jomo Kenyatta ve diğer birçok Afrika bağımsızlık liderleri gibi göç eden liderler İngiltere'de ve ABD'de stratejik olarak görüşerek daha sonrasında bağımsızlık mücadeleleri için ülkelerine geri dönmüştür (Easterly ve Nyarko, 2008:5). Afrika'dan 1982-1997 yılları arasında da yurt dışına eğitim için 35 kıtaya gönderilen her 100 profesyonelin geri dönüşü gerçekleşmemiş ve en büyük göç akımı Mısır, Güney Afrika, Nijerya, Kenya, Gana ve Etiyopya'dan gelmektedir (Shinn, 2002).

IOM, beyin göçü etkilerini azaltmak ve Afrika'ya dönüş göçü kolaylaştırmak için, nitelikli Afrika Vatandaşlarının Geri Dönüşü ve Yeniden Entegrasyonu Programı'nı (RQAN) hazırlamıştır. 1983-1999 yıllarında 2000'den fazla yüksek nitelikli göçmenlerin geri dönüşleri 11 katılımcı ülkenin ve kuruluşların mali destekleri ile ve ülkenin gelir getirici ve maliyet tasarrufu önemleri sayesinde sağlanmıştır (UN,2004:92).

Afrika'daki Kenya, Somali ve Zimbabve üç pilot ülkede 1983 yılında başlatılan, RQAN uygulanması üç aşamada 1983-1987, 1988-1991 ve 1995-1999 dönemlerinde gerçekleşmiştir. IOM RQAN programının 1999 yılının Aralık ayında üçüncü aşamasını tamamlamıştır. IOM'un bu özel programın uygulanması için Afrika'da Zambiya, Zimbabve, Kenya, Gana, Etiyopya, Uganda ve Afrika dışındaki hedef ülkelerde ofisleri bulunmaktadır. IOM özellikle, geri dönenlere sağlanacak mesleki pozisyonların ve avantajların belirlenmesinin geri dönüşleri kolaylaştıracağı ve bu ülkelerde, geri dönenlerin kendi üzerinde yeni konumlarının önemini vurgulamıştır. RQAN önemli derecede var olan nitelikli insan kaynağının sıkıntısı ile mücadelede Afrika hükümetlere yardımcı olmaktadır. Bu şekilde RQAN programı eşliğinde gerçekleştirilen projeler ile beyin göçü trendini ilgili ülkelerin hükümetleri ile yakın iş birliği içinde uygulanmaktadır.

Bu dönüş talepleri ülkede yetkililer ve işverenlerin ihtiyaçlarını destekleyen bir yaklaşımla karakterize edilmektedir (www.iom.int/africandiaspora/)

RQAN Programı ile amaç, gönüllü olarak gerçekleşen tersine beyin göçü sayesinde yüksek nitelikli işgücünden Afrika ülkelerinde kalkınmasına katkı sağlamak ve bu göçün meydana gelmesinde ülkelere yardımcı olmaktır. Son dönemlerde IOM bu programı, Afrika İçin Göç ve Gelişme Programı ile yer değiştirmiştir. RQAN programından farklı olarak sistematik geri göçlere yer verilmesinden çok, bu programdaki en önemli değişim; birey ve kaynağın göçünü cesaretlendirecek politikalara destek verilmesi amacı taşımasıdır (Gökbayrak, 2008:70).

Afrika’da 2004 yılında Afrika Liderlik Akademisi’de yabancı ülkelere eğitim almış Afrikalıları geri dönmesini teşvik edecek bir müfredat ile Afrikalı liderler yetiştirilmesi amaçlanmıştır. Afrika’da çalışmak isteyen yüksek nitelikli kişilere birçok fırsatı sunarak, geri gelmelerin zorunluluk olmaktan çok, fırsatlara dayalı geri dönüşler olması hedeflenmiştir. Kişinin geri dönmesi için mali açıdan teşvikler de verilmektedir. Örneğin, eğitim amaçlı yabancı bir ülkeye giden kişi, 25 yaşından önce ülkeye geri dönerse ve on yıl süresince Afrika’da ikamet ederse eğitim ücreti için devletten almış olduğu kredisi silinmektedir ancak ülkesine geri dönmez ise bu krediyi faizi ile birlikte geri ödemesi gerekmektedir (www.afrika.com.tr/)

Güney Afrika: Güney Afrika ülkesi Afrika’nın en güçlü gelişmiş modern ekonomisine sahip olmakla birlikte, az gelişmiş ekonomiyi de bünyesinde barındıran bir ülkedir. Öyle ki ülkenin fiziki şartları gereği zengin doğal kaynaklarının olması, finans sektöründe iyi bir alt yapıya sahip olması ve diğer sahra altı Afrika ülkelerine de ihracat ve yatırım da merkez olması ile gelişmiş bir görünüm sergilerken; bu ülke ekonomisinin de düşük kalkınma hızı, işsizlik, fakirlik, büyük gelir dağılımı dengesizliği, AIDS, yüksek suç oranı gibi olumsuzluklar görülmekte ve bu olumsuzluklardan dolayı da yatırım eksikliği ve beyin göçü gibi sorunlar da meydana gelmektedir (www.ekonomi.gov.tr/).

Güney Afrika’daki beyin göçü üzerine çalışmalar ve araştırmalar 1988 yılında SANSA projesi ile farklı boyut kazandırılmıştır. SANSA, çok yetenekli Güney Afrikalılarla kurulmuş kar amacı gütmeyen, bağımsız ve siyasi olmayan bir kurumdur. Ağ üyeleri, ağırlıklı olarak dünyanın dört bir yanında bulunan Güney Afrikalı vatandaşların yanı sıra

Güney Afrika'daki Güney Afrikalılardan oluşmaktadır. Bununla birlikte, ağ üyeliği Güney Afrikalılarla sınırlı değildir, ancak Güney Afrika'nın kalkınma çabalarına katkıda bulunmak isteyen herkese açıktır. Üyeliğin ücretsiz ve potansiyel üyelerin bir üyelik ücreti ödemesi gerekmeyen bir kurum olduğu belirtilmiştir. Ağ faaliyetlerine katılım Güney Afrika toplumunun tüm kesimlerine ve Güney Afrika'nın sosyo-ekonomik kalkınmasına ilgi duyan herkese açık olsa da, SANSA aslında bir kamu girişimi olmuştur. SANSA'nın kurulduğunda ilk adımı, Güney Afrika'daki tüm büyük üniversitelerin ve teknisyenlerin mezun listelerine anket yoluyla ulaşmak olmuştur. Yirmi beş bin anket, tüm dünyada çok yetenekli Güney Afrikalılara gönderilmiştir. SANSA web sitesine de bir elektronik anket de koyulmuştur. Bir buçuk yıldan sonra 2000'den fazla nitelikli birey SANSA üyesi olarak kayıtlı olmuştur. Bu, yalnızca %10'luk bir yanıtlama oranına yol açsa da Güney Afrika'nın becerilerini geliştirmesi için çağrışı cevaplayanlar, Güney Afrika'nın gelişimine katkıda bulunma konusunda son derece nitelikli, yetenekli ve bu konuda yardımcı olan bireyler olduğu görülmüştür (Brown,2003:8; Bhorat vd, 2002; Aslund vd., 2009)

Homecoming Revolution: Bu kuruluş; 2003 yılında Güney Afrika'da kurulan, Afrika için beyin kazancı sağlamayı hedefleyen küresel bir “Headhunting Firması”dır. 2003 yılında, Homecoming Revolution Brand dünya çapında 20.000 Güney Afrikalı'yla birlikte başlamış, Güney Afrika'daki üniversite öğrencileri davet edilmiştir. Bu kurum Afrikalı profesyonellerle iletişim ağı kurdukları ve geri döndükten sonrada iletişimde bulundukları bir sistem ile kuruluşundan günümüze kadar 37 bin kişiye sahip veri tabanı ile sağlamaktadırlar. 19bine yakın kişi ile yüzyüze iletişim kurdukları da belirtilmiştir (<http://homecomingrevolution.com/>).

2.2.7.Avrupa Birliği'nde Tersine Beyin Göçü

AB ülkelerinin tamamı beyin göçü çekmemektedir, hatta beyin göçü vermektedir. AB'deki bazı ülkelerin beyin göçünü önlemeye yönelik politikaları vardır. Bu ülkelerin politikalarına ülke başlıklarında değinilmiştir.

Bulgaristan - Göç, İltica ve Entegrasyon Alanında Ulusal Strateji (2011-2020): Bu strateji, son yirmi yılda göç etmiş tüm Bulgar göçmenlerin yanı sıra yüksek nitelikli göçmenleri geri çekmeyi amaçlamaktadır (ESPON, 2018: 52).

Estonya- “Yetenekler Eve” Portalı: Kendi ülkelerindeki istihdam olanakları hakkında Estonyalı göçmenlere bilgi sağlamaktadır (ESPON, 2018: 52).

Hırvatistan - “Sınır Aşmak Bilimsel İşbirliği” : Bu program, Hırvat bilim adamları ve yurt dışında çalışan uzmanlar arasındaki ağların oluşturulması yoluyla Hırvat diasporasından bilim adamlarının geri dönüşünü kolaylaştırmayı amaçlamaktadır (ESPON,2018:52).

İtalya: AB ülkelerine göre yüksek nitelikli bireylerin göçünün en fazla görüldüğü ülkelerden birisi olmuştur. Morano-Foadi (2006) Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) ve OECD verilerini analiz ederek İtalya’nın AB ülkeleri içinde yüksek nitelikli bireylerin ihracının en fazla olduğu ülke olduğunu belirlenmiştir. Örneğin, 2008 yılında da 39.536 yüksek nitelikli birey başvuruda bulunmuş, bunların 605’i Avusturalya’ya gitmiştir (Breda, 2014: 65). Tersine beyin göçünü gerçekleştirmek, beyin göçünü azaltmak, nitelikli işgücünün göçünü dolaşımını kolaylaştırmak için hükümet tarafından 2001 yılında üniversiteleri kapsayan tersine beyin göçü programını tanıtılmıştır. 2001 yılında Bakanlar Kurulu kararı 1. Maddesinde en az son üç yıldır sürekli olarak yurt dışında eğitim, öğretim gören yabancı ya da İtalyan bilim adamları ve uzmanlarla İtalya’daki üniversitelerde en az altı ay en fazla üç yıl olacak şekilde ile sözleşmeler yapılması, araştırma ve teşvikler verilmesi gibi şartlar kararlaştırılmıştır. Yeterli olanaklara sahip olduklarını taahhüt eden üniversitelerle anlaşmalar yapılacaktır. Bu program çerçevesinde anlaşma yapmaya uygun üniversitelerin finansal maliyetlerinin %10’unun hükümet tarafından karşılanması ve ev sahipliği faaliyetlerine destek verilmesine karar verilmiştir. Taahhütlerden birisi davet edilen akademisyenlere Avrupa düzeyinde maaş teklif edilmesidir. Bu çalışmalar üç yıl devam etmiştir. Daha sonrada 2003 yılında bu kanun hükmündeki kararname yapılan değişikliklerle kanunlaştırılmıştır (www.lse.ac.uk/). İtalya “Beyin Kazancı” girişimi Ekonomi ve Maliye Bakanlığı tarafından 2010 yılında (L. 238/2010) yurt dışındaki işçilerin geri gelmesi için özel bir mali rejimin kurulmasıyla ilgili bir kanunun yayınlanmasıyla desteklenmiştir (ESPON,2018:52).

Macaristan - “Gençlik, Eve Gel” Programı: 2015 yılı bahar döneminde başlatılmış olan bu programın amacı, genç Macarlara, Macaristan’da kendilerine konut ödenekleri ve iş olanakları sağlanarak, yurt dışına dönmeleri için yardımcı olmaktır. Program

çerçevesinde; bilgi, iş teklifleri, seçim ve yerleştirme hazırlıkları ve ülkede işletmelerin kurulması amaçlanmıştır (ESPON,2018:52).

Polonya - Vergi Kaldırılması Kanunu: Polonya’da tersine beyin göçünü arttırmak ya da beyin göçünü engellemek için Polonyalı göçmenler için çifte vergilendirmeyi önlemek amacıyla 2008 yılında vergi kaldırılması kanunu yürürlüğe girmiştir. Polonya’da uygulanan bu vergi kredileri ve yatırım indirimleri, bireysel teknoloji transferi için hibeler, yurt dışında edinilen eğitim ve niteliklerin tanınması için desteklerle Polonya vatandaşlığının daha kolay edinilmesini ve göçmen geri kazanımı sağlanmıştır (ESPON,2018:52).

Romanya-Bilimsel Araştırma ve Yüksek Öğrenimde Konferans Diasporası: Bu proje, Romanya'daki meslektaşlarıyla iş birliği yapmak isteyen bilim insanlarını bir araya getirmeyi hedeflemektedir (ESPON,2018:52).

İsveç OMSTART (Yeniden Başlat) Web Portalı ve Halland Entegrasyonu: Halland'daki belediyeler ve OMSTART İsveç Mesleki Birlik Konfederasyonu (SACO) tarafından oluşturulan göçmen üniversite mezunları için bir web portalıdır. Entegrasyon Halland projesi kapsamında Halland'daki altı belediye; yeni gelen işgücünü işgücü piyasası ile buluşturmayı kolaylaştırmak için iş birliği yapmaktadır. Hedeflenen faaliyetler, bilgi platformunun oluşturulmasına paralel olarak yürütülmektedir. Proje Avrupa bilim fonu tarafından finanse edilmiş ve 2015 yılında başlamıştır (ESPON,2018:52-53).

Ayrıca AB’nin yerel yönetimlerinde ve ülkelerin bazı bölgelerinde beyin göçü verildiği ve beyin göçünü önlemeye yönelik olarak da bu yerlerde bazı programlar geliştirildiği EK 2’de görülmektedir. EK 2’deki tablolara göre beyin göçünü önlemek amacıyla oluşturulan programlardan bitenlerin en az bir yıl en çok üç yıl süreli olduğu görülmektedir ve bazı programlar hala devam etmektedir.

2.2.8. Latin Amerika Ülkelerinde Tersine Beyin Göçü

Latin Amerika ülkelerinde son dönemde yaşanan ekonomik açıdan ulaşılan refah seviyesi de bu ülkelere göç etme ve ülkesine tekrar geri dönüş eğilimlerini arttırmıştır. Latin Amerika ülkelerinden tersine beyin göçü konusunda ulusal çalışmaları olan Arjantin,

Kolombiya, Meksika ve Uruguay ülkelerinden örnek tersine beyin göçü çalışmaları ele alınmıştır.

Arjantin: Arjantin’de 1958 yılında kuruluşundan itibaren Ulusal Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumunun (CONICET) gidenlerin geri dönüşlerini sağlamak için bir takım çabaları olmuştur. Bu kurum ile yurt dışındaki Arjantinli bilim insanları araştırılarak, onların geri dönüşlerini teşvik etmek üzere bazı ayrıcalıklar tanınmasına yardımcı olunmuştur. Bu ayrıcalıklar; geri dönen kişinin taşınması için yeni ikamet yerine yerleşme masraflarının ödenmesi, bireyin eşi ve küçük çocuklarına uçak bileti ödenmesi, normal vergi çok ağır olmasına rağmen geri dönüşü özendirmek için; bilimsel alet ve cihaz, bir otomobil ve kişisel eşyaların ithalinde toplamı 4 bin dolara varan vergi muafiyeti gibi ayrıcalıklardır (Pellegrino,2002:21). Ayrıca geri dönecek bilim insanları uygun kürsülere yerleştirilerek, araştırma yapacakları yer, ekipman yardım ve çalışmaları için gerekli fonlarla desteklenmiştir (Kurtuluş,1999:112).

8 Haziran 1984 tarihli 1798 Sayılı Kararnamede, Arjantinliler’in dönüşü için Ulusal Komisyon oluşturulmuştur (Pellegrino,2002:21). Bu komisyon, sorumlu Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği tarafından koordine edilen geri gönderme için yardımdan sorumlu Hükümetlerarası Göç Komitesi (Comité Intergubernamental para las Migraciones) kapsamında Yeteneklilerin Geri Dönüşü (Retorno de Talentos - ROT) programını başlatılmıştır. Geri dönenlere sunulan imkanlar; ulaşımda indirim, yurt dışında ihraç edilen meslek unvanlarının tanınması ve kişisel varlıklara vergi muafiyeti getirilmesidir. Ulusal İpotek Bankası (Banco Hipotecario Nacional), Bilim ve Teknoloji Bakanlığı’nın talebi üzerine, Nisan 1987 tarihine kadar 500 ipotek kredisi kontenjanı da verilmiştir (Garcia,2014:10).

1987’de CONICET, Bilimsel Teknoloji Araştırmaları Dereceli Sorumlu Üyesi kategorisini oluşturmuştur. Bu kategoriye, yurt dışında yaşayan vatandaşların onur derecesine sahip üyelerin atanabilmeleri sağlanmıştır. Bu araştırmacılar, sözleşmeli olarak kısa süreliğine dönmeyi veya Arjantin’e tamamen dönmeyi seçerse araştırma kariyerine tam olarak dahil edilebilir şekilde istihdamı sağlanmıştır (Pellegrino,2002:22). Ayrıca CONICET’in tarafından gönderilen araştırmacılara, yurt dışında eğitim aldıktan sonra en azından yurt dışında bulundukları süre kadar kendi ülkelerine dönmelerini ve bu

süreçte de uluslararası deneyimlerinden faydalanmayı zorunlu tutmaktadır (Canibano ve Wooley, 2010:18).

Kolombiya: COLFUTURO; ulusal hükümet desteği ve Kolombiya'daki özel sektördeki bazı büyük şirketleri tarafından 1991 yılında, dünyanın en iyi üniversitelerinde lisansüstü çalışmalarına devam etmek isteyen bireylere teşvik, rehberlik ve finans sağlayan kar amacı gütmeyen Kolombiyalı bir vakıftır. Bu vakfın ana amacı, maddi destek sağlamak ve Kolombiyalı vatandaşların yurt dışında yüksek kaliteli lisansüstü eğitim programlarına erişme imkânlarını artırmaktır. Bu vakfın sağladığı burs sayesinde, öğrenciler lisansüstü eğitimlerini tamamladıktan sonra ülkeye dönerek, Kolombiya'da sürekli sosyal, ekonomik ve kültürel dönüşüme katkısı olabilmektedir. Bu programın başlangıçta toplam 12.7 milyon dolarlık sermayesinin 7.2 milyon ABD doları ülkenin ana şirketleri ve özel şirketlerinden, 5.5 milyon doları da Cumhurbaşkanlığı Sekreterliği, Ecopetrol, Ulusal Kahve Mahsulleri Federasyonu ve Ulusal Elektrik Maliyesi ve Ulusal Hükümet'ten sağlanmıştır. COLFUTURO programı bireylerin yurt dışında eğitim aldıktan sonra geri dönmeleri adına bir takım teşvikler yapmaktadır. Örneğin; birey geri döndüğünde yurt dışında eğitim için verilen öğrenci kredilerinin bir kısmını için indirim uygulanmaktadır. COLFUTURO yurt dışında lisansüstü eğitimi yapacak olan bireylere yılda 25 bin dolardan 50 bin dolara kadar hibeyi en fazla iki yıl için finanse etmekte ve geri dönen öğrencilere hibe edilen miktarın %25 ile %50 oranında bir indirim yapmaktadır. Öğrenci Kolombiya'ya geri dönerse ve ülkede üç yıl kalırsa, indirim yüzdeleri şu şekilde değişmektedir: Yönetim ve hukuk alanındaki yüksek lisans ve MBA çalışmalarını ilerleten öğrenciler için % 20, diğer çalışma alanındakiler için % 40, faydalanan birey, tam zamanlı bir kamu görevlisi olarak veya bir eğitim kurumunda bir öğretmen veya araştırmacı olarak bağlantılı ise ek % 20 (% 10 ilk yıl +% 5 ikinci yıl +% 5 üçüncü yıl), Bogota ve metropol alanı dışında çalışanlar için ek olarak % 20 (herhangi bir yararlanıcı için geçerlidir, % 10 ilk yıl +% 5 ikinci yıl +% 5 üçüncü yıl). Kolombiya'da geri dönüşü teşvik etmeyi amaçlayan diğer politikalar arasında, beşeri ve mali sermayenin iadesi için elverişli vergi muamelesi, yeni şirket kurmak için verilen arazi hibeleri, geçici performans ödemesi ve araştırma için çevrenin iyileştirilmesi çalışmaları yer almaktadır (www.colfuturo.org/english).

Meksika: Birleşik Meksika Devletleri Ulusal Bilim ve Teknoloji Konseyi (CONACYT) akademisyen göçünü önlemek ve göç edenleri Meksika'ya geri getirmek için ulusal araştırmacılar sistemini kurmuşlardır. 1984 yılında CONACYT bu sistem ile araştırmacıların teknolojik ve bilimsel araştırmalarının kalitesini yükseltmek için ücretlerini 466 dolar ile 2175 dolar arasında değişen ücretler aralığında belirlemiştir. Bu imkanlar ülke de kalmak için teşvik gibi görünmüş olsa da diğer gelişmiş ülkelerin ücretleri karşısında düşük kaldığı belirtilmiştir. Beyin dolaşımını içeren bir program olan Meksika Yetenek Ağı 2005 yılında oluşturulmuş, Meksika ile diasporasını birbirine bağlamayı amaçlamıştır (www.americasquarterly.org).

CONAYCT; Meksika ve yabancı üniversiteler arasındaki ortak araştırma projeleri düzenlenerek, birçok ülke ile anlaşmalar sağlamıştır. Bu sayede burs imkanları vererek araştırmacıları yurt dışına süreli gönderilmesi ile beyin dolaşımını gerçekleştirmektedir. Örneğin; Kanada Lisansüstü Çalışmaları Ontario Konseyi (OCGS) ile 2009 yılında yapılan anlaşma ile OCGS üniversitelerindeki Meksikalı öğrencilere yönelik imkanlar verilmiştir. Bu imkanlar; öğrencinin akademik programı sırasında verilen anlaşma ile belirlenmiş standartlara uygun olarak harç ödemesi ve bununla desteklenen tüm öğrencilere yıllık sağlık giderleri için 12 bin dolardan az olmayan yaşam masrafları karşılama ve yıllık sağlık sigortası için yılda 715 dolarlık kısmi desteğini sağlayacak bir ödenek gibi destekler olmaktadır. CONACYT, bu sözleşmede sağlanan destekleri; yüksek lisans öğrencileri için en fazla iki yıl ve doktora öğrencileri için dört yıl süre ile verecektir. CONAYT; İngiltere'deki Leeds Üniversitesi ile öğrencilere indirimli eğitim ücreti sağlayan resmi bir iş birliği anlaşması da yapmıştır (<https://engineering.leeds.ac.uk/>; <https://grad.uwo.ca>).

Meksika'da tersine beyin göçü için Programa de Apoyo a la Ciencia en Mexioco (PACIME) programı yürütülmüştür. 1990'ların başında, Dünya Bankası ve Meksika hükümeti tarafından eş finanse edilen PACIME Programı, yurt dışındaki doktora mezunlarını geri getirmek ve ilgilenen yabancı bilim insanlarını ülkeye davet etmek amacıyla kurulmuştur. PACIME, bireylerin ülkelerine geri dönüş veya orta vadeli kalışlarını hedef alan geleneksel bir program olarak belirtilmiştir. Fakat yalnızca önemli miktarda Meksikalı ve yabancı doktora mezunlarını kapsamakla kalmayıp, aynı zamanda araştırma geliştirme kısmını geliştirmek isteyen ulusal devlet üniversitelerini bu geri

gönderilenlerin ve ziyaretçilerin hizmetlerine katılmaya teşvik etmiştir. PACIME programı sona erdikten sonra, geri gönderme ve davet etme çabaları gerilemiştir. Öyleki 1994 yılında Meksika 299 yabancı akademisyen katılırken 2002'de 49 kişi katıldığı görülmüştür. CONACYT son dönemde yaşanan bu düşüşü belirli bir bütçenin olmamasına bağlamıştır (Aupetit, 2005: 18; www.scholarshipportal.com/; <https://grad.uwo.ca/> ; www.telesurtv.net/english/)

Guyana: Guyana Dışişleri Bakanlığı'nca 800.000 nüfusu olan küçük bir ülke olan Guyana'nın gelişiminde geçmişte yaşanan beyin göçü hareketlerinin olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Genel olarak, yurt dışında yaşayan daha fazla Guyanalı vatandaşın olduğu bilinmektedir. Guyana hükümeti yaşanan bu beyin göçü sonucunda yurt dışındaki vatandaşlarının ülkeye geri gelmesinden ülkenin gelişimine katkı sağlayacağı belirtilmiştir (www.guyana.org/govt/). Guyana'da beyin göçünü tersine çevirmek için uygulanan iki proje şunlardır:

- **Guyana'nın Diaspora Projesi (GUYD):** Dışişleri Bakanlığı'nın IOM Guyana Ofisi iş birliği ile GUYD başlatılmıştır. Proje, Guyanese diasporasının becerilerini, kaynaklarını ve gelişmeyi desteklemeye istekli olanların geri dönüş istekleri ve planları ile ilgilenmeyi amaçlamaktadır. GUYD'un genel hedefi Guyana diasporasının desteği ve katılımı ile Guyana'nın ekonomik gelişimine katkıda bulunmaktır. GUYD'dan elde edilen bilgiler ile, Diaspora'da hangi beceri ve kaynakların var olduğu belirlenecektir. Bu proje ile de bir haritalama çalışması yapılması planlanarak; diasporayı oluşturan kişi, kuruluş ve derneklerin sayısı hakkında bilgi edinilmesi ve hangi bölgelerde / ülkelerde bulundukları ve en önemlisi, sahip oldukları yetenekleri ve anavatanlarının gelişimi için paylaşmaya istekli olanlara ulaşılması amaçlanmıştır (<http://guydproject.minfor.gov.gy/>).
- **The Remigrant Programı:** 1993 yılının Şubat ayında, geri dönüş konularının sorumluluğu, Dışişleri Bakanlığı'nda yeniden gündeme gelmiştir. Bu tarihten Haziran 1997'nin sonuna kadar Bakanlık, 1353 geriye dönen göçmenin başvurusunu onaylamıştır. Geri dönenler arasında; küçük işletmeler kurmuş girişimciler, pirinç üretimi yapan çiftçiler ve diğer çiftçiler, doktorlar, avukatlar, mühendisler, öğretmenler ve öğrenciler vardır. Guyanaya geri dönüş yapacak

vatandaşların ülkelerinde gerçekçi olmayan beklentileri önlemek adına hükümet ülke ile ilgili kitapçıklar yayınlamak gibi tedbirler almayı öngörmüştür, geri dönüş konusunda algılanan zorlukların ortadan kaldırılmasına yardımcı olacağı düşünülmüştür. Eve dönme isteğinde olan pek çok Guyanalı vatandaş bu geri dönenleri bilgilendiren kitapçıktan faydalanabilmiş olacaktır(www.guyana.org/govt/).

Uruguay: Uruguay hükümeti tersine beyin göçü politikası olarak IOM desteği ile geri dönüş için bir ulusal komisyon oluşturmuştur. Bu komisyon geri dönen akademisyen, bilim insanı ve yüksek nitelikli bireylerin toplumla yeniden bütünleşmesine katkı sağlamayı amaçlamıştır. Uruguay Cumhuriyet Üniversitesi'nde 1990 yılında beyin göçünü tersine çevirmek için "Sektörel Bilimsel Araştırma Komisyonu" kurulmuştur. Bu programın amaçları; öncelikli olarak Uruguaylı olup ülkesine geri dönmek isteyen bilim insanlarının istihdam edilmesini sağlamak, geri dönenlere (yüksek lisans çalışmaları için yurt dışına gitmiş olan özellikle öğrenciler) üniversite ortamlarına yeniden yerleşmelerini kolaylaştırmak ve ekonomik destek programı ile yardımcı olmaktır. Tersine beyin göçüne yönelik olarak geliştirilen politikaları 1986 yılında Temel Bilimler Geliştirme Programı'nın (PEDECIBA) kurulması da desteklemektedir. Bu girişim, akademik topluluk içinden doğan- hem içinde hem de yurt dışında- ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Uruguaylı hükümetinin desteğine sahiptir (Pellegrino,2002:20-21).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: TÜRKİYE’DE BEYİN GÖÇÜ VE TERSİNE BEYİN GÖÇÜ HAREKETLERİ İLE TERSİNE BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI

3.1. Türkiye’de Beyin Göçü Hareketleri

Türkiye’deki beyin göçü hareketleri; iç beyin göçü ve dış beyin göçü hareketleri bağlamında incelenmiştir.

3.1.1. Türkiye’de İç Beyin Göçü

İç göçler sosyal, ekonomik ve politik vb. gibi birçok sebeplerle meydana gelebilmektedir. Bu göçlerin yönü gelişmemiş bölgelerden gelişmiş bölgelere doğru olabilmektedir (Özer, 2004). Türkiye’de sosyo-ekonomik açıdan gelişmiş illere doğru göç hareketi söz konusudur. İç göçler cumhuriyetin ilk yıllarında; çoğunlukla köyden şehre doğru olurken, 2000’li yıllardan sonra eğitilmiş ve nitelikli işgücüne olan talebe yönelik gerçekleşen göçler olmuştur. Eğitilmiş ve nitelikli göçmen grubu daha önceki dönemlerdeki göçmen gruplarından farklı olarak, sosyo-ekonomik seviyeleri yüksektir. Bu yüzden eski dönemlerde daha fazla görülen yoksulluk ve işsizlik gibi sebeplerle gerçekleşen göç hareketi bu dönemde azalmıştır (Bostan,2017:10). Ancak genel anlamda Türkiye’de göç hareketlerinin temelinde ekonomik sebepler yattığı bilinmektedir (Demir vd., 2013:99).

Türkiye’de iç beyin göçü ülke içerisinde göç alan ve göç veren bölgeler ve iller bazında ele alınarak incelenmiştir. Türkiye’deki iç beyin göçünü değerlendirmek üzere; göç eden nüfusun eğitim durumu, TÜİK verilerine göre tabloları oluşturulmuştur. TÜİK’in resmi sitesinde 2009 yılından 2017 yılına kadar olan veriler gösterilmektedir. Belirtilen yıllar arasında gösterilen veriler doğrultusunda İBBS 1 düzeyine göre değerlendirme yapılmış, eğitim düzeyine göre (fakülte, yüksek okul, yüksek lisans ve doktora eğitilmişler) en yüksek göç alan ve göç veren ile en düşük sayıda göç alan ve göç veren üçer bölge belirlenerek tablolastırılıp değerlendirilmiştir. En fazla ve en az göç hareketinin yaşandığı bölgeleri daha ayrıntılı görebilmek için üçer bölge bazında ele alınmıştır. Tespit edilen üç bölgenin de iller bazında değerlendirmesinin yapılması açısından da en fazla/en az göç alan ve göç veren bölgelerinin en fazla/en az sayılı göç alan/veren illeri belirlenerek tablolastırılmıştır.

Yüksek Eğitim Durumuna Göre Göç Alan Bölgeler:

Tablo 10’da İBBS 1 düzeyinde en fazla sayıda eğitilmiş göç alan 3 bölge ve bu bölgelere göç eden nüfusun yüksekokul-fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunu olanlar belirlenmiştir. Tablo 10’a göre en fazla eğitilmiş göçmen alan bölgeler sırası ile İstanbul (TR1), Batı Anadolu (TR5) ve Ege (TR3) bölgeleri olmuştur. TR1 bölgesinin 2009 yılından 2017 yılına değin aldığı yüksekokul- fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunu olan göçmen sayılarının artış gösterdiği; 2009 yılındaki göçmen sayıları ile 2017 yılı sayıları karşılaştırıldığında doktora ve yüksekokul-fakülte mezunu göçmen sayısının yaklaşık iki kat arttığı yüksek lisans mezunu sayısının da 2.5 kat arttığı söylenebilir. TR5 ve TR3 bölgelerinde TR1 bölgesi gibi yıllara göre artış gösterdiği görülmektedir. Bu bölgelere göç eden nüfusun eğitim durumunda yüksekokul veya fakülte mezunu sayıları yüksek lisans ve doktora eğitilmişlerden daha fazladır (Tablo 10).

Tablo 10:
2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre En Fazla Göç Alan 3 Bölgeye Göç Eden Nüfusun Eğitim Durumuna (Doktora, Yüksek Lisans, Yüksekokul& Fakülte) Göre Toplam Sayısı

Yıl	İstanbul-TR1			Batı Anadolu-TR5			Ege-TR3		
	Dr.	Yl.	YO. &F.	Dr.	Yl.	YO. &F.	Dr.	Yl.	YO. &F.
2009	611	2677	41466	435	2168	30784	385	1574	27326
2010	905	4041	51470	609	3196	36350	457	2192	30705
2011	921	3911	67250	594	3166	46042	507	2233	37535
2012	782	3387	56404	516	2936	39599	496	2123	35109
2013	1177	5999	72054	939	4894	47206	677	3582	40960
2014	1061	5525	78943	808	4747	56567	1139	4627	57267
2015	1247	6360	92670	986	5036	64339	717	3866	56952
2016	966	4999	80354	779	4255	57795	647	3817	56543
2017	1299	8129	85802	882	6586	59375	892	6336	66246

Kaynak: TÜİK

İBBS 1 düzeyi bölge verilerinin il bazında 2009-2017 yılları arasında incelemek amacıyla oluşturulan Tablo 11’e göre en fazla sayıda eğitilmiş göçmen alan bölgelerin; en fazla sayıda eğitilmiş göçmen alan illeri ile en düşük sayıda eğitilmiş göçmen alan illeri belirlenmiştir. Buna göre en fazla sayıda eğitilmiş göçmen alan TR1 bölgesindeki il İstanbul, TR5 bölgesindeki il Ankara, TR3 bölgesindeki il de İzmir olmuştur. Tablo 11’deki TR5 bölgesinde en az sayıda göç alan il Karaman’dır ve 81 ildeki sıralaması da yıllara göre 69-74 olarak değişkenlik göstermiştir. TR3 bölgesindeki en az sayıda göç alan ili Uşak olurken,

Uşak'ın 81 ildeki sıralaması yıllara göre 56-67 sıralarda değişmektedir. Ele alınan tüm yıllar içerisinde toplam sayının 3 bölgedeki en yüksek olduğu yıl 2015 yılıdır ve en düşük sayıların olduğu yıl da 2009 yılıdır. Tablo 11'e göre en yüksek göç alan sayıların olduğu yıl 2017 yılıdır. Yıllara göre yükseköğretim kurumlarından mezun olma durumu arttığı söylenebilir.

Tablo 11:

2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre En Fazla Eğitimli (Yüksekokul, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Toplamı) Göçmen Alan Bölgelerinin En Yüksek ve En Düşük Sayıdaki Göç Alan İlleri

		İstanbul-TR1	Batı Anadolu-TR5	Ege-TR3
2009	Toplam sayı	44754	33387	29285
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (44754)(1)	Ankara (29019)(2)	İzmir (17656)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman(1013)(69)	Uşak (1390)(56)
2010	Toplam sayı	56416	40155	33354
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (56416)(1)	Ankara (34905)(2)	İzmir (19114)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (1095)(74)	Uşak (1521)(63)
2011	Toplam sayı	72082	49802	40275
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (72082)(1)	Ankara (42825)(2)	İzmir (22342)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (1525)(73)	Uşak (1823)(66)
2012	Toplam sayı	60573	43051	37728
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (60573)(1)	Ankara (35927)(2)	İzmir (21285)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman(1452)(72)	Uşak (1679)(66)
2013	Toplam sayı	79230	53039	45219
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (79230)(1)	Ankara (45663)(2)	İzmir (25790)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (1809)(74)	Uşak (2083)(69)
2014	Toplam sayı	85529	62122	63033
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (85529)(1)	Ankara (53121)(2)	İzmir (33118)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (1917)(73)	Uşak (2271)(66)
2015	Toplam sayı	100277	70361	61535
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (100277)(1)	Ankara (60262)(2)	İzmir (34243)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (2230)(73)	Uşak (2604)(67)
2016	Toplam sayı	86319	62829	61007
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (86319)(1)	Ankara (52889)(2)	İzmir (33869)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman(2140)(72)	Uşak (2575)(67)
2017	Toplam sayı	95230	66843	73474
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (95230)(1)	Ankara (57180)(2)	İzmir (36958)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (2133)(74)	Uşak (2693)(67)

Kaynak: TÜİK

Tablo 12’de İBBS 1 düzeyine göre en az sayıda eğitilmiş göçmen alan 3 bölge ve bu bölgelere göç eden nüfusun eğitim durumlarına göre yüksekokul- fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunu olanlar belirlenmiştir. Bu tabloya göre en az sayıda eğitilmiş göçmen alan bölgeler sırası ile Kuzeydoğu Anadolu (TRA), Doğu Karadeniz (TR9) ve Orta Anadolu (TR7) bölgeleri olmuştur. TRA bölgesinin 2009 yılından 2017 yılına değin aldığı yüksekokul-fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunu olan göçmen sayılarının diğer bölgelere oranla düşük sayıdadır. Ancak eğitilmiş göçmen alımı düşük olsa da artış gösterdiği, 2009 yılındaki göçmen sayıları ile 2017 yılı sayıları karşılaştırıldığında doktora ve yüksekokul-fakülte mezunu göçmen sayısının yaklaşık iki kat arttığı, yüksek lisans mezunu sayısının da 3.5 kat arttığı söylenebilir. TR9 ve TR7 bölgelerinin de tabloda ele alınan eğitim durumlarına göre göç aldığı görülmektedir. Göçmen sayılarında TRA bölgesi gibi diğer bölgelere kıyasla düşük sayıda olsa da yıllara göre artış göstermiştir. Göç eden nüfusun eğitim durumu Tablo 12’de görüldüğü üzere yüksekokul veya fakülte mezunu sayıları yüksek lisans ve doktora eğitilmişlerden daha fazladır.

Tablo 12:
2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre En Az Göç Alan 3 Bölgeye Göç
Eden Nüfusun Eğitim Durumuna (Doktora, Yüksek Lisans, Yüksekokul&
Fakülte) Göre Toplam Sayısı

Yıl	Kuzeydoğu Anadolu- TRA			Doğu Karadeniz- TR9			Orta Anadolu- TR7		
	Dr.	YL.	YO. &F.	Dr.	YL.	YO. &F.	Dr.	YL.	YO. &F.
2009	85	461	7555	148	476	9293	222	616	11922
2010	150	830	10397	210	645	9578	303	923	13356
2011	175	901	15979	200	688	15532	256	917	16708
2012	80	737	12647	154	631	11800	189	837	15469
2013	164	938	15296	246	1013	14742	295	1384	18982
2014	169	1112	17229	255	990	17372	272	1333	21056
2015	143	1086	20290	229	906	17815	274	1329	23218
2016	132	938	18115	182	974	20443	251	1227	25959
2017	203	1849	18280	240	1733	18594	345	2291	24763

Kaynak: TÜİK

İBBS 1 düzeyi bölge verilerinin il bazında 2009-2017 yılları arasında incelemek amacıyla oluşturulan Tablo 13’e göre de en az sayıda eğitilmiş göçmen alan bölgelerin; en fazla sayıda göçmen alan illeri ile en düşük sayıda göçmen alan illeri belirtilmiştir. Buna göre; TRA bölgesindeki tablodaki yıllarda en fazla sayıda göçmen alan il Erzurum ve 81 il içerisindeki sıralaması da yıllara göre 22-30 olarak değişkenlik göstermektedir. TR9 bölgesinde ise 2012 yılında Ordu ve diğer yıllarda Trabzon illeri olmuştur. TR7 bölgesindeki en fazla sayıda göç

alan il Kayseri olmuştur ve 81 ildeki sıralaması da yıllara göre 12-19 olarak değişkenlik göstermektedir. TRA bölgesindeki en düşük sayıda göçmen alan iller; 2016 yılında Ardahan, diğer yıllarda ise Bayburt, TR9 bölgesinde 2009-2014 yıllarında Gümüşhane, 2015-2017 yıllarında ise Artvin, TR7 bölgesindeki 2009 yılında Niğde, 2010-2014 yılları ile 2017 yıllarında Kırşehir, 2015-2016 yıllarında da Nevşehir olarak belirlenmiştir. Tablo 13'teki en az sayıda göç alan bölgelerin illerindeki en az göç alan il Bayburt'tur ve Bayburt'un 81 ildeki sıralaması da yıllara göre 80-81 olarak değişmektedir. Tablo 13'teki yıllar içerisinde toplam sayının 3 bölgedeki en düşük olduğu yıl 2009 yılıdır.



Tablo 13:
2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre En Düşük Sayıda Eğitimli (Yüksek Okul, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Toplamı) Göçmen Alan Bölgelerinin En Yüksek ve En Düşük Sayıdaki Göç Alan İlleri

		Kuzeydoğu Anadolu-TRA	Doğu Karadeniz-TR9	Orta Anadolu-TR7
2009	Toplam sayı	8101	9917	12760
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (3390) (22)	Trabzon (3923) (18)	Kayseri (4527) (15)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (460) (81)	Gümüşhane (730) (75)	Niğde (1287) (62)
2010	Toplam sayı	11377	10433	14582
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (4038) (23)	Trabzon (3601) (27)	Kayseri (5661) (12)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (605) (80)	Gümüşhane (1013) (77)	Kırşehir (1222) (71)
2011	Toplam sayı	17055	16420	17881
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (5859) (22)	Trabzon (4542) (30)	Kayseri (6664) (17)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (786) (81)	Gümüşhane (1450) (74)	Kırşehir (1534) (72)
2012	Toplam sayı	13464	12585	16495
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (4526) (23)	Ordu (3927) (29)	Kayseri (5756) (18)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (760) (81)	Gümüşhane (1364) (74)	Kırşehir (1369) (73)
2013	Toplam sayı	16398	16001	20661
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (5393) (26)	Trabzon (4735) (29)	Kayseri (7826) (13)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (1052) (81)	Gümüşhane (2036) (71)	Kırşehir (1785) (75)
2014	Toplam sayı	18510	18617	22661
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (6329) (26)	Trabzon (6264) (27)	Kayseri (8840) (16)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (1169) (80)	Gümüşhane (2328) (65)	Kırşehir (2033) (72)
2015	Toplam sayı	21519	18950	24821
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (6412) (29)	Trabzon (6598) (27)	Kayseri (9345) (18)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (1457) (80)	Artvin (2314) (72)	Nevşehir (2416) (70)
2016	Toplam sayı	19185	21599	27437
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (6552) (28)	Trabzon (6613) (27)	Kayseri (9451) (19)
	En Düşük Sayılı İl	Ardahan (1458) (79)	Artvin (2014) (74)	Nevşehir (2290) (70)
2017	Toplam sayı	20332	20567	27399
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (6611) (30)	Trabzon (6936) (29)	Kayseri (10096) (17)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (1138) (81)	Artvin (2122) (75)	Kırşehir (2484) (71)

Kaynak: TÜİK

Yüksek Eğitim Durumuna Göre Göç Veren Bölgeler:

İBBS 1 düzeyinde en fazla sayıda eğitilmiş göçmen veren üç bölge ve bu bölgelerden göç eden nüfusun eğitim durumlarına göre yüksekokul- fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunu olanlar Tablo 14’te belirlenmiştir. Tablo 14’e göre en fazla eğitilmiş göçmen veren bölgeler sırası ile İstanbul TR1, Batı Anadolu TR5 ve Ege TR3 bölgeleri olmuştur. TR1 bölgesinin 2009 yılından 2017 yılına değin yüksekokul- fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunu göçmen kayıpları yaşadığı ve verdiği göçmen sayılarının da yıllara göre arttığı anlaşılmaktadır. 2009 ile 2017 yıllarının eğitim durumuna göre verilen göçmen sayıları karşılaştırıldığında, doktora eğitilmiş sayısının yaklaşık 2 kat, yüksek lisans eğitilmişlerin sayısının da yaklaşık 3.5 kat, yüksekokul veya fakülte mezunu olanların da yaklaşık 2.5 kat artış göstermiştir. TR5 ve TR3 bölgelerin de de TR1 bölgesi gibi yıllara göre artış gösterdiği görülmektedir. Göç veren nüfusun eğitim durumunda, yüksekokul veya fakülte mezunu sayıları yüksek lisans ve doktora eğitilmişlerden daha fazladır (Tablo 14).

Tablo 14:

2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre En Fazla Göç Veren 3 Bölgeye Göç Eden Nüfusun Eğitim Durumuna (Doktora, Yüksek Lisans, Yüksekokul& Fakülte) Göre Toplam Sayısı

Yıl	Batı Anadolu-TR5			İstanbul-TR1			Ege TR3		
	Dr.	YL.	YO. &F.	Dr.	YL.	YO. &F.	Dr.	YL.	YO. &F.
2009	871	2486	32237	561	2316	27338	371	1482	28305
2010	1097	3673	36838	730	3159	31923	514	2315	34369
2011	990	3670	47544	692	3321	40155	464	2482	45569
2012	670	3067	37818	556	2945	38713	369	1930	36202
2013	1078	4855	47019	827	4337	46223	616	3315	43066
2014	1427	5290	57011	1094	5725	63404	481	3136	48339
2015	1057	4742	57094	887	4978	64229	808	3760	58882
2016	955	4409	59696	840	5430	72758	479	2837	50020
2017	1260	7665	58419	1091	8576	75018	737	5261	53474

Kaynak: TÜİK

İBBS 1 düzeyi bölge verilerinin il bazında 2009-2017 yılları arasında incelemek amacıyla oluşturulan Tablo 15’e göre en fazla eğitilmiş göçmen veren bölgelerin; en fazla sayıda eğitilmiş göçmen veren illeri ile en düşük sayıda eğitilmiş göçmen veren illeri belirlenmiştir. Buna göre en fazla eğitilmiş göçmen veren TR1 bölgesindeki il; İstanbul ve İstanbul’un 81 ildeki sıralaması 1. Sıradır. TR5 bölgesindeki en fazla eğitilmiş göçmen alan il Ankaradır ve Ankara’nın 81 il içerisindeki sıralaması 2. Sıradır. TR3 bölgesindeki en fazla eğitilmiş göçmen alan il İzmirdir ve İzmir’in 81 il içerisindeki sıralaması da 3.

Sıradır. Tablo 15'teki TR5 bölgesindeki en az göç veren il Karamandır ve 81 ildeki sıralaması da yıllara göre 65-74 olarak değişkenlik göstermiştir. TR3 bölgesindeki de en az göç veren ili Uşak olurken, Uşak'ın 81 ildeki sıralaması yıllara göre 46-70 sıralarda değişmektedir. Ele alınan tüm yıllar içerisinde göç verilen toplam sayının 3 bölgedeki en yüksek olduğu yıl 2017 yılıdır ve en düşük sayıların olduğu yıl da 2009 yılıdır.

Tablo 15:
2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre Eğitimli (Yüksek Okul, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Toplamı) Göçmen Veren En Yüksek Sayıdaki 3 Bölgenin En Yüksek ve En Düşük Sayıdaki Göç Veren İlleri

		İstanbul-TR1	Batı Anadolu-TR5	Ege-TR3
2009	Toplam sayı	30215	35594	29285
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (30215)(1)	Ankara (26846)(2)	İzmir (14483)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (1268)(65)	Uşak (1980)(46)
2010	Toplam sayı	35812	41608	33354
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (35812)(1)	Ankara (32200)(2)	İzmir (18647)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (1476)(69)	Uşak (1963)(55)
2011	Toplam sayı	44168	52204	40275
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (44168)(1)	Ankara (40324)(2)	İzmir (23430)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (1991)(66)	Uşak (2550)(55)
2012	Toplam sayı	42214	41555	37728
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (42214)(1)	Ankara (33131)(2)	İzmir (19858)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (1525)(73)	Uşak (2099)(56)
2013	Toplam sayı	51387	52952	45219
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (51387)(1)	Ankara (40081)(2)	İzmir (23512)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (2536)(65)	Uşak (2576)(62)
2014	Toplam sayı	70223	63728	63033
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (70223)(1)	Ankara (50836)(2)	İzmir (25185)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (2556)(73)	Uşak (2813)(67)
2015	Toplam sayı	70094	62893	61535
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (70094)(1)	Ankara (48976)(2)	İzmir (28676)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (2789)(74)	Uşak (3017)(70)
2016	Toplam sayı	79028	65060	61007
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (79028)(1)	Ankara (51216)(2)	İzmir (25995)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (2815)(70)	Uşak (2947) (66)
2017	Toplam sayı	84685	67344	73474
	En Yüksek Sayılı İl	İstanbul (84685)(1)	Ankara (52074)(2)	İzmir (28104)(3)
	En Düşük Sayılı İl	-	Karaman (2963)(70)	Uşak (3088)(67)

Kaynak: TÜİK

Tablo 16’da İBBS 1 düzeyine göre en az göç veren 3 bölge ve bu bölgelerden göç veren nüfusun eğitim durumları yüksekokul- fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunu olanlar belirlenmiştir. Bu tabloya göre en az eğitilmiş göçmen veren bölgeler TR9, TRA ve TR2 bölgeleri olmuştur. Üç bölge tabloda belirtilen seneler içerisinde doktora, yüksek lisans, yüksekokul ya da fakülte mezunu kişilerin sayılarında bölge sıralamasında değişkenlik göstermektedir. Bu yüzden en az göç veren üç bölge bazında sıralanmıştır. Doktora, yüksek lisans, yüksekokul ya da fakülte mezunu eğitilmiş göçmen veren en düşük sayılı bölge TR9 bölgesidir. Tablo 16’daki yıllar içerisinde en az göç veren üç bölgedeki yüksekokul veya fakülte mezunu en az göçmen veren bölgenin sıralaması da yıllara göre değişmektedir ve bu yüzden en yüksek ya da en düşük sayılardaki bölge olarak sıralaması ancak bir yıl bazında yapılabilir.

Tüm üç bölgedeki tüm eğitim durumlarının en düşük sayıların olduğu yıl 2009 yılı olduğu görülmektedir (Tablo 16). TR9 bölgesindeki tüm eğitim durumlarında en yüksek sayıların olduğu yıl 2017 yılı olurken, TRA bölgesinde en yüksek sayıda doktora ve yüksek lisans eğitilmişlerin göçünün verildiği yıl 2017, yüksekokul-fakülte mezunu göçünün en fazla verildiği yıl ise 2015 yılı olurken, TR2 bölgesinde de en yüksek sayıda doktora ve yüksek lisans eğitilmişlerin göçünün verildiği yıl 2017 olurken, yüksekokul-fakülte mezunu göçünün en fazla verildiği yıl ise 2015 yılı olmuştur. TR9, TRA ve TR2 bölgelerindeki Tablo 16’da ele alınan eğitim durumlarına göre verilen göçmen sayılarında düşük sayıda yıllara göre artış göstermiştir. Göç verilen nüfusun eğitim durumu Tablo 16’da görüldüğü üzere üç bölgede de yüksekokul veya fakülte mezunu sayıları diğerlerine göre fazla olurken; doktora eğitilmiş sayısı da diğerlerine göre azdır.

Tablo 16:
2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre En Az Göç Veren 3
Bölgeye Göç Eden Nüfusun Eğitim Durumuna (Doktora, Yüksek Lisans,
Yüksekokul& Fakülte) Göre Toplam Sayısı

Yıl	Doğu Karadeniz-TR9			Kuzeydoğu Anadolu-TRA			Batı Marmara-TR2		
	Dr.	Yl.	YO. &F.	Dr.	Yl.	YO. &F.	Dr.	Yl.	YO. &F.
2009	81	393	10.740	164	606	11.048	110	764	13.399
2010	159	667	13.441	215	915	12.458	192	1.124	15.669
2011	137	732	17.292	208	971	16.023	191	1.140	19.838
2012	134	630	14.310	197	869	14.834	165	978	17.067
2013	232	1.264	19.023	261	1.329	19.819	260	1.604	21.459
2014	245	1.225	22.665	239	1.345	23.065	266	1.504	25.422
2015	219	1.247	26.736	199	1.381	27.552	336	1.889	30.785
2016	175	971	23.329	217	1.217	25.671	179	1.407	26.631
2017	288	2.024	27.872	304	2.459	26.166	336	2.362	27.954

Kaynak: TÜİK

İBBS 1 düzeyi bölge verilerinin il bazında 2009-2017 yılları arasında incelemek amacıyla oluşturulan Tablo 17'ye göre en düşük sayıda eğitilmiş göçmen veren bölgelerin en fazla sayıda eğitilmiş göçmen veren illeri ile en düşük sayıda eğitilmiş göçmen veren illeri belirlenmiştir. Buna göre Tablo 17'de ele alınan yıllardaki en düşük sayıda eğitilmiş göçmen veren TRA bölgesindeki eğitilmiş göçmen sayısının en yüksek olduğu il Erzurum'dur ve Erzurum'un 81 il içerisindeki sıralaması yıllara göre 12-18 olarak değişkenlik göstermektedir. TR9 bölgesindeki eğitilmiş göçmen sayısının en yüksek olduğu il Trabzon'dur ve Trabzon'un 81 il içerisindeki sıralaması yıllara göre 17-25 olarak değişkenlik göstermektedir. TR2 bölgesindeki eğitilmiş göçmen sayısının en yüksek olduğu il Balıkesir'dir ve Balıkesir'in 81 il içerisindeki sıralaması yıllara göre 6-11 olarak değişkenlik göstermiştir. Tablo 17'deki TRA bölgesindeki en az göç veren iller; Bayburt ve Ardahan olurken, bu illerin 81 ildeki sıralaması yıllara göre 80-81. sıralarda değişmektedir. TR9 bölgesindeki en az göç veren iller; Gümüşhane ve Artvin illeri olurken, bu illerin 81 ildeki sıralaması yıllara göre 65-75 arasında değişkenlik göstermiştir. TR2 bölgesindeki en az göç veren il Kırklareli olurken, bu ilin 81 ildeki sıralaması 53-61 olarak değişmektedir. Ele alınan tüm yıllar içerisinde göç verilen toplam sayının 3 bölgedeki en yüksek olduğu yıl 2017 yılıdır ve en düşük sayıların olduğu yıl 2009 yılıdır.

Tablo 17:
2009-2017 Yılları Arasında İBBS 1 Düzeyine Göre Eğitimli (Yüksek Okul, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Toplamı) Göçmen Veren En Düşük Sayıdaki 3 Bölgenin En Yüksek ve En Düşük Sayıdaki Göç Veren İlleri

		Kuzeydoğu Anadolu- TRA	Doğu Karadeniz -TR9	Batı Marmara-TR2
2009	Toplam sayı	11818	11214	14273
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (5306) (12)	Trabzon (4434) (17)	Balıkesir (5878) (10)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (571) (81)	Gümüşhane (950) (74)	Kırklareli (1601) (58)
2010	Toplam sayı	13588	14267	16985
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (6133) (13)	Trabzon (5866) (14)	Balıkesir (7029) (10)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (646) (81)	Gümüşhane (1082) (75)	Kırklareli (1917) (57)
2011	Toplam sayı	17202	18161	21169
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (7423) (15)	Trabzon (7496) (14)	Balıkesir (8748) (11)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (830) (80)	Gümüşhane (1280) (75)	Kırklareli (2320) (59)
2012	Toplam sayı	15900	15074	18210
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (6296) (14)	Trabzon (5279) (25)	Balıkesir (7716) (10)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (723) (81)	Gümüşhane (1404) (75)	Kırklareli (2198) (55)
2013	Toplam sayı	21409	20519	23323
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (9131) (12)	Trabzon (7625) (20)	Balıkesir (9550) (10)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (1050) (81)	Gümüşhane (1809) (73)	Kırklareli (2567) (56)
2014	Toplam sayı	24649	24135	27192
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (10058) (11)	Trabzon (8046) (22)	Balıkesir (10333) (10)
	En Düşük Sayılı İl	Bayburt (1299) (81)	Artvin (2654) (70)	Kırklareli (3594) (53)
2015	Toplam sayı	29132	28202	33010
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (10061) (17)	Trabzon (8979) (23)	Balıkesir (14141) (6)
	En Düşük Sayılı İl	Ardahan (1843) (80)	Artvin (3126) (65)	Kırklareli (3712) (61)
2016	Toplam sayı	27105	24475	28217
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (9516) (15)	Trabzon (7809) (24)	Balıkesir (11147) (11)
	En Düşük Sayılı İl	Ardahan (1741) (81)	Artvin (2697) (73)	Kırklareli (3728) (61)
2017	Toplam sayı	28929	30184	30652
	En Yüksek Sayılı İl	Erzurum (10116) (18)	Trabzon (9330) (21)	Balıkesir (12217) (10)
	En Düşük Sayılı İl	Ardahan (1970) (81)	Artvin (3187) (65)	Kırklareli (4112) (58)

Kaynak: TÜİK

Tablolardan görüldüğü üzere eğitim durumuna göre Türkiye’deki göçlerde göç alan illerin en yüksek üniversite sayısına sahip iller olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca son dönemler de belediyeler tarafından kendi illerindeki üniversitelere yerleşen öğrencilere de ikametlerini bu illere getirmeleri için çağrılarda bulunulmuştur. Bunun temel nedeni de illerdeki nüfus artışına bağlı olarak iller bankası tarafından belediyelere destek¹⁷ verilmesidir. Örneğin; bu ödenekten faydalanmak adına Edirne Belediyesi, Bartın Belediyesi Trabzon Of Belediyesi öğrencilere ve vatandaşlara ikametleri aldirmaları halinde bir takım avantajlar sunmuşlardır (ücretsiz ulaşım, burs vb.). Üniversitelerin illerin kalkınmaya bu şekilde etkisinin yanı sıra üniversite öğrencilerinin mezun olduktan sonra yine mezun oldukları ilde yaşama istekleri bu ilin eğitim seviyesini arttırabilmektedir.

Sonuç olarak Türkiye’de iç göçün nedenleri arasında coğrafi konumun özellikleri de (iklim, yer şekilleri, doğal afetler vb.) sayılabilmektedir. Bireyler yaşama koşulları daha elverişli bölgelere göç ederek iç göçü gerçekleştirebilmektedir (Özdemir,2008:82). Yukarıdaki tablolardan da görüldüğü üzere coğrafi konumları açısından bakıldığında meydana gelen göç hareketlerinde (göç alan ve göç veren) coğrafi imkanları daha elverişli olan yerlerin tercih edildiği anlaşılmaktadır. İstanbul bölgesinin, Orta Anadolu bölgesindeki Ankara’nın ve Ege bölgesindeki İzmir’in bölgelerdeki diğer illere kıyasla coğrafi özelliklerindeki uygunluğun göç hareketlerini etkilediği anlaşılmaktadır. İstanbul bölgesi, Orta Anadolu bölgesindeki Ankara ve Ege bölgesindeki İzmir Türkiye’nin gelişmiş illeri arasındadır. Bu illerin en fazla nüfusa sahip olmaları nedeniyle de göç hareketi diğer illere göre daha fazla yaşanmaktadır. Eğitimli göçü alan ve göçü veren illeri sıralamasında da bu iller ilk sıradaki illerdir. Ayrıca eğitim durumuna göre göç alan ve veren sayılarında yüksekokul veya fakülte mezunu sayıları diğer eğitim durumlarından daha fazla olduğu görülmüştür. Bu sayının fazla olması, diğerlerinin düşük olması, ülkede fakülte ve yüksekokullardaki öğrenci sayılarının enstitülerdeki öğrenci sayılarına göre sayıca çok olmasından kaynaklanabilir. Hem göç alan hem de göç veren yüksek lisans ve doktora eğitimli kişi sayıları; yüksekokul veya fakülte mezunu kişi sayılarının gerisinde kalmalarına rağmen yıllara göre sürekli arttığı görülmektedir. Bu artış, yüksek lisans ve

¹⁷ Su kanalizasyon ve alt yapı projeleri ile 25bin’in üzerinde nüfusu olan ve ypk kararı ekinde yer alan belediyelere 5393 sayılı belediyeler kanununda borç stoğu limitine uyulma şartı aranmaksızın iller bankasından kredi verilmesi gibi destekler vardır.

doktora eğitiminin gün geçtikçe öneminin arttığını ve kişilerin lisanüstü eğitimi yıllara göre daha fazla talep ettiğini de göstermektedir.

3.1.2.Türkiye’de Dış Beyin Göçü

Türkiye’deki dış beyin göçü; Türkiye’den yurt dışına beyin göçü ve yurt dışından Türkiye’ye beyin göçü olarak iki başlık olarak incelenmiştir.

3.1.2.1.Türkiye’den Yurt Dışına Beyin Göçü

Türkiye’den yurt dışına beyin göçü hareketleri cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren başlamıştır. O dönem yurt dışına yetişmek üzere öğrenci gönderilmesine yönelik ilk kez 1929 yılında çıkarılan “*1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanunu*” ile başlanmıştır. Bu dönemlerde Birinci Kalkınma Planı’nda 3 bin araştırmacı ve öğretim üyesini yurt dışına gönderilmesi planlanmış ancak 500’ü yurt dışına yetişmek üzere gidebilmiştir (2.K.P.,1968-1972:199).

1962-1966 yılları arasında 398 mühendis, 333 tıp doktoru,58 fen bilimleri mezunu ve 14 sosyal bilimci Türkiye’den yurtdışına göç etmiştir (RCD 1972 Seminer Raporu’ndan Aktaran Dalgıç,1977:6). Bu rakamlara göre en yüksek rakamların mühendisler ve tıp doktorlarında olduğu anlaşılmaktadır. Bu rakamları değerlendiren Dalgıç’a (1977: 6) göre o dönemlerde kendi teknolojisini üretemeyen Türkiye’de dışarıya verilen göç sayılarında mühendis sayısının fazla olmasının Türkiye için olumsuz bir durum olduğunu ve Türkiye’nin en çok gereksinim duyduğu bu bireylerin yurt dışında iş bularak ülkeden ayrıldığını belirtmiştir. Türkiye’deki beyin göçünün sebep olduğu ekonomik kaybı hesaplayan Vardar’ın 1973 yılında yapmış olduğu çalışmada 1968 yılındaki ekonomik kaybı 383 milyon lira olarak belirlemiştir.

1960’ların başında göç eden işgücünün içinde kalifiye işçilerin oranı %30’lar civarında olmuş iken, bu oran işçi alımının durdurulduğu 1975 sonrası dönemde %50’leri geçmiştir. 1970’li yılların son dönemlerinde Türkiye’de nitelikli işgücünün gelişmiş ülkelere doğru göç eden nitelikli işgücünden kastın; eğitilmiş, araştırmacı ve üniversite öğrencileri olarak belirlenmiştir. (www.tepav.org.tr).

1972 yılında Libya devleti ülkelerinde çalışmak üzere Türkiye’den 70 elektronik mühendisi alımı için ilan vermiş, mühendislere verilen sosyal imkanların ve ücretin

Türkiye’deki ücretlerin ve imkanların çok üzerinde olduğu görülmüştür. Bu iyi imkanlar ve yüksek ücret üzerine Türkiye’nin her bir yanından Libya Büyükelçiliği’ne başvurular, alınacak kişi sayısının 70 olmasına karşın bin kişinin de üzerinde olmuştur. Libya Elektronik mühendisi alım örneği üzerinden 1972 yılında da beyin göçü verdiği anlaşılmaktadır. Böylelikle Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu’ndaki (TRT) elektrik mühendislerinin %90’ı Libya’ya göç için sıraya girmiştir (Güçiz, 1972: 28). Yine aynı yıl Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği’nin (TMMOB) yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarında beyin göçünün azaltılması ve önüne geçilmesine yönelik çıkarımları şu şekilde olmuştur:

- Kamu kurumlarındaki teknik eleman eksikliği ve bu elemanların yurt dışı göçlerini durdurmak için; Türkiye’deki sosyal haklar, ücretler ve hayat standartlarının gerekli seviyeye ulaştırılması ve Türkiye’deki koşulların iyileştirilmesi için derhal girişimlerde bulunulmalıdır.
- Bu dönemde son iki yıldır meydana gelen ülkedeki ekonomik sıkıntılar; teknik elemanlara sadece yapılacak yan ödemeler ve ücretlerdeki artışlarla giderilmesi mümkün görünmemektedir.
- Ücretlerde yapılacak düzenlemeler; geçici ve kısa vadeli olacaktır. Bu yüzden sorun, işgücünün gelişimine uygun üretim şekillerinin düzenlenmesi ile çözülebilecektir. Ücret sorunu da bu düzenlemelerin sonunda işgücünün üretken ve başarılı olmasına bağlı olacaktır.
- Kamu ve özel sektördeki teknik elemanların açık veya gizli işsizlik sorununun çözümü için; öncelikle yabancı araştırma ve projelendirme büroları ile olan anlaşmaların iptal edilmesi ve yabancı uzman olarak çalışanların da işlerine son verilmesi gerekmektedir. Yabancılardan hizmet alımı yerine; araştırma-geliştirme, yatırımlar ve projelendirme gibi hizmetler Türkiye’nin kendi teknik gücüne devredilmelidir.
- Türkiye’nin üretken, modern bilim ve geliştirici tekniklerde söz sahibi olabilmesi için yerli ve yabancı her türlü uygulamalardaki sömürü ve verimsiz politikalardan vazgeçilmesi gerekmektedir.

- Yatırımlar ülkenin her yerine dağıtılmalı ve geri kalmış bölgelere özellikle daha fazla yatırım yapılmalıdır (Güçiz, 1972: 30).

1963 yılında imzalanan Ankara Antlaşması da Türkiye vatandaşlarına İngiltere’de iş kurabilmeleri adına bir takım kolaylıklar sağlamıştır. İngiltere 1973 yılında AB’ye üye olduktan sonra; Ankara Antlaşması’na bağlı kalmıştır. İngiltere’de 1973 yılında göçmenlik yasasıyla birlikte Türkiye iki alternatif vizeye sahip olmuştur. Birincisi Türk işçi vizesi (İngiltere’de çalışmasına izin verilen geçerli vize sahiplerine verilen vize), ikincisi de kendini işini kuracak olanlara sağlanan kendi işini kurma vizesi avukatlık, doktorluk gibi mesleğe sahip yüksek nitelikli kişilere bu işlere izin veren kurumlardan izin alma şartı ile mesleklerini devam ettirebilme hakkı vermiştir. Bu vizeye başvuran kişiye ilk olarak bir yıl, daha sonrada üç yıllık vize verilirken, toplamda dört yılın sonunda ise süresiz oturma iznine başvurmaya hak kazanabilmektedirler. Bu vizeye sahip olanlar vatandaşlık kanunu gereğince de yeterli şartları sağladığı takdirde vatandaşlık için de başvuru yapabilmektedirler (www.londonbusinessguide.org).

Türkiye’den aynı dönemlerde yani 1950’li ve 1960’lı yıllarda ABD’ye de göç olmuş ve göç eden Türk erkek ve kadın göçmenlerin genel profili, genç, kolej eğitimi almış, iyi derecede İngilizce bilen ve tıp, mühendislik ya da bilim veya sanat alanında bir mesleğe sahip kişiler olarak belirtilmiştir. Bu vasıflı göçle birlikte, yüzlerce vasıflı işçi, özellikle terziler, Türkiye’den aileleriyle birlikte, 1960’ların sonları ve 1980’lerin başları arasında New York Rochester’daki Bond Giyim Şirketi gibi yerlerde çalışmaya başlamışlardır. Bu dönemlerde ABD’ye gelen Türk göçmenlerin ülkelerine dönüşleri az olmuştur. Her ne kadar bazı bireyler Türkiye’ye dönmüş olsalar da, o zamanlar Türkiye’de sınırlı iş olanakları ve ekonomik ve politik sorunlar nedeniyle ABD’ye tekrar geri dönmüşlerdir. Daha çok New York, Chicago, Detroit, Los Angeles, Philadelphia, San Francisco, Maryland, Virginia ve Connecticut gibi kentsel alanlara yerleşmişlerdir. 1980’den sonra, ABD’ye Türkiye’den gelen vasıflı göçmen sayısında bir artış yaşanmış, gelenler akademisyenler ve profesyoneller olmuştur (Köşer Akçapar,2009:171-172).

Türkiye’den yurt dışına gönderilenlere ilişkin istatistiki bilgiler açısından Türkiye İş Kurumu’nun (İŞKUR) istatistiklerinde mesleklere göre gönderilenlere yer verilmektedir. Tablo 18 İŞKUR’un istatistiklerinden yararlanılarak oluşturulmuştur ve çalışmanın konusuna uygun olarak ilgili meslekler baz alınmıştır. 2013-2017 Yılları arasındaki

verilere göre yurt dışına gönderilen en fazla mühendislik inşaat mühendisliği olurken, ikincisi makine mühendisliği, üçüncüsü de elektrik mühendisliği olmaktadır. Bu tabloda yer verilen mesleklerin erkek ve kadın toplamalarının en yüksek olduğu yıl 2013 yılı; en düşük olduğu yıl ise 2016 yılıdır. Tablo 18’de yer verilmeyen ama genel toplamı oluşturan diğer mesleklerden gönderilenleri de içeren sayılara bakıldığında erkek sayısının genel toplamının en yüksek olduğu yıl 2013; en düşük olduğu yıl 2017 olurken, kadın sayısının genel toplamının en yüksek olduğu yıl 2014, en düşük olduğu yıl 2016 yılıdır. Genel toplam ile toplam sayıya bakıldığında en yüksek ve en düşük erkek sayılarında farklı yıllar olurken, kadın sayılarında sadece en düşük sayıların aynı yıl olduğu görülmektedir. Tablo 18’e bakıldığında erkeklerin kadınlara göre daha fazla yurtdışına gitmeyi tercih ettiği anlaşılmaktadır. Belirlenen yıllara göre hem kadın hem de erkek sayılarında azalma olmuştur. İŞKUR istatistiklerinde yurt dışı olarak belirtilen ülkeler de şunlardır: Rusya, Cezayir, Sudi Arabistan, Irak, Kuveyt, Etiyopya, Almanya, Kıbrıs, Katar, Türkmenistan ve diğer ülkeler olarak belirtilmektedir.

Tablo 18:
2013-2017 Yılı İŞKUR İstatistiklerinde Mesleklere Göre
Yurt Dışına Gönderilen Sayısı

	2017		2016		2015		2014		2013	
Meslekler	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
İnşaat Mühendisi	631	24	563	9	776	14	953	21	980	25
Makine Mühendisi	258	2	197	1	358	5	394	5	419	7
Elektrik Mühendisi	129	4	143	3	239	1	232	2	280	4
Mimar	78	18	63	15	99	26	164	54	194	44
Diğer Mühendislikler	178	6	171	2	267	14	-	-	188	6
Toplam	1274	54	1137	30	1739	60	1743	82	2061	86
Genel Toplam	19.719	115	23.830	87	31.796	170	39.432	212	55.165	204

Kaynak: İŞKUR Yıllık İstatistik Bültenler

Tablo 19:
1980-2010 Yılları Arasında Türkiye’den 20 OECD Ülkesine Göç Eden
Toplam Yüksek Eğitimli Erkek ve Kadın Sayıları İle Oranları

Yıl	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
Toplam Erkek Sayısı	52543	55493	62194	86358	86185	124645	152448
Toplam Kadın Sayısı	16793	41848	31471	49182	47336	65558	249855
Toplam Sayı (Erkek+Kadın)	69336	97341	93665	135540	133521	190203	402303
Artış Oranı (%)	-	40,39	-3,77	44,7	-1,48	42,45	111,51
Verdiği Toplam Göç Oranı	9,88	4,19	3,49	4,79	4,27	6,18	6,73
Erkek Oranı (%)	9,49	3,48	3,43	4,55	4,24	6,12	6,56
Kadın Oranı (%)	11,33	5,74	3,62	5,28	4,33	6,28	6,99

Kaynak: Brücker vd., 2013 veri setindeki verilerden yararlanarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Aynı veri setindeki tablolardan hareketle Türkiye’nin 20 OECD ülkesine verdiği yüksek eğitimli erkek ve kadın göçmen verdiği ülkelerden en fazla göçmen verdiği ülkeler şunlardır: Türkiye’nin verdiği yüksek eğitimli erkek göçmen sayısında birinci sırada olan ülke Almanya’dır ve Almanya’daki en yüksek sayının (40.929 Kişi) olduğu yıl 2010, en düşük sayının (20.587 Kişi) olduğu yılda 1985’tir. İkinci sıradaki ülke de tüm yıllarda ABD olurken, en yüksek sayının (33502 Kişi) olduğu yıl 2010 yılı, en düşük sayının olduğu yıl 1980 (7.952 Kişi) yılıdır. Türkiye’nin verdiği yüksek eğitimli kadın göçmen sayısında 1980-1985-1990-2000-2010 yıllarında birinci sırada olan ülke Almanya olurken, 1995 yılında ABD, 2005 yılında da Hollanda’dır İkinci sırada olan ülke ise 1995 yılında Yunanistan (9.413 Kişi) diğer yıllarda ABD olmuştur.

3.1.2.2. Türkiye’den Yurt Dışına Üniversite Öğrencilerinin Hareketliliği

Uluslararası öğrenci hareketliliği, yüksek vasıflı göçmenlerin geldiği önemli bir kanaldır. Özellikle yüksek vasıflı öğrencilerin yüksek entegrasyon potansiyeli açısından çekici olmaktadır (Kahanec ve Kralikova, 2011:20). Öğrenci hareketliliği genellikle nitelikli işgücü göçünü işaret edebilmektedir. Gelişmiş ülkelere doğru öğrenci hareketliliği beyin göçünün bir unsuru olarak görülebilmektedir. Gelişmiş ülkeler zengin yabancı öğrenciyi kendi ülkelerindeki üniversitelere çekmeyi de amaçlamaktadır. Bunun içinde bazı üniversiteler başka ülkelerde yerleşke kurmaktadır. Örneğin; Avustralya Üniversitesi’nin

Asya ülkelerinde yerleşkesinin olması ve 1996 yılında iki ülke arasındaki kritik durumda Avustralya'daki rektörler Asya'dan gelen öğrencilerin etkilenmemesi ve olası etkilerin de önlemi alınması için hükümete çağrıda bulunmalarıdır (Castles ve Miller, 2008: 244-245).

Türkiye'de öğrencilerin yurt dışına gönderilmesi ilk defa 1929 yılında kabul edilen 1416 Sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanunu ile düzenlenmiştir. yurt dışına gönderilecek öğrencilerin seçimi, öğrenci ödeneği, gönderilen ülkeden dönme durumları gibi mevzular ele alınmıştır. Bu yasa öğrencilerin yurt dışında eğitim görmesi için o döneme göre teşvik edici niteliktedir, fakat yurt dışında eğitimlerini tamamladıktan sonra dönüşleri mecburi hizmet alımı için zorunlu kılmaktadır. Yasanın çıktığı dönemlerde ülkenin ihtiyacı olan nitelikli işgücünün gittikleri ülkelerde kalmalarının önlenmesi için ve Türkiye'deki çalışma koşullarını cazip hale getirilip, Türkiye'ye dönüşleri sağlamak için 1416 sayılı yasa da bu yöndeki politikalar dikkate alınarak çıkartılmıştır (Gülmez, 1974: 69). O dönemlerde 1924 yılında yurt dışına gönderilecek öğrencilere iletilmesi için Cumhurbaşkanı Mustafa Kemal Atatürk tarafından Milli Eğitim Bakanlığı'na çektiirdiği telgrafta da *"Sizi birer kıvılcım olarak gönderiyoruz; alevler olarak geri dönmelisiniz!"* ifadesi yer almaktadır. Bu telgraftanda görüldüğü üzere, o dönemlerde yurt dışına gönderilen öğrencilerin yurt dışı eğitimlerinin Türkiye'nin beşeri sermayesine katma değer anlamında önemli olduğudur. Türkiye'den devlet tarafından lisans ve lisansüstü öğrenciler; Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bursları ve YÖK'ün yükseköğretim kurumları sınavı ile yurt dışına gitmektedirler.

Türkiye'den yurtdışında öğrenim görmek için burslu gönderilen öğrencilerin gönderildiği ülkeler MEB istatistiklerinde 2007-2008 döneminde (2007:159) Almanya, ABD, Fransa, Avustralya, Belçika, Yeni Zelanda, Japonya, Hollanda, İngiltere olmak üzere sekiz ülke olurken, 2017 itibariyle (2017:241-242); ABD, Almanya, Arjantin, Avustralya, Avusturya, Azerbaycan, Belçika, Bosna Hersek, Bulgaristan, Cezayir, Çek Cumhuriyeti, Çin, Danimarka, Etiyopya, Fas, Finlandiya, Fransa, Güney Afrika, Güney Kore, Gürcistan, Hırvatistan, Hindistan, Hollanda, İngiltere, İran, İspanya, İsraill, İsveç, İsviçre, İtalya, Japonya, Kanada, Katar, Kırgızistan, Kolombiya, Lübnan, Macaristan, Malezya, Norveç, Polonya, Portekiz, Romanya, Rusya, Sırbistan, Tunus, Ürdün, Yeni Zelanda, Yunanistan ülkeleri olmak üzere kırksekiz ülkeye yükselmiştir Bu ülkeler içerisinde de öğrencilerin yurt dışında eğitim için en çok tercih ettiğı üç ülke Almanya, ABD ve İngiltere ülkeleri olmaktadır (<http://sgb.meb.gov.tr/>).

Türkiye’deki üniversite giriş sınavı olan yükseköğretim kurumları sınavı ile de Azerbaycan, Moldova, Bosna Hersek ve Makedonya ülkelerindeki üniversitelere Türkiye’den öğrenciler eğitim amaçlı gitmektedir. Bu ülkeler içersinde on üniversitesi ile Türkiye’den öğrenci alımı yapan Azerbaycan ilk sırada yer almaktadır. Türkiye’den bu ülkelere öğrenciler tarafından daha çok mühendislik, tıp ve psikoloji gibi alanlarda eğitim görmek için tercih edilmektedir (<https://yokatlas.yok.gov.tr/>).

3.1.2.3.Yurt Dışından Türkiye’ye Beyin Göçü

Yurt dışından Türkiye’ye beyin göçü hareketi; Cumhuriyet öncesi dönem olan Osmanlı Devleti zamanlarından itibaren görülmüştür. Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinde devletin içinde bulunduğu durumun düzeltilmesi için Osmanlı devlet adamları ıslahat çalışmalarına ağırlık verilmesi gerektiğinin ve bu ıslahat çalışmalarının yürütülmesinin kalifiye elemanlarla birlikte gerçekleşeceği düşüncesinde olmuştur. Kalifiye elemanın da bu dönemde yokluğu Osmanlı Devleti için önemli bir sorundur. Bu eksikliği gidermek için devlet adamları çözümü 18. yy.’dan itibaren yabancı uzmanların Osmanlı Devleti’ne göçünü gerçekleştirilmesinde yani beyin göçünde bulmuşlardır (Gümüş, 2015: 364). Örneğin; 2. Mahmut Dönemi’nde de bu ıslahat çalışmalarının yapıldığı ve yükseköğrenim alanında da gelişmeler yaşandığı belirtilmektedir, 1827 yılında ilk tıp okulu Tıphane-i Amire ve ardında da (1828-1829) Cerrahane adı altında bir okul daha açılmıştır. 1831 yılında bu okulların ikisi de ıslah edilmiş, bu yüzden Osmanlı Devleti Avrupa’dan Cerrahane’nin ıslahı için Berlin ve Petersburg’da ameliyatlari ile ün kazanmış Prof. Dr. Sade de Galiere transfer edilmiştir. Bu durum o dönem için Osmanlı Devleti’ne yurt dışından beyin transferi olarak değerlendirilebilir. Bu iki okulun birleştirilmesi ile Tıbbiye 1838 yılında kurulmuş, Tıbbiye’nin kurulmasında da Metternich’in aracılığı ile Viyana’dan getirtilen Prof. Dr. Karl Ambroso Bernard (1808-1844)’ın rol oynadığı söylenmektedir. Yine aynı zamanlarda (1939 yılında) Viyana’dan Dr. Sigmuns Spitzer Galatasaray’da anatomi dersi vermek üzere getirtilmiştir. Tıbbiye okulundan mezun olan 4 öğrencinin de 1846 yılında Viyana’ya tıp eğitimini pekiştirmeye gönderildiği, bu 4 öğrenciden 3’ün de Müslüman olmayan uyruklulardan olduğu da kaynaklarda belirtilmiştir (1’i Ermeni 2’si Katolik Rum). Yine yabancı kaynakların belirttiği üzere, Tıbbiye’de okutulan öğrenci sayıları da şu şekildedir; 1847 yılı verilerinde 314 Müslüman, 95 Müslüman olmayan öğrenci devlet için okutulmuş ve aynı yıl okulda okumakta olan 300 Türk, 40 Rum, 29 Ermeni ve 15 Yahudi öğrenci vardır

(Berkes,2012:185-187). Ayrıca Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde de (1915'li yıllar) Darülfünun'un yeniden düzenlenmesi amacıyla edebiyat, fen ve hukuk fakültelerine Almanya'dan Alman bilim insanları getirilerek görevlendirilmiştir. Avrupa'dan özellikle de Almanya'dan bilim insanlarını (profesörler) çağrılmasındaki amaç devlet hizmeti olarak kürsülerin kurulmasını sağlamak olarak belirtilmiştir (Dölen, 2013: 74).

Türkiye'ye eğitimli ve nitelikli insan göçü, cumhuriyetin ilk yıllarında Asya ve Balkanlar'dan ve daha sonraları Nazi Dönemi'nde de Almanya'dan olmuştur (Erdoğan, 2003: 92). Üniversitede kürsülerin kuruluşunu sağlamak ve yeniden düzenleme oluşumları, sonrasında da Almanya ile beyin göçü anlamında ilişkiler cumhuriyetin ilanından sonra da devam etmiştir. 2. Dünya Savaşı sırası dönemlerinde Almanya'da yaşanan soykırım tehlikesinden dolayı Yahudi bilim insanlarının Türkiye'ye göç etmesi ile Türkiye'ye doğru bir beyin göçü hareketi yaşanmıştır. Türkiye'ye gelen bu bilim insanları İstanbul Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi'nde çalışmışlardır (Akdora, 2002: 12).

Yurt dışından Türkiye'ye beyin göçü aynı zamanda Türk hukukunda Uluslararası İşgücü Kanunu'nun (Kanun No:6735, Kabul Tarihi 28/07/2016) Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün görevlerinin belirtildiği madde 12/a maddesinin m bendinde "Bilim, teknoloji, Ar-Ge ve yenilikçilik alanlarında yetişmiş yabancı beyin göçünü ülkemize kazandırmak amacıyla faaliyetlerde bulunmak" ifadesine yer verilmiştir.

3.2.Türkiye'de Tersine Beyin Göçü Hareketleri

Türkiye'de tersine beyin göçü hareketi; Türkiye içi tersine beyin göçü; gelişmişlik seviyesi düşük bölgelere doğru gerçekleşen göç hareketleri ile Türkiye'den daha gelişmiş ülkelere gelen yüksek nitelikli bireyler açısından incelenmiştir. Türkiye'de tersine beyin göçü hareketleri; Türkiye'de iç göç hareketleri bağlamında tersine beyin göçü, yurt dışından Türkiye'ye tersine beyin göçü bağlamında yabancı üniversite öğrencilerinin göçü, yurt dışından Türkiye'ye tersine beyin göçü başlıklarında ele alınmıştır.

3.2.1.Türkiye'de İç Göç Hareketleri Bağlamında Tersine Beyin Göçü

Türkiye'de iç göçler bağlamında illerin tersine beyin göçü alma durumlarına göre Kalkınma Bakanlığı'nın 2011 Sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması araştırmasında Türkiye'nin gelişmişlik seviyesine göre ayırdığı 6 bölge bazında incelenmiştir. 6.seviyedeki bölge en az gelişmiş bölgedir ve bu bölgede yer alan illerin hepsi ele

alınırken, diğer 5 bölgedeki en az gelişmiş 1 il seçilmiştir. Türkiye’deki tersine beyin göçü hareketi; belirlenen iller bazında göç alma durumları değerlendirilmek üzere; eğitim düzeyine göre (fakülte, yüksekokul, yüksek lisans ve doktora eğitimlilerin toplamı) TÜİK verilerine göre tablollaştırılıp değerlendirilmiştir. Çünkü tersine beyin göçü bağlamında değerlendirmek için en az gelişmiş illere yönelik göç hareketinin incelenmesi gerekmektedir.

Eğitim durumları açısından fakülte, yüksekokul, yüksek lisans ve doktora eğitimlilerin toplamının yer aldığı Tablo 20’ye göre; 1. Kademe illerdeki gelişmişlik sıralamasında sonuncu olan Muğla ilinin aldığı göç sayıları 2012,2015 ve 2016 yılları arasında düşüş gösterirken diğer yıllarda bir önceki yıla göre artış olmuştur. Muğla ili 2009-2010-2011-2013-2014-2017 yılları arasında göç sayıları artmış yani tersine beyin göçü anlamında bu yıllarda tersine beyin göçü artmıştır.

2. Kademe illerdeki gelişmişlik sıralamasında sonuncu olan Isparta ilinin ve 4. Kademe illerdeki gelişmişlik sıralamasında sonuncu olan Çorum ilinin aldığı eğitimli göç sayıları 2012 yılı haricindeki yıllarda artış olurken, 3. Kademe illerdeki gelişmişlik sıralamasında sonuncu olan Samsun ilinin aldığı eğitimli göç sayıları 2010 ve 2012 yılları haricindeki yıllarda artış olurken, 5. Kademe illerindeki gelişmişlik sıralamasında sonuncu olan Adıyaman ilinde ise aldığı eğitimli göç sayıları tüm yıllarda artmıştır. Bu illerin göç alma sayıları genel anlamda artış göstermiştir (Tablo 20). 6. kademe illerde en son sıradaki Muş’un aynı kademedeki Hakkâri, Siirt, Bingöl, Iğdır ve Kars illerinden toplamda daha fazla göç aldığı görülmektedir. Muş ilinde kıyaslanan bu illere göre tersine beyin göçü anlamında göçmen sayısını arttırmasından dolayı artan bir tersine beyin göçü olduğu anlaşılmaktadır. Tüm bu illerde üniversitelerin olması gelişmişlik sıralaması düşük olmasına rağmen tersine beyin göçünü sayılarını arttırabilmektedir. Üniversite öğrencilerinin mezun olduktan sonra yine mezun oldukları ilde yaşama istekleri bu ilin eğitim seviyesini de yükselmesine katkı sağlayabilmektedir (Tablo 20).

Tablo 20:
2009-2017 Yılları Arasında Türkiye’de Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Eğitimliilerin Toplamına Göre İç Göç Hareketleri Bağlamında Tersine Beyin Göçü

	Sıra		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	T
1.Kademe	8	Muğla	4610	6241	7332	6493	7677	14631	11336	10656	12486	81462
2.Kademe	21	Isparta	2339	2382	3067	2766	3507	3677	3896	4022	4332	29988
3.Kadem	33	Samsun	5045	5036	6234	5726	7074	8837	9790	10023	10760	68525
4.Kademe	50	Çorum	1912	2106	2788	2265	3071	3380	3557	3830	4265	27174
5.Kadem	66	Adıyaman	1487	1973	2707	2883	3428	4094	4426	5088	4897	30983
6.Kademe	67	Diyarbakır	3487	5502	7716	6140	8305	9617	11119	13442	12813	78141
	68	Kars	1274	1809	2901	2232	2832	2893	3476	2762	3225	23404
	69	Iğdır	584	1046	1577	1286	1722	1878	2165	1862	2402	14522
	70	Batman	1183	2124	3364	2477	3235	3959	4741	4681	5482	31246
	71	Ardahan	1487	1973	2707	2883	3428	4094	4426	5088	4897	30983
	72	Bingöl	785	1486	2107	1613	2185	2415	2665	2630	3044	18930
	73	Şanlıurfa	3007	4960	7655	6797	7697	9810	12449	11403	13095	76873
	74	Mardin	1464	2952	4786	3776	4671	5096	6685	6201	7882	43513
	75	Van	2074	3824	5877	5915	6889	6709	9233	7531	10094	58146
	76	Bitlis	1519	1626	2699	2105	2491	2797	3290	3790	3957	24274
	77	Siirt	855	1397	2391	1794	2512	2659	2969	2888	3361	20826
	78	Şırnak	1375	2569	4574	3076	4129	4794	5213	3964	8142	37836
	79	Ağrı	1448	2551	4192	2885	3589	4333	5506	4104	4952	33560
	80	Hakkari	645	1299	3042	1637	2769	2772	3535	2384	3880	21963
	81	Muş	794	1841	3135	2165	2718	2837	3906	3093	4508	24997

Kaynak:TC. Kalkınma Bakanlığı, İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması, 2011

3.2.2. Yurt Dışından Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Bağlamında Yabancı Üniversite Öğrenci Hareketliliği

Küreselleşme ile meydana gelen ortak pazar anlayışı eğitim alanında da görülmektedir ve eğitimin global boyutlarından bir tanesi de yabancı öğrencilerin hareketliliğidir (Kıroğlu vd., 2010:26). Türkiye’ye yurt dışından eğitim görmek amacıyla da öğrenci hareketliliği olmaktadır ve birçok yabancı uyruklu öğrenciler Türkiye’yi üniversite eğitimlerini almak

amacıyla tercih edebilmektedir. Türkiye’yi tercih eden ülkeler arasında genellikle Türki cumhuriyetlerin yoğunlukta olduğu görülebilmektedir. Bu ülkelerdeki öğrenciler Türkiye ile kültürel açıdan bağları güçlendirme amacıyla yükseköğrenim görmeye gelebilmektedirler (Kumcağız vd., 2016:37-38). Türkiye’yi tercih etme sebepleri olarak da kültürel yakınlığın yanı sıra eğitimdeki kalitenin etkisi, yaşamaya değer ülke olarak görmeleri ve coğrafi açıdan yakınlık olabilmektedir (Kıroğlu vd., 2010:29). Örneğin; coğrafi yakınlık açısından düşünüldüğünde 2018 yılı yabancı uyruklu öğrenci sayılarında da özellikle Azerbaycan’dan gelen 6901 öğrenci vardır. Türkiye’deki yabancı uyruklu öğrenci sayılarının çoğunluğunu Azerbaycan, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) ve Türkmenistan ülkelerinden gelen öğrenciler oluşturmaktadır. Bu ülkelerinde dikkat edildiğinde dil bakımından Türkiye’ye en yakın ülkelerdir (Çetinsaya,2014:153).

Yurt dışından Türkiye’ye gelenler arasında yer alan yabancı uyruklu öğrencilerin bir kısmı üniversite eğitimi için gelebilmektedir. Türkiye 1990’ların başlarında yurt dışına üniversite eğitimi almak için öğrenci gönderen ülke konumunda iken sonraki yıllarda Türkiye’deki üniversiteler daha fazla yabancı yuruklu öğrencilere ev sahipliği yapmaya başlamıştır. Türkiye her geçen yılda eğitim görmeye gelen öğrenci sayılarının arttığı bir ülke olmuştur (Özçetin, 2013:35).

Yabancı uyruklu öğrenci sayılarına ilişkin YÖK’ün yayınladığı istatistiki verilerden düzenlenen Tablo 21’de görüldüğü üzere; 2014-2018 yılları arasında Türkiye’ye lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi için gelen öğrencilerin yeni kayıtlarının; her yıl düzenli olarak arttığı, en fazla lisans eğitiminde öğrencinin olduğu, lisansüstü eğitim de ise yüksek lisansa kayıt olan öğrencilerin sayısının en fazla olduğu, doktora eğitimi için gelen sayılarının da toplam sayının her yıl arttığı, ancak yeni kayıt sayılarının ise ise 2015-2016 yılı hariç diğer dönemlerde düştüğü anlaşılmaktadır.

Tablo 21:
2014-2018 Yılları Arasında Türkiye'ye Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Eğitimi İçin Gelen Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayıları

Yıl	Ülke Sayısı	Öğrenci Sayıları	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
2014-2015	199	Yeni Kayıt	14915	4392	1184
		Toplam	50080	12690	5068
2015-2016	204	Yeni Kayıt	15706	4951	1512
		Toplam	41956	16177	6394
2016-2017	207	Yeni Kayıt	17735	4615	1432
		Toplam	75121	19130	7626
2017-2018	211	Yeni kayıt	23042	5324	1381
		Toplam	89381	19127	8030

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Türkiye'ye gelen yabancı uyruklu öğrencilerin geldikleri ülkelerin de sayıları da her dönem artmıştır. Aynı şekilde Türkiye'de eğitim almayı tercih eden gelişmiş ülkelerden ABD, Kanada, Avustralya'dan gelen öğrenci sayılarında yıllara göre artmıştır (Tablo 22).

Tablo 22:
2014-2018 Yılları Arasında ABD, Kanada ve Almanya'dan Türkiye'ye Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Eğitimi İçin Kayıtlı Toplam Yabancı Öğrenci Sayıları

Ülkeler	Yıllar	Üniversite Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
ABD	2014-2015	55	181	164	345
	2015-2016	61	189	145	334
	2016-2017	82	265	207	472
	2017-2018	92	292	240	532
Kanada	2014-2015	27	27	26	53
	2015-2016	35	35	37	72
	2016-2017	43	49	59	108
	2017-2018	47	60	74	134
Almanya	2014-2015	78	282	446	728
	2015-2016	91	258	464	722
	2016-2017	137	1454	2301	3755
	2017-2018	142	1572	2440	4012

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Tablo 22'den görüldüğü üzere bu ülkelerden Türkiye'deki üniversiteleri tercih etmelerine göre tercih edilen üniversite sayıları da artmıştır. ABD'den gelen erkek öğrenci sayısı kadın öğrenci sayısından daha fazla olurken, Kanada'dan ve Almanya'dan gelen erkek öğrenci sayısı kadın öğrenci sayısından azdır. Türkiye'ye doğru tersine beyin göçü

bağlamında gelişmiş ülkelerden Türkiye'ye üniversite eğitimi almayı tercih eden öğrenci sayıları yıllara göre artış göstermektedir.

3.2.3.Yurt Dışından Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü

Yurt dışından Türkiye'ye tersine beyin göçü için Türkiye'deki kurumlarda politikalar, programlar ve projeler geliştirilmiştir. Türkiye'de tersine beyin göçü politikalarının alt başlıklarında detaylandırılan yurt dışından Türkiye'ye tersine beyin göçü; bu programlardan yararlanan kişi sayıları ve Türkiye'de tersine beyin göçü politikalarının alt başlıklarında incelenmiştir.

3.3. Türkiye'de Tersine Beyin Göçü Politikaları

Türkiye'de tersine beyin göçü ile ilgili uygulanan politikalardan kamu kurumlarının, özel kurumların ve kamu özel işbirliklerin politika örneklerine yer verilmiştir.

3.3.1. Türkiye'de Tersine Beyin Göçüne Yönelik Kamu Politikaları

Türkiye'deki beyin göçünün tersine çevrilmesi için kamununda uyguladığı bir takım politikalar olmuştur. Bu kamu politikaları; kalkınma planlarında, yüksek nitelikli bireylere yönelik vize türlerinde, TÜBİTAK programları, projelerinde ve Türkiye'de tersine beyin göçüne yönelik uluslararası program ve projeler etrafında incelenmiştir.

3.3.1.1. Kalkınma Planlarında Tersine Beyin Göçü

Tüm dünyada olduğu gibi tarih boyunca yaşanan nüfus mübadeleri, çıkarılan iskân kanunları ve göç hareketinin en önemli nedenlerinden olarak görülen ekonomik gelişmişlik-gelişmemişlik gibi durumlarda ülke içi ya da ülkelerarası meydana gelen göç, Türkiye'nin de üzerinde durduğu bir konudur. Özellikle 1950'li yıllarda Türkiye'de toplumda yaşanan değişim süreçlerinde, kırsal yerleşim alanlarından kentlere doğru veya doğu bölgelerinden batı bölgelerine doğru gerçekleşen göçlerin etkisi olmuştur. Bu göç hareketlerinin temel nedenin ekonomik nedenler olarak değerlendirilmiştir (Bülbül ve Köse, 2010: 77). 1950'lerde yaşanan bu hareketlilikten sonra da; Türkiye'de 1963 yılından itibaren, beşer yıllık hazırlanan ve uygulanan, kalkınma planlarında beyin göçü konusuna değinilmiştir. 1963'ten günümüze kadar geçen süreçte on kalkınma planı yürürlüğe girmiştir. Kalkınma planlarında beyin göçü incelendiğinde; genel olarak ilk dönemlerle birlikte son döneme değin üzerinde durulan bir konu olduğu görülmüştür.

Kalkınma planlarının ilki ele alındığında Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1963-1967) yükseköğrenime öğretim üyesi yetiştirilmek üzere yurt dışına 3 bin doktora öğrencisi gönderileceği hedeflenirken, 1966 yılında 500 kişiyi gönderildiği kaydedilmiştir.

Aynı zamanda Türkiye'deki o dönemlerdeki kıt sayıdaki yüksek niteliklilerin Batı Avrupa'daki işgücü kıtlığından dolayı diğer ülkelere doğru göç edebileceğine ve bu duruma yönelik olarak tedbir alınması gerektiğine şu ifadelerle yer verilmiştir: *“İstihdam politikasının bir başka yönü de işgücü fazlasının işgücü kıtlığı çeken Batı Avrupa ülkelerine ihracıdır. Ancak, Türkiye işgücü fazlalığı olan, fakat niteliği yüksek işgücü konusunda kıtlık çeken bir ülkedir. İşgücü ihracının niteliği yüksek işgücü halinde olması bu kıtlığı arttırabilir. Bu sakıncanın önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması şarttır.”*

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda beyin göçünün önlenmesine ilişkin şu ifadeler vardır: *“Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yurt dışına çalışmaya gitmesinin önlenmesi ve gidenlerin dönmeleri için yurt içinde çalışmalarını çekici kılacak bir politika güdülecektir”*. Gidenlerin de geri dönmesine ilişkin ifadelerin yer aldığı bu planda bu konuyla ilgili önlemler ve kısıtlamalar da şunlar olmuştur: *“Kalkınma çabalarını insan gücü yetersizliği sebebiyle aksatmak amacı ile Türk bilim insanları ile teknik ve sağlık elemanlarının dış ülkelerde devamlı olarak çalışmalarını sınırlayıcı bir düzen kurulacaktır. Bu yöndeki çalışmalarda Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversiteler bütün üniversite mezunlarına muayyen süre Türkiye'de çalışma zorunluluğu konması konusunu hukuksal ve toplumsal yönleri ile ele alacak ortak bir çalışma yapacaklardır. Dışişleri Bakanlığı, söz konusu elemanlara belirli süreli pasaport verilmesi ve sonradan sürenin uzatılmaması konusunu, hukuki ve sosyal bakımlardan inceleyecektir. Bu elemanların çalıştıkları ülkelerle, ilgili ülkenin Türk elemanlarının çalışma iznini belirli süre ile sınırlandırması, o ülkede eğitim ve ihtisas süresini bitirmiş Türk elemanlarına çalışma izni verilmemesi veya belirli bir süre verilmesi gibi konularda anlaşma yapılması imkanlarını arayacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversiteler, yabancı üniversitelerde profesör ve doçent unvanını almış Türk bilim insanlarının orada geçen hizmet süreleri de dikkate alınarak, aynı unvanlarla Türk Üniversitelerinde görevlendirilmesini sağlayacak önlemleri araştıracaktır. Devlet hizmetinde çalışmayan teknik ve sağlık elemanlarının, devlet hizmetine girişlerinde alacakları ücretin tayininde, mezuniyet yıllarının esas alınmasını sağlayıcı mevzuat değişiklikleri devlet memurları yasası içerisinde gerçekleştirilecektir. Dışişleri Bakanlığı, üniversiteler, araştırma kurumları ve devlet*

planlama teşkilatı ortak bir çalışma ile dış ülkelerde çalışan Türk bilim insanları, teknik ve sağlık elemanlarına Türkiye'nin kendilerine olan ihtiyacını ve Türkiye'de kendilerine sağlanacak olanakları duyuracaklardır.”

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1973-1977) konuya beyin göçü olarak değinilerek şu şekilde ifade edilmiştir: *“Öteden beri süregelen beyin göçü, insan gücü açıklarının büyümesinde etkisini sürdürmektedir. Yapılan bir tespite göre 1970 yılına kadar mimarların %7'si, makina mühendislerinin %5,3'ü, mütehassıs doktorların %8,2'si ve pratisyen doktorların %21,4'ü çalışmak için yurt dışına gitmişlerdir. Aynı şekilde yetişkin işçilerin (sanatkârların) yurt dışına gidişinin hızlanması, ekonominin bu tür insan gücü açıklarının büyümesine yol açmaktadır. 1965 -1970 döneminde 88 bin sanatkârın yurt dışına çıkması, bu daldaki ihtiyaçları %26 oranında artırmıştır. Yüksek nitelikli insan gücünün yurt dışına göçü konusu önemini korumaktadır. Yüksek nitelikli eleman göçü sorunu ekonomik olduğu kadar sosyal nedenlere de dayanmaktadır. Birleşmiş Milletler istatistiklerinden alınan bilgilere göre, çeşitli nedenlerle gelişmiş ülkelere her yıl ortalama 375 Türk bilim insanı ve yüksek nitelikli eleman göç etmektedir (1962-1967 ortalaması). Göç eden elemanların %51,5'i tıp, %40'ı mühendislik, %5,5'i tabii bilimler ve %3'ü sosyal bilimler alanlarındadır. Yetersiz ve dengesiz ücret ve istihdam politikası uygulamaları sonucu özel kesimde sektörler arası ücret farklılaşması nitelikli insan gücünün yurt dışına göçünü hızlandırmıştır. Yurt dışına yapılan göçler, önceden tahmindeki güçlükler nedeniyle bu projeksiyonlarda dikkate alınmamış ve bu düzeltmelerin yıllık programlarda yapılması öngörülmüştür.”* Bu ifadelerden anlaşıldığı gibi, beyin göçünü gerçekleştirenlerle ilişkin bilgilere yer verilirken, beyin göçü sorununa işaret edilmiştir.

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, (1979-1983) *“Ücret farklılığı, mesleki doyumsuzluk gibi nedenlerle beyin göçüne konu olan yüksek nitelikli insan gücü sayısı kesinlikle saptanamamakla birlikte, daha önceki dönemlere göre, beyin göçüne konu olan doktor sayısında azalma, buna karşılık mimar ve mühendis sayısında artış izlenmektedir. Ayrıca beyin göçü olgusunun Batı Avrupa ve Kuzey Amerika ülkeleri yanı sıra Orta Doğu ülkelerine de kaydığı izlenmektedir. Yüksek nitelikli insan gücünün yanı sıra, son yıllarda zaten yetersiz olan orta nitelikli teknik insan gücünün de beyin göçü konusu olması insan gücü kaynağının yurt içinde kullanımı açısından olumsuz sonuçlar yaratmaktadır.”* ifadeleri de Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda olduğu gibi beyin göçünün tespit edilmesindeki güçlükler, olumsuz sonucuna ve gidilen ülkelere dikkat çekilmiştir.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda beyin göçüne doğrudan değinilmemiştir (1985-1989) ancak yüksek öğretimde akademik eleman sayısında hedeflenen sayıya ulaşabilmek için *“1416 ve 4489 sayılı kanunlardan faydalanılarak, öğretim üyesi yetiştirmek amacıyla yurt dışı doktora bursları yeterli sayı ve duruma ulaştırılacak”* ifadesine yer verilerek Türkiye'den yurt dışına yetiştirilmek üzere eleman gönderilmesi için imkanlar tanınacağı belirtilmiştir.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994) yurt dışındaki gelişmelere uzak kalmamak ve bu gelişmeleri uygulamak açısından yurt dışına bilim insanları gönderileceğini ve yurt dışındaki Türk beyinlerden faydalanabilmesi için neler yapılabileceği şu şekilde belirtmiştir: *“Türkiye'nin gelişmiş ülkeler ile arasındaki "bilgi açığı"nı kapatabilmek için araştırma yapmanın yanısıra, bilgilere erişmenin yol ve araçları üzerinde durulacaktır. Bu amaçla, dünyada bilgi odakları denilebilecek kuruluşlara bilim adamları yerleştirmek, projelere katılmak; bilim ve teknoloji açısından önemli ülke ve şehirlerdeki bilim ve teknoloji faaliyetlerini izlemek; bilgi ağlarına bağlanmak; yabancı ülkelerde yerleşik Türk bilim adamlarından yararlanabilecek ortamı tesis etmek gibi faaliyetlerden oluşan bir İlişkiler sistemi kurmak üzere gerekli tedbirler alınacaktır.”*

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) döneminde; *“İnsangücünün yetiştirilmesi ve verimliliğinin yükseltilmesi amacıyla eğitime ayrılan kaynakların artırılması, özel sektör kaynaklarından da yararlanılması ve bu kaynakların akılcı bir şekilde kullanılması sağlanacaktır. İnsangücünün eğitim düzeyinin uluslararası alanda rekabet gücünü artıracak şekilde geliştirilmesi esas olacaktır. Eğitimin kalitesi yükseltilecek ve her kademedeki eğitim yaygınlaştırılarak fırsat eşitliği sağlanmasına çalışılacaktır. Öğretmen ve öğretim üyelerinin sayı ve nitelikleri artırılacak, başarılı ve üstün yetenekli öğrencilerin bu alana yönlendirilmesi sağlanacaktır. Öğretim üyesi ihtiyacının giderilmesinde yurt dışı imkanlardan da yararlanılacaktır.”* İfadeleriyle eğitimin kalitesinin arttırılmasına değinilmiştir ve eğitimde yapılan iyileştirmeler beyin gücü yetiştirme anlamında önemlidir.

Devlet Planlama Teşkilatı'nın aynı dönemlerde; 2000 yılında yayınladığı *“Parçacık Hızlandırıcılar: Türkiye'de Neler Yapılmalı”* projesinin sonucunda beyin göçünün tersine çevrilmesine yönelik önerilerde bulunulmuştur: *“Beyin göçünü tersine çevirebilmenin, ilgili konulardaki gelişmeleri takip ederek bu alanda dünyaca muhatap kabul edilebilmenin olmazsa olmaz koşullarından birisi olarak kabul edilmesi gereken ve somut*

bir kalkınmışlık göstergesi sayılacak olan Ulusal Hızlandırıcı Laboratuvarı kompleksine sahip olmak gerekliliği” ve bu laboratuvara sahip olmasıyla da Türkiye’nin Cern’e üye olmasında etkili olacağı vurgulanmıştır¹⁸”(Sultansoy, 2001).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) beyin göçü ile ilgili olarak *“Küreselleşme ve ekonomik kriz nedeniyle beyin göçüne katılan nitelikli işgücü, yurt dışındaki vatandaşlarımız içerisinde önemli bir paya sahiptir.”* ifadeleri yer almıştır. Yüksek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi için çalışmalar yapılması gerektiği belirtilirken; yüksek nitelikli işgücünü yetiştirmek adına da vakıfların eğitim birimleri kurmasının önemine de değinilmiştir

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013) beyin göçü yerine nitelikli işgücü eksikliğini ve yetersizliğini ele alarak beyin gücünün önemini ve beyin gücünün artırılmasının önemini ortaya konulmuştur. Eğitimde niteliğin arttırılmasının gerekliliğini *“İşgücünün eğitim düzeyi Plan döneminde yükselmekle birlikte, AB ortalamasına göre düşük olmaya devam etmiştir. Bu durum nitelik ve beceri düzeyi yüksek insan gücüne ihtiyaç duyulan günümüzde önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir.”* ifadesi ile belirtilmiştir.

Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (2014-2018); *“Dünya genelinde nitelikli işgücüne olan talebin artması ve işgücünün daha serbest hareket edebilmesi ülkemiz için çeşitli fırsatlar sunmaktadır. İhtiyaç duyulan alanlarda başta bölge ülkelerinden olmak üzere ülkemize beyin göçünün teşvik edilmesi, nitelikli insan gücü kaynağımızı artırarak büyüme potansiyelimize olumlu katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan ülkemizin eğitim ve sağlık alanlarında çekim merkezi haline gelmesi uluslararası hareketlilikten azami ölçüde faydalanmasına imkân verebilecektir.”*ifadesiyle beyin göçünün yönünü Türkiye’ye doğru çekilmesini yani tersine beyin göçünün gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır.

Onuncu beş yıllık kalkınma planında ayrıca beyin göçünün tersine çevrilmesine yönelik *“Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi”* programından söz edilmektedir. Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda yer alan bu programla, Türkiye’ye gelen hem kendi

¹⁸ 2000 yılından sonraki süreçte; Türkiye 2011 yılında “Türk Hızlandırıcı Merkezi” kurulmuştur. Bu merkezin amacı temel bilimler ve uygulamalı bilimlerdeki hızlandırıcı temelli araştırma ve geliştirme çalışmalarını gerçekleştirmektir. Ayrıca Cern ile 2008 yılında ilk adım Türkiye Atom Enerjisi Kurumu ve Cern arasında iş birliği anlaşması daha sonra da 2015 yılında Türkiye ile Cern arasında ortak üyelik anlaşması imzalanmıştır (Sultansoy, 2001).

vatandaşlarla birlikte diğer nitelikli işgücünün (sözleşmeli çalışan yabancı işgücü) üniversite, sanayi, kamu ve araştırma merkezleri kurumları ile yapılacak işbirlikleri ile sayısının artırılması ve Türkiye'nin cazip ve tercih edilir bir ülke konumuna gelmesi hedeflenmiştir (<http://odop.kalkinma.gov.tr>). Bu program üç bileşenden oluşmaktadır:

Birinci Bileşen; Tanıtım, Organizasyon ve Ağ Oluşturma: Türkiye'nin yurt dışındaki yüksek nitelikli vatandaşlarına ve yüksek nitelikli yabancı uyruklu vatandaşlara tanıtılmasını amaçlamaktadır. Bu tanıtımı ve organizasyon ağını da şu şekilde yapmayı öngörmüşlerdir: Türkiye'deki araştırma merkezlerinin, çalışma koşullarının ve diğer olanakların tanıtım imkanını sağlayacak yurt dışı temsilcilik kapasitesini artırılması, sağlık ve teknoloji alanlarında gelişmiş araştırma merkezleri ile diğer muadil kurumlarla ortaklıklar yapılması, Türkiye ile ekonomik kültürel ve tarihi anlamda güçlü bağları olan ülkelerle AB çerçeve programları gibi programlar geliştirme, yurt dışındaki yüksek nitelikli vatandaşlarla Türkiye ile ilişkilerini sürdürmek amacıyla iletişim ağı kurulması, yurt dışından yüksek nitelikli işgücü ihtiyacın hangi alanlardan olduğunun tespit edilmesi.

İkinci Bileşen; İş ve Yaşam Ortamının İyileştirilmesi: Bu bileşen ile Türkiye'nin çalışma koşullarının yüksek nitelikli işgücü açısından uygun hale getirilmesi ve böylelikle cazip hale gelmesi hedeflenmektedir. Bu amaçla araştırma merkezlerine yakın yerlerde konaklama olanaklarını artırma, nitelikli yabancı işgücü için de hem kendisine hem de ailelerine yönelik ikamet izinleri ve istihdam edilmelerine yönelik süreçlerde kolaylıklar verilmesi hatta yüksek nitelikli yabancı çalışanlara TC vatandaşlığına geçişlerine yönelik kolaylık verilmesi amaçlanmıştır.

Üçüncü Bileşen; Destekleme Mekanizmaları Geliştirilmesi: Desteklemeyi güçlendirmek amacıyla araştırma ile ilgili projelerde sözleşmeli olarak yabancı işgücünün istihdamını kolay halde getirilmesi, Türkiye'nin tanınabilirliğini ve ziyaretleri arttırmak için bilimsel ve akademik çalışmaların artırılması, yurt dışındaki öğrencilerle çeşitli alanlarda (kültür, sanat, bilim vb.) staj, değişim gibi programların geliştirilmesi, yurt dışındaki lisansüstü eğitilmiş Türkiye vatandaşlarının Türkiye'ye geri dönmeleri için Ar-Ge desteklerini artırma gibi faaliyetlere yer verilmiştir.

Bu bileşenlerin içerisindeki politikalardaki eylemlerin sorumlu olduğu kuruluşlar şunlardır: İŞKUR, YÖK, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, TÜBİTAK, Kalkınma Bakanlığı,

Ekonomi Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Yurt Dışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'dir (<http://www.dap.gov.tr>).

3.3.1.2. Yüksek Nitelikli Bireylere Yönelik Vizelerle Tersine Beyin Göçü

Türkiye’de Dış İşleri Bakanlığı’nın resmi web sitesinde belirtilen vize türleri; seyahat türüne göre olurken, beşe ayrılmıştır. Bu vize türlerinin içinde doğrudan yüksek nitelikli bireylere yönelik vize olmayıp; bu vize türleri içerisinde yüksek nitelikleri ilgilendiren vize türleri olarak şu vizeler belirtilebilir: Turistik iş adamı vize türü; konferans/seminer/toplantı, festival/fuar/sergi, sportif etkinlik, kültürel sanatsal etkinlikler amaçlı verilen vizelerden, eğitim vizesi; staj vizesi, staj ERASMUS, staj AIESEC, Türkçe Dil Kursu, kurs amaçlı, öğrenim amaçlı, KKTC Öğrenim Amaçlı verilen vizelerden olurken, çalışma vizesi; çalışma amaçlı/özel çalışma amaçlı, atanan öğretmenler/öğretim görevlileri, atanan sporcular, atanan sanatçılara yönelik vize türüdür. Güney Kore’nin elektronik vize uygulamasına benzer olarak Türkiye 2013 yılında “E Vize” uygulamasına başlamış olup, bu ülkeden farklı olarak vize sadece turistik veya ticari amaçlar dışında (çalışma ve öğrenci vizesi gibi) yapılacak seyahatlerde kullanılamamaktadır.

Turkuaz Kart

Türkiye’ye yüksek nitelikli işgücünü çekme anlamında imkan veren bir uygulama da “*Turkuaz Kart*”tır. Türkiye Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu tarafından önerisi verilip 2017 yılında Resmi Gazete’de yürürlüğe giren “*Turkuaz Kart*”, yabancılara Türkiye’de süresiz çalışma izni ile ikamet etme hakkı veren ve ayrıca yakınlarına da ikamet hakkı sağlayan karttır. Turkuaz Kart Yönetmeliği Madde 5’te Turkuaz Kart verilebilecek yabancılar belirlenmiştir. Bu maddeye göre: “*Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki bilgisi ve deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri nitelikleri itibarıyla yüksek nitelikli işgücü olarak değerlendirilen, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü, bilimsel ve teknolojik gelişmeye yaptığı katkı ve benzeri özellikleri itibarıyla yüksek nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen, bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sağlayan veya bilim, sanayi ve teknoloji alanlarında uluslararası düzeyde ülke menfaatleri açısından stratejik kabul edilen çalışmalar ve araştırmalar yapan bilim insanı veya araştırmacı, kültürel, sanatsal veya sportif faaliyetler açısından uluslararası düzeyde başarılı olan, Türkiye’nin veya Türk kültürünün uluslararası tanınırlığına veya tanıtımına katkı sağlayan, Türkiye’nin milli menfaatlerine ilişkin hususlarda uluslararası düzeyde faaliyette bulunan yabancılara*

verilebilir.” ifadeleri yer almıştır. 2017 yılında yürürlüğe giren bu kartın uygulamasına henüz geçilmediği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na belirtilmiştir.¹⁹

3.2.1.3. Türkiye’de Tersine Beyin Göçüne Yönelik Ulusal Anlamda TÜBİTAK’ın Yürüttüğü Program ve Projeler

TÜBİTAK yurt dışındaki Türk araştırmacıların Türkiye’ye dönüşlerini teşvik etmesi için 2007 yılından itibaren çalışmalar başlatmıştır. Bu amaçla tersine beyin göçü projesi kapsamında birçok program yürütmüştür. Bu programların bazıları; Marie Curie Burs Destek Programı, BİDEB’in yürüttüğü ulusal fonlar, European Research Council Programı ve 2010 yılında başlatılan TÜBİTAK 2232 yurda dönüş, TÜBİTAK 2236 Programı Uluslararası Araştırmacı Dolaşımı Destek Programı gibi programlardır. Bu programların haricinde diğer bilimsel toplantılar, çalıştaylar yapılmıştır. Bu çalıştaylar günümüze kadar Avrupa ve ABD’de 12 yerde düzenlenmiş ve ortalama 1500 nitelikli Türk bilim insanı ile irtibata geçilmiştir ve proje kapsamında 8 yılda toplamda 595 araştırmacı Türkiye’ye geri dönmüştür.

3.2.1.3.1. 2232-Yurda Dönüş Araştırma Burs Programı

TÜBİTAK’ın 2010 yılından itibaren başlattığı bu program; yurt dışındaki araştırmacıların Türkiye’ye dönüşlerini arttırmak ve Türkiye’deki çalışmalarını devam ettirebilmeleri için destek vermeyi amaçlamaktadır. Bu programın özellikleri; araştırmacıya en fazla 24 ay süre ile aylık bursla destek vermektir. Bu programdan faydalanma koşulları da şu şekildedir; *“T.C. vatandaşı olmak, Doğa Bilimleri, Mühendislik ve Teknoloji, Tarımsal Bilimler, Sosyal Bilimler ve Beşeri Bilimler ile Tıbbi Bilimler alanlarında, üniversiteye dönecek olanlar için doktora veya tıpta uzmanlığını, özel sektör veya kamu Ar-Ge birimlerine dönecekler için en az lisans veya yüksek lisans eğitimini tamamlamış olmak, başvuru tarihi itibarıyla son 36 ay içinde en az 30 ay yurt dışında ikamet etmiş olmak. bu programa başvuru için aşağıdaki çalışma deneyimlerinin en az birini sağlamak, Başvuru tarihi itibarıyla lisans mezunu olup lisans sonrası en az 6 yıl alanlarında yurt dışı araştırma deneyimine²⁰ sahip olmak, yüksek lisans mezunu olup yüksek lisans sonrası en*

¹⁹ Turkuaz kart başvuruları ile ilgili Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi’ne yapılan bilgi talebi sonucunda Turkuaz Kart yönetmeliğinin yayınlanmış olduğu, ancak uygulamasının henüz başlamadığı beyan edilmiştir.

²⁰ Araştırma deneyimi olarak ilgili adayın çalıştığı alanda yurt dışında belirtilen sürelerde tam zamanlı bir işte çalışmış olması beklenmektedir (Yarı zamanlı çalışmalar, doktora ve yüksek lisans öğrenciliğinde öğrenci olarak geçirilen süreler ve burs karşılığı bursiyer olarak geçirilen süreler araştırma deneyimi olarak kabul edilmemektedir).

az 4 yıl alanlarında yurt dışı araştırma deneyimine sahip olmak, doktora mezunu olup doktora sonrası en az 2 yıl alanlarında yurt dışı araştırma deneyimine sahip olmak), aynı anda TÜBİTAK'ın herhangi bir programından bursiyer olarak desteklenmiyor olmak, bu programdan daha önce desteklenmemiş olmak”.

2232 Yurda Dönüş Araştırma Burs Programı'na başvuran kişi sayısı ve desteklenmekte olan kişi sayıları Tablo 23'te verilmiştir. Bu programa başvuran kişi sayıları 2014 yılına kadar artmış, 2015 yılından itibaren de başvuran kişi sayısında düşüşler olmuştur. Bu programla desteklenen kişi sayısı da 2016 yılına kadar artmış, 2017 yılında bu sayı düşmüştür (Tablo 23).

Tablo 23:
2010- 2017 Yılları Arasında 2232 Programı'na
Başvuranların ve Desteklenenlerin Sayısı

Yıl	Başvuran Sayısı	Desteklenen Sayısı
2010	15	12
2011	25	34
2012	31	57
2013	172	169
2014	287	278
2015	178	398
2016	115	442
2017	75	274

Kaynak:www.tubitak.gov.tr

Bu program kapsamında geri dönüş yapacaklara ev sahipliği yapmakta olan kurumlar Türkiye'deki Ar-Ge Merkezleri ve Üniversiteler (168 üniversite) olarak belirtilmiştir. TÜBİTAK geri dönen ve geri dönecek olan araştırmacılar için araştırma alanları; doğal bilimler (22), mühendis ve sağlık bilimleri (48), medikal ve sağlık bilimleri (12), tarımsal bilimler (3), sosyal ve beşeri bilimler (25) ve teknoparklar (15) olmak üzere bu Ar-Ge merkezlerinde ev sahipliği yapmaktadır. Bu enstitülerin 99'u üniversiteler bünyesindeki kuruluşlar iken diğerleri de TÜBİTAK ve diğer kurumların araştırma merkezleridir. Geri dönüşlerde tercihlerde üniversiteler ilk sırada yer almaktadır (%88). Başvuran adayların bulundukları ülkelere göre dağılımları; ABD, Almanya, Kanada, Avusturya, İngiltere, İtalya, Avustralya, Japonya, Çin, Güney Kore, Danimarka, Hollanda, İspanya, İsrail ve Bosna Hersek'tir (www.tubitak.gov.tr).

Bu program 2018 yılı kasım ayında güncellenerek Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı olmuştur. Araştırmacılara destekler araştırma başlangıcı paket ödeneği, proje yürütücüsünün eş veya çocukları için aile yaşam giderleri bursu, araştırma ekibininin oluşturulması desteğinde Türkiye'de yürütülecek araştırmalar için araştırma ekibine(beş

doktora öğrencisi) aylık ödenek, projede yer alacak araştırmacılara verilen aylık proje teşvik ikramiyesi, ev sahibi kurum ya da kuruluşa aylık kurum hissesi / genel gider ödeneği, proje yürütücüsü ile eş ve çocukları için aylık sağlık sigortası desteği, proje yürütücüsü ile eş ve çocukları için yol desteği seyahat biletleri tutarında(geliş masrafı) ödeneklerdir. Bu destekler en az yirmidört ay ve en fazla otuz altı aydır. Bu şekilde revizesi gerçekleşmiş olan bu program diğer programın içeriğine göre daha geniş kapsamlı olduğu anlaşılmaktadır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından 2019 Temmuz ayında Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı'na, yurt dışından başvuru yapan 243 bilim insanı ve araştırmacıdan 127'sinin katılma hakkı elde ettiği; başvuranların 21 farklı ülkeden olmak üzere 98'i Türk, 29'u yabancı araştırmacı ve bilim insanı olduğu belirtilmiştir (www.tubitak.gov.tr, www.haberler.com/).

3.2.1.3.2. 2236-Uluslararası Araştırmacı Dolaşımı Destek Programı

2236 Uluslararası Araştırmacı Dolaşımı Destek Programı ile TÜBİTAK; Türkiye'nin araştırmalar için tercih edilir bir merkez olmasını sağlamayı hedeflemiş ve Türkiye'de araştırmacı/bilim insanını desteklemeyi amaçlamıştır. Bu program; TÜBİTAK Bilim İnsanı Destekleme Daire Başkanlığı'na AB'nin katkılarıyla 100 deneyimli araştırmacı/bilim insanına çeşitli kurum ve kuruluşlarda (Kamu Ar-Ge birimleri, sanayi kuruluşları ve Türkiye'deki üniversiteler vb.) kadrolu istihdam edilme ve araştırmalar yapma imkanları ile 5 yıl süreli başlatılmıştır. Deneyimli araştırmacıların (son üç yıl içerisinde en az iki yıl yurt dışında çalışmış olanlar) kabul edildiği bu programda, deneyimli olanların 4 yıl, çok deneyimli olanların ise 10 yıldan fazla deneyimli olması istenmektedir (www.tubitak.gov.tr). Bu programa başvuran ve destek verilen kişi sayıları Tablo 24'te verilmiştir. Destek kararı verilen kişi sayısı başvuran kişi sayısının yaklaşık üçte biridir. En fazla başvuru 2013 yılında olurken, en fazla destek kararı verilen kişi sayısı da 2015 yılıdır. Başvuran ve destek sayılarında yıllara göre çok büyük bir sayı artışı yoktur.

Tablo 24:
2012-2015 Yılları Arasında 2236-Uluslararası Araştırmacı Dolaşımı Destek Programı'na Başvuranların ve Desteklerin Sayısı

Yıl	Başvuran Sayısı	Desteklenenlerin Sayısı
2012	66	26
2013	78	26
2014	69	23
2015	67	28

Kaynak:www.tubitak.gov.tr

Bu programın sağladığı imkanlar şunlar olmuştur: Türk veya yabancı araştırmacı/bilim insanlarından yurt dışında araştırmalarını devam ettirenlere Türkiye’de çalışmalarını sürdürebilecek imkanlar sağlama, sadece Türkiye vatandaşı olan bilim insanı/araştırmacıları kapsamayan program diğer ülkelerden olan bilim insanı/araştırmacılarında katılmasına olanak tanıma, programda başka kurumlarla iş birliği ve katılım yapılabilmesi (üniversite, sanayi vb.), proje konusunun belirlenmesinin araştırmacı/bilim insanı ve ev sahibi kuruluşa bırakılması, destek süresinin 20-24 ay olması (son çağrı 12 ay), araştırmacı/bilim insanına ait bazı giderleri karşılama (yaşam, seyahat vb.) , sağlık sigortası ve sosyal güvenlik gibi imkanlar verme, araştırmalar için araştırma fonu kullanılması olarak belirtilmiştir.

Programın bütçesi 11.2 milyon euro olarak belirlenirken, bütçenin %40’ı Avrupa Komisyonu tarafından karşılanacağı belirtilmiştir. Türkiye’ye gelecek araştırmacılarından çok deneyimli kategorisindekilere aylık net 3.150 euro, deneyimli olanlara ise 2.800 euro verilmesi ve bu araştırmacıların başka programlara (1001 Programı) başvurabileceği, bu araştırmacılara ev sahipliği yapacak kurumlara da 2 yılda 14.400 euro araştırma katkısı sağlanacağı belirtilmektedir (www.tubitak.gov.tr).

3.2.1.3.3. 2221 - Konuk veya Akademik İzinli Bilim İnsanı Destekleme Programı

Bu program gerek üniversiteler olsun gerek de kamu ve özel kuruluşlarında istihdam edebilmek üzere yurt dışındaki bilim insanlarını ve araştırmacıları Türkiye’ye çağırılmaktadır. Türkiye’ye bu program ile gelen bilim insanlarına Türkiye’de araştırma yapma, kongreler, konferanslar vb. düzenleme, ders verme, ortak projeler yazma gibi imkanlar verilmektedir. Bu programa başvuruda bilim insanının yurt dışındaki üniversitelerde en doktora derecesine sahip olması ile yurt dışındaki kurumlarda (özel/kamu) da beş yıl sektör tecrübesi olması şartları aranmaktadır. Ayrıca bu bilim insanlarının Türkiye’ye gelmesi için onları davet eden Türkiye’deki bilim insanlarının başvuruları yapması gerektiği belirtilmiştir (www.tubitak.gov.tr). Türkiye’ye dönüş yapan bilim insanlarına kalacakları sürelerle ve ünvanlara göre verilen burs miktarları belirlenmektedir. Bu programda profesör, doçent ve doktor öğretim üyelerine burs verilmektedir. Bilim insanlarının gidiş ve dönüş(tek seferlik) yol ücretleri ve ayrıca 1-12 ay arasında kalacak bilim insanlarına sağlık sigortası sağlanmaktadır.

Bu programa başvuran kişi sayıları ve destek kararı verilen kişi sayıları Tablo 25’te gösterilmiştir. Başvuran kişi sayılarında 2011-2015-2016-2017 yıllarında düşüşler

olurken Destek kararı verilen kişi sayısında da başvuru sayılarındaki düşüşlerin yaşandığı 2015-2016-2017 yıllarında ve 2012 yılında düşüş olmuştur. Başvuran kişi sayısının ve destek kararı verilen kişi sayılarının en yüksek ve en düşük olduğu yıllar aynıdır; en yüksek olduğu yıl 2014, en düşük olduğu yıl 2017 yılıdır.

Tablo 25:
2010-2017 Yılları Arasında 2221 - Konuk veya Akademik İzinli Bilim İnsanı Destekleme Programı'na Başvuranların ve Desteklenenlerin Sayısı

Yıllar	Başvuran Sayısı	Desteklenen Sayısı
2010	361	217
2011	355	238
2012	400	221
2013	462	263
2014	594	362
2015	561	263
2016	305	132
2017	169	65

Kaynak:www.tubitak.gov.tr

Türkiye’de geçirecekleri süreler bakımından 7 gün-3 ay arasında geçen süre kısa süreli olurken, uzun süreli ve akademik izin dönemlerinin süreleri de 3-12 ay arasındaki süredir. Bu programa başvuru yapan araştırmacının başvurusunun değerlendirilmesi sürecin de Türkiye’ye yapacağı katkı önem taşımaktadır (www.tubitak.gov.tr). Bu program kapsamında desteklenen bilim insanı sayısı 2013 yılında 221 kişi olduğu onuncu kalkınma planı nitelikli insan gücü çekim merkezi programı eylem planı performans göstergesinde belirtilmiştir.

3.2.1.3.4. 2216-Uluslararası Araştırmacılar İçin Araştırma Burs Programı

2216 Uluslararası Araştırmacılar için Araştırma Burs Programı; Türkiye’deki uluslararası araştırmacılara yöneliktir. Bu program; araştırmasının bir kısmını Türkiye’de yapacaklara, doktora ünvanına sahip olanlar ya da yurt dışındaki doktora programına kayıtlı olan yabancı ülke vatandaşlarına Türkiye’deki üniversite veya araştırma kurumlarındaki araştırmaları için destek veren bir programdır. Bu programın amacı Türkiye’deki yabancı araştırmacılara mali destek ile Türkiye’nin teknoloji ve bilimsel alanda uluslararası iş birliği sağlanmasıdır. Araştırmacılara desteğin süresi en fazla 12 ay olmak üzere verilen imkanlar; burs, yol masrafları ve özel sağlık sigortasıdır.

Bu programa başvuran kişi sayıları ve desteklenmekte olan kişi sayıları Tablo 26’da gösterilmiştir. Bu programa başvuran kişi sayısında 2010-2015 yılları arasında artış olurken, 2016 ve 2017 yıllarında düşüşler olurken, desteklenmekte olan kişi sayısında 2015 yılı hariç diğer yıllarda artış olmuştur. Başvuran kişi sayısının en yüksek olduğu yıl 2015, en düşük olduğu yıl da 2010 yılıdır. Desteklenmekte olan kişi sayısının en yüksek olduğu yıl 2014, en düşük olduğu yılda 2010 yılıdır.

Tablo 26:
2010-2017 Yılları Arasında 2216-Uluslararası Araştırmacılar İçin Araştırma Burs Programı’na Başvuranların ve Desteklenenlerin Sayısı

Yıllar	Başvuran Sayısı	Desteklenen Sayısı
2010	57	51
2011	86	90
2012	120	159
2013	192	234
2014	258	335
2015	369	297
2016	194	324
2017	186	356

Kaynak:www.tubitak.gov.tr

Başvuracak kişilerde aranan şartlar; üniversite ya da araştırma kurumundan davet yazısı almak (doktorasını Türkiye’de tamamlamış olanların doktora yaptıkları üniversitenin dışında başka bir üniversiteden kabul alması ve daha önceki tez danışmanı haricinde yeni bir akademik danışmanla çalışmalarını yürütmesi), çalışmasında kullanacağı dili araştırmasını yürütebilecek seviyede bildiğini belgelendirmesi ve 35 yaşını doldurmamış olması yer almaktadır. Bu programa yılda iki dönem başvuru yapılabilmektedir (www.tubitak.gov.tr).

3.3.2. Türkiye’de Tersine Beyin Göçüne Yönelik Özel Kurumların Politikaları ve Proje Örnekleri

İstihdam edilebilme açısından beyin göçünü Türkiye’ye çevirme anlamında özel kurumların başlattığı projeler mevcuttur, bu projelerin öne çıkanlardan; HAVELSAN tersine beyin göçü projesi, TUSAŞ Tersine Beyin Göçü Projesi, Anadolu’ya Beyin Göçü Projesi ele alınmıştır.

Arçelik Geleceğe Bir Bilet Al Projesi: Yurt dışında eğitimini almış Türk öğrencilere yönelik olan bir projedir. Bu projede öğrencinin okulu bittikten sonra Türkiye ya da yurt

dışındaki Arçelik iştiraklerinde istihdam edilmesi hedeflenmiştir. İlk etapta ABD, Kanada, Almanya, İtalya, Belçika ve İsviçre ülkelerinde üniversite eğitimi alan Türk öğrencilere ulaşıldığı İK departmanı tarafından belirtilmiştir. Öğrencilere yurt dışındaki Türk öğrenci derneklerinden, okullardaki yabancı öğrenci ofisleri ve sosyal medya vb. farklı kanallardan ulaşılmıştır. Ulaşılan öğrencilerden teknoloji ile ilgili olan bu programa uygun öğrenciler davet edilmiş; daha çok Makine Mühendisliği, Elektrik / Elektronik Mühendisliği, Bilgisayar Mühendisliği, Mekatronik Mühendisliği, Gıda Mühendisliği, Tekstil Mühendisliği, Kimya Mühendisliği, Malzeme Mühendisliği, Endüstri Mühendisliği, İşletme Mühendisliği vb. alanında eğitim görmekte olan doktora, yüksek lisans ve lisans öğrencilerine ulaştırılması hedeflenmiştir (www.tassausa.org).

Anadolu'ya Beyin Göçü Projesi: MEB İlköğretim Genel Müdürlüğü ve uluslararası bir sivil toplum örgütü olan YGA (Young Guru Academy) Vakfı arasında 10 Ocak 2008 tarihinde "*Oku Düşün Paylaş*" protokolü imzalanmıştır ve bu protokolle birlikte MEB'in belirlediği okullarda "*Oku Düşün Paylaşan Türkiye*" projesi hayata geçirilmiştir. Bu projenin anadoluya beyin göçü projesi için vakıf tarafından 17 bin üniversite öğrencisi arasından gönüllüler seçilmiş ve seçilen gönüllülere üç yıl süresince eğitim verilmiştir. Bu süreçte ilk 1000 sorumlu lider 2011 yılında diplomasını da almıştır. Anadoluya beyin göçü projesi de oku düşün paylaş projesinin bu gönüllülerle birlikte yürüttüğü bir projedir. Bu projenin amacı; beyin göçünün gerçekleştiği şeklin (Anadolu'dan büyük şehirlere ya da yurt dışına doğru) tam aksine anadoluya doğru göç hareketi sağlamak ve Anadolu için beyinlerin çekimini gerçekleştirmektir (www.pepsico.com.tr).

Beyin Göçü ve Geri Kazanım Projesi: Beyin göçü ve geri kazanım projesi; genç araştırmacıların Türkiye Sivil Toplum ve Kalkınma Enstitüsü Derneği öncülüğünde Türkiye, Kıbrıs, İtalya ve Ürdün ülkelerindeki ekipleriyle çalıştıkları bir projedir. AB programları ile birlikte proje iki yılda nihai sonuca varılmıştır (2008 yılında tamamlanmıştır).

Projenin genel hedefleri şunlardır: Uzmanlığı göç ve özellikle "beyin göçü" olan genç araştırmacılar arasındaki iş birliği ve fikir alışverişini güçlendirmek ve teşvik etmek; beyin göçü olgusunu büyüklüğünü araştırmak, sonuçlarını değerlendirmek ve politika yanıtlarının etkinliğini değerlendirmek olarak belirtilmiştir. Özel hedefleri; ülkelerin kalkınmasına yardımcı olmak ve yüksek nitelikli vatandaşların ülkeleri için çalışmasını amaçlayan stratejilerin geliştirilmesinde kamu yetkililerini (örneğin; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) ve politika yapıcılarını teşvik etmek ve desteklemek, kalkınmanın ve

gelişimin sağlanması ve yönetmek için gerekli bilgi ve tecrübe alışverişi yoluyla nitelik ve beceriler kazanmak, toplumdaki ayrımcı unsurların azaltılmasına katkıda bulunmak.ve yeni işler meydana getirmek, beyin göçünü önlemek ve yüksek nitelikli göçmenlerin geri gelmeleri için politikalar tasarlamaktır (www.stked.org).

TASSA: Türk-Amerikan Bilim Adamları ve Bilim Adamları Derneği (TASSA), 2004 yılında kurulmuş ve Washington DC'de bulunan bağımsız, kar amacı gütmeyen, politik olmayan bir kuruluştur. TASSA'nın vizyonu, ABD ve Türkiye arasında, insanların, bilginin ve teknolojinin değişimleri yoluyla ikili bilimsel ilerlemeyi destekleyen, sürdürülebilir bir bilimsel köprü inşa etmektir. Bu kurum en az yüksek lisans derecesine sahip olan bilim insanlarına yöneliktir. Tüm mühendislik, temel ve yaşam bilimleri dahil olmak üzere, sanat ve beşeri bilimler, sosyal ve fizik bilimlerinden bilim insanları kuruma üye olabilmektedir. TASSA Türkiye'ye beyin göçünü çekebilmek adına "*Ziyaretçi Bilim Adamı Programı*"nı başlatmışlardır. Bu program ile Türkiye'ye tatil amaçlı gelen bilim insanlarının bulunduğu ilin üniversitelerinde seminer vermesi amaçlanmıştır. Son dönemlerde de İstanbul ve Ankara illerinde bilim şehri kurulmasına yönelik çalışmaları olduğu ve böylelikle Türkiye'de tersine beyin göçünü gerçekleştirmeye katkı sağlanacağı kurum yetkilisi tarafından belirtilmiştir (www.tassausa.org/Membership,www.tassausa.org/document, www.enderun.com).

Vakıf Üniversiteleri Tersine Beyin Göçü Örnekleri: Türkiye'de beyin göçünü tersine çevrilmesine katkı sağlayan kurumlardan bir tanesi de vakıf üniversiteleridir, özellikle yurt dışındaki bilim insanlarını/akademisyenleri Türkiye'ye geri çağırma etkilidir. Vakıf üniversitelerinin üç tanesinde son dönemde tersine beyin göçü politikası izlendiği kamuoyuyla paylaşılmıştır. Yaşar Üniversitesi 2017 yılında beyin göçünü tersine çevirmeye yönelik uyguladığı politika çerçevesinde yurtiçindeki ve yurt dışındaki akademisyenleri İzmir'e çektiğini belirtmiştir. Yaşar Üniversitesi'ne Stanford Üniversitesi, Massachusetts Institute of Technology (MIT), Cambridge Üniversitesi, Carnegie Mellon Üniversitesi, Houston Üniversitesi, Greenwich üniversitesi gibi dünyadaki prestijli üniversitelerden akademisyenler gelmiştir. Esenyurt Üniversitesi de tersine beyin göçünü hedefleyerek, ABD'de eğitim almış akademisyenleri bünyesine kattığını ve bu şekilde öğrencilere uluslararası deneyimlerin aktarılacağı belirtilmiştir. Bezmialem Üniversitesi'nin 2018 yılında kurduğu Biyoteknoloji Enstitüsü ile de yurt dışındaki eğitilmiş bireyleri Türkiye'ye çekmeyi planladığını açıklamıştır.

3.3.3. Türkiye’de Tersine Beyin Göçüne Yönelik Kamu Özel İştirakleri Proje Örnekleri

Türkiye’deki kamu özel iştirakleri tersine beyin göçü projeleri olarak; ASELSAN, HAVELSAN ve TUSAŞ kurumlarının projelerine yer verilmiştir.

Askerî Elektronik Sanayii (ASELSAN) Tersine Beyin Göçü Projesi

ASELSAN, 1975 yılında Türk Silahlı Kuvvetlerinin haberleşme alanındaki ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulmuştur. Hisselerinin % 84.58’lik kısmı Türk Silahlı Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı’na ait olup, %15.3’lük oranı da borsa İstanbul’da işlem gören ve 19 iştiraki olan bir anonim şirkettir. Dünyanın ilk 100 savunma sanayi şirketlerinin arasında yer almaktadır. Toplamda beş bine yakın çalışanın içerisinde nitelikli mühendisleri istihdam etmektedir. Yıllık cirosunun da yaklaşık % 6 oranını kendi özkaynaklarıyla finanse ettiği Ar-Ge faaliyetine ayırmaktadır. Şirketin Ar-Ge faaliyetleri ve dünya üzerindeki başarısının sürdürülebilirliği açısından İK süreçlerinde tersine beyin göçünün de üzerinde durdukları gerek web sitelerinde yurt dışındaki araştırmacılara yaptıkları iş başvuru çağrıları ile gerekse çeşitli ülkelerde özellikle de ABD Silikon Vadisi’nde gidilerek tanıtım çalışmaları yaptıklarını belirtmektedirler. Bu tanıtım çalışmalarında yurt dışındaki araştırmacılara Türkiye geneli iş imkânları ile araştırmacıların kendi bilgi birikimlerini aktarabilecekleri Ar-Ge faaliyetleri hakkında bilgi vermektedirler. Ayrıca Stanford, Berkeley, Ohio State ve MIT Üniversiteleri’nde de kariyer etkinliği düzenlemişlerdir. Şirketin yöneticileri de ABD’deki TASSA ve TÜBİTAK’ın etkinlikleri ve toplantılara iştirak ederek akademisyen ve öğrencilere (doktora ve doktora sonrası eğitimlerine devam edenler) / araştırmacılara Türkiye’deki kurumlarında çalışan bilim insanlarıyla iletişim kurmalarına yardımcı olmuşlardır. Kurum bu çalışmaları sonuncunda 100’e yakın yüksek nitelikli işgücünün ASELSAN’da çalışmaya başladığını belirtmiştir (www.aselsan.com.tr).

Hava Elektronik Sanayii (HAVELSAN) Tersine Beyin Göçü Projesi

HAVELSAN, Türkiye’de 1982 yılında kurulmuş, savunma ve bilişim alanında hizmetler veren bilişim ve sistem şirketi olan Türk Silahlı Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı’nın bir kuruluşudur. HAVELSAN’ın 7 ortağı ve 9 girişim ortaklığı bulunmaktadır. Faaliyet alanları mühendislik konuları ile ilişkili olan kurumda çalışan mühendis personellerin ihtisas dallarına göre dağılımları %45’i bilgisayar mühendisi, %32 elektrik/elektronik mühendisi, %7 endüstri mühendisi, %3 fizik mühendisi, %2 makine mühendisi, %1

havacılık mühendisi ve %10'u da diğer mühendislerden oluşmaktadır. Eğitim seviyelerinde yükseköğrenimli personellerin oranında %52'si lisans, %28'i yüksek lisans ve %2'si de doktora ve üstü eğitilidir. Personel profilinden de anlaşıldığı üzere, yüksek nitelikli personellerle çalışmakta olan kurum, yeni teknolojik gelişmeleri takip edip yeni teknolojiler üretmek ve Ar-Ge çalışmalarıyla da ürünleri geliştirmeyi amaçlamaktadır ve 2012-2016 stratejik planlarının hedefi, yeni ürünler geliştirme olmuştur. Kurum için insan kaynağına yapılan yatırımlar çok önemli olduğu ve bunun ana sermayeyi oluşturduğu belirtilmektedir. Kurumun kariyer yönetim sistemi insan kaynağının sürekli olarak geliştirilmesi ve ona yönelik çalışmalar yapılması gerektiğini vurgularken ayrıca kurum bünyesinde olmayan diğer nitelikli işgücünü de kuruma çekmeyi amaçlamaktadır. HAVELSAN çalışanlarına Türkiye'deki önde gelen üniversitelerde yüksek lisans, doktora çalışmaları yapmalarını desteklemektedir.

HAVELSAN'nın yurt dışındaki Türk araştırmacıları Marie Curie Bireysel Burs Programları'ndan faydalanacak şekilde 2012 yılından itibaren kurumunda istihdam etmek üzere davet etmektedir ve bu kapsamda "*HAVELSAN Tersine Beyin Göçü Projesi*" adı altında bir proje yürütmüşlerdir. Marie Curie Bireysel Burs programları vasıtası ile gelecek beyinlere imkanlar tanıyarak, Türkiye'ye teknolojik katkı sağlamaları için yurt dışındaki bilim insanları ve araştırmacıları Türkiye'ye davet etmiştir. Bu çağrı doktora derecesine sahip olma ya da 4 yıl tam zamanlı araştırma deneyimi olan yurt dışındaki araştırmalar ile Türkiye'ye dönme planı olan deneyimli araştırmacılara yapılmıştır. Bu araştırmacıları Marie Curie Bireysel Burs Programları'na HAVELSAN ile ortak proje önerisi hazırlamaları istenmiş ve böylece geri dönüşlerini gerçekleştirmeyi amaçlamışlardır. Türkiye'nin potansiyel işgücüne ilaveten Ar-Ge faaliyetlerinde ilave nitelikli işgücünün temin edilmesi amacıyla, yurt dışında bulunan Türkiye'den gitmiş uzmanları sunduğu imkanlarla cazip bir çalışma ortamı veren HAVELSAN Türkiye'ye projeler ve işler için geri çağırmıştır (www.fp7.org.tr, www.havelsan.com.tr)

Türk Havacılık ve Uzay Sanayii A.Ş. (TUSAŞ) Tersine Beyin Göçü Projesi

Türkiye'de havacılık sanayinin gelişmesine katkısı olan ve Türk Silahlı Kuvvetleri'nin ihtiyaçlarını karşılayan kurumlardan olan TUSAŞ; yüksek nitelikli bireyleri Türkiye'ye çekme anlamında çağrılar yapmaktadır. Kurumun 14 iştiraki bulunmaktadır. TUSAŞ son dönemlerde birçok Ar-Ge faaliyetlerine yer vermiş ve bu doğrultuda gerçekleştirilecek projeler ve çalışmalar için yüksek nitelikli işgücüne ihtiyaç duymuştur. Bu anlamda İK

politikalarında bu duruma karşı önlem almak için bir takım girişimler yapmış, mevcut projeleri ile yetenekli Türk mühendislerin yanı sıra, başka ülkelerdeki fırsatları değerlendirmek amacıyla Türkiye’den ayrılmak durumunda kalan uzmanlık alanlarında yetkin vatandaşlara da TUSAŞ Tersine Beyin Göçü Projesi ile çağrı yapmıştır (www.tai.com.tr/tr/insan-kaynaklari)

3.3.4.Türkiye’de Tersine Beyin Göçüne Yönelik Uluslararası Programlar Ve Projeler

Türkiye’de tersine beyin göçüne yönelik olarak uluslararası programlar; Türkiye Göçmen Vatandaşlar Aracılığıyla Bilgi Transferi Programı(TOKTEN) ve Marie Sklodowska Curie Uluslararası Burs ve Araştırma Dolaşım Destekleri (MSCA) olarak ele alınmıştır.

3.3.4.1.Türkiye Göçmen Vatandaşlar Aracılığıyla Bilgi Transferi Programı (TOKTEN)

UNDP, gelişmekte olan birçok ülkede beyin-göçünün olumsuz etkilerini azaltmak ya da "Tersine Teknoloji Transferi"ne yardımcı olmak için; 1977'de Transfer of Knowledge Through Expatriate National-Göçmen Vatandaşlar Aracılığıyla Bilgi Transferi programını (TOKTEN) tanıtmıştır (www.sd.undp.org). TOKTEN geçici olarak gönüllülük esasına dayanan kendi ülkelerindeki yetenekli göçmen vatandaşlarının geri getirerek, gelişmekte olan ülkelerdeki beyin göçü etkilerine karşı olarak UNDP Türkiye daimi temsilcisinin girişimi üzerine başlatılmıştır (www.ilo.org).

TOKTEN programının kurulmasında; Kaliforniya'da bulunan Türk menşeli üst düzey bir makine mühendisi tarafından UNDP tarafından desteklenen Karadeniz Teknik Üniversitesi'ne üç haftalık bir ziyarette bulunması ve bu mühendisin Türk meslektaşlarına önemli bilgi birikimi aktarması ile kayda değer başarı sağlaması etkili olmuştur. Bunun sonucunda da bu gurbetçilerin kendi bölgelerinde danışmanlık yapma fikrini gündeme getirmiştir. Bu program; beyin göçü kayıplarını tersine çevirmek ve beyin göçünün bir bölümünü beyin kazanımına dönüştürmek için bu işgücünden bilgi transferi yoluyla faydalanılması amaçlanmış ve gelişmekte olan bazı ülkelerle birlikte çalışmaya başlamıştır (www.toktenlebanon.org,www.universitetoplum.org).

Programın başlangıcından bu yana yirmi yıl içinde, beş bin TOKTEN gönüllü, gelişmekte olan 49 ülkede; neredeyse tüm alanları kapsayan- kamu yönetiminden işletmelerin yönetimine, tarımsal araştırmalardan bilgisayar teknolojisine kadar- bu geniş yelpazedeki

görevlerini tamamlamıştır. 1994 yılından bu yana, program Birleşmiş Milletler Gönüllüleri Programı'nın himayesi altına girmiştir (www.toktenlebanon.org).

Türkiye’de bu programın uygulaması; yüksek nitelikli işgücüne belirli sürelerde (2-10 hafta arasında tekrarlanan) danışmanlık hizmeti vermeleri konusunda Türkiye’ye çağrılarak yapılmaktadır. Bu çerçevede 2001 yılında Türkiye’ye gelen bilim insanı sayısı 23’tür (Kaya, 2008:7).

3.3.4.2. Marie Skłodowska Curie Uluslararası Burs ve Araştırma Dolaşım Destekleri (MSCA)

Türkiye’de tersine beyin göçünü gerçekleştirmek için çerçeve programlardan bir tanesi de Marie Curie araştırma programı ve burslarıdır. Marie Curie Araştırma ve Eğitim programlarında; yeni araştırma eğitim programları kurulmasına, araştırmacıların Avrupa içi dolaşımına, sanayi-akademi iş birliği ile sanayi ve akademide araştırmacı istihdamına, araştırma merkezleri arasında personel değişimine, ABD, Japonya vb. gelişmiş ülkelerde araştırmaya ve tersine beyin göçüne destek verilmektedir (www.fp7.org.tr/). AB 7. Çerçeve Programı’nın birçok boyutta güncel Ulusal Bilim, Teknoloji ve Yenilik Stratejisi 2011-2016 ile insan kaynağının geliştirilmesine yönelik hedefe özellikle tersine beyin göçüne yönelik desteklerle önemli bir hizmet verilmektedir.

Marie Curie Programı 2011 yılı itibariyle “*Kariyer Gelişim Destekleri*” olarak yeniden düzenlenmiştir ve sadece Avrupa dışındaki ülkelere Avrupa’ya gelişleri değil, aynı zamanda Avrupa içerisinde de beyin dolaşımını desteklemektedir. Ayrıca milliyet farkı bulunmaksızın tüm dünya ülkelerinden araştırmacıların başvurularına açılmıştır. Program kapsamında araştırmacıların geldikleri/gelecekleri ülkede son 3 yıl içerisinde 12 aydan daha fazla bulunmamış olmaları gerekmektedir. Türkiye’ye dönmüş araştırmacılar da, Türkiye’ye geliş tarihleri ile programın ilgili yıla ait son başvuru tarihi arasında 12 aydan fazla süre bulunmuyorsa bu programa başvurabilirler. Yurt dışından gelen araştırmacılar programdan tüm sanayi ve akademi kuruluşlarında 48 aya kadar araştırma yapmak üzere yararlanabilirler. Araştırmacıya sunulan destek her yıl için sabit 25 bin eurodur.

MSCA’nın Türkiye verilerine ilişkin olarak 2014-2020 dönemindeki toplam sayıları şunlardır: MSCA tarafından finanse edilen Türk araştırmacı sayısı 288, Türkiye organizasyonlarına verilen AB bütçesi 18.49 milyon euro ve MSCA’daki Türkiye organizasyonlarının sayısı da 56 olarak belirtilmiştir (<https://ec.europa.eu>) Tablo 27’de

2018 yılı itibariyle AB katkısı bakımından MSCA'ya Türkiye'den katılan en büyük kuruluşlar belirtilmiştir. Bu kuruluşlar sırası ile Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilkent Üniversitesi, Koç Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi'dir.

Tablo 27:
AB Katkısı Bakımından En Büyük TR Katılımcı Kuruluşlar(2018)

TR Katılımcı Kuruluşlar	AB Katkısı
Türkiye Bilimsel Ve Teknolojik Araştırma Kurumu	6.20 Milyon Euro
İstanbul Teknik Üniversitesi	1.82 Milyon Euro
Bilkent Üniversitesi	1.46 Milyon Euro
Koç Üniversitesi	1.07 Milyon Euro
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	0.95 Milyon Euro

Kaynak: <https://ec.europa.eu>

MSCA'daki Türkiye'nin en büyük kurumlarının 2018 yılı katılımcı sayıları şu şekildedir; Bilkent Üniversitesinden 9, İstanbul Teknik Üniversitesinden 9, Koç Üniversitesinden 8, Ortadoğu Teknik Üniversitesi'nden 8 ve Sabancı Üniversitesi'nden de 4 katılımcı olmuştur. Özel sektörden kara katılan şirketlerin katılımcı sayılarıda; Arçelik'ten 2, TÜRKSAT Uydu Haberleşme ve Kablo Tv İşletme Aş.'den 1, Pamukkale Üniversitesi'nden 1, Biyans Biyolojik Ürünler Ar-Ge Danışmanlık Sanayi Ticaret Limited Şirketi'nden 1, Sanko Tekstil İşletmeleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nden 1'dir (<https://ec.europa.eu/>).

Bu programın destek mekanizmaları; bireysel burslar (IF), “*Araştırma ve Yenilikçilik Değişim Programı (Research and Innovation Staff Exchange Scheme–RISE)*”, Yenilikçi Eğitim Ağları (Innovative Training Networks - ITN), Burslara Katkı Fonu (COFUND) programlarıdır. Bu destek mekanizmaları aşağıda açıklanmıştır (www.tubitak.gov.tr).

Bireysel Araştırma Bursları(Individual Fellowships-IF): Bu burs ile dünyadaki tecrübeli araştırmacıların uluslararası ve sektörlerarasında araştırma hedefli dolaşım olanağı sunulmaktadır. Çeşitli ülkelerdeki araştırmacıların proje önerilerine destek verilmektedir. Bu burstan faydalanabilmesi için araştırmacıların deneyimli araştırmacı olması(doktora derecesini almış olmak ve en az dört yıl tam zamanlı araştırma tecrübeli olmak) ve uluslararası dolaşım şartı (araştırmacıların geldikleri ya da gidecekleri ülkede son üç yıl içinde 12 aydan fazla bulunmamış olma) vardır. Yurt dışından IF'ye başvuru yapılan ülkeler; İrlanda, İspanya, Polonya, Letonya, İtalya, Arjantin, İsviçre'dir (www.h2020.org.tr/tr/if).

Araştırma ve Yenilikçilik Değişim Programı (Research and Innovation Staff Exchange Scheme–RISE): Marie Currie destek programlarından bir tanesi de Araştırma ve Yenilikçilik Değişim Programı(RISE)dır. Bu programda AB üye ülkeleri ile asosiye (Avrupa içinden) ülkelere iki tane olması şartıyla, Avrupa içi ya da dışı araştırma faaliyetinde bulunan en az üç kuruluşun birlikte oluşturduğu konsorsiyumlarla araştırma geliştirme ve teknik-idari personellerin değişimlerinin yapılması sonucunda ortak araştırma projelerinin, teknoloji ve bilgi transferlerinin meydana getirilmesi amaçlanmıştır. Bu değişim programına her tecrübe seviyesinden personel katılabilmektedir ve değişim sonunda araştırmacının bilgi ve tecrübelerini aktarmak üzere kuruma geri dönmesi şartı da vardır. Bu programla gerçekleştirilen proje süresi dört yıllık sürede olabilmektedir, bu kurum personellerinin personel değişimi de en fazla 12 aylık süre olarak belirtilmiştir. Bu oniki aylık sürede dört yıl içerisinde kullanılabilmektedir. Dolaşımdaki araştırmacıya kurum maaşının yanı sıra AB komisyonu tarafından 2100 euro destekde verilebilmektedir (www.h2020.org.tr/tr/rise).

Yenilikçi Eğitim Ağları (Innovative Training Networks - ITN): Bu program ile yeni araştırma konularında kısıtlanmadan kariyerlerinin başındaki araştırmacıların eğitilmesi amaçlanmaktadır. Yenilikçi eğitim ağları çağrısıyla, birçok ülke ile değişik akademik ve akademik olmayan (sanayi kuruluşu, STK vd.) kurumlar bir araya gelerek, alanında tecrübeli araştırmacıların önderliğinde doktora derecesini almamış genç araştırmacıların eğitime yönelik projelerin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Böylelikle deneyimli araştırmacılar ile genç araştırmacıların buluşmasıyla genç araştırmacılara araştırma pozisyonları açılabilen, Avrupa komisyonu fonlarıyla da uluslararası araştırmacılarla birlikte çalışabilme imkanı verilebilmektedir. Genç araştırmacıların doktora derecesini henüz tamamlamamış olması veya en çok dört yıl tam zamanlı araştırma tecrübesi olan kişilerden seçilmektedir. Finansal olarak ortalama giderlerden araştırmacı payındakiler şu şekildedir: Yaşam giderleri 3.270 euro/ay, dolaşım giderleri 600 euro/ay, aile katkısı da 500 euro/ay olurken, kurum payı da araştırma eğitim-network giderleri 1.800 euro/ay, idari maliyetler 1.200 euro/ay olarak belirtilmiştir (<https://h2020.org.tr/itn>).

Burslara Katkı Fonu (COFUND): Bu programın amacı, araştırmacıların yurt dışına gitmesini, yurt dışından araştırmacıların gelmesini ve Avrupa dışında 3 yıldan fazla bir süredir bulunan araştırmacıların Avrupa'ya geri dönmelerini sağlayacak araştırmacıların dolaşımına yönelik programların oluşumunu sağlamaktır. İçerdiği faaliyetlerde, resmi kamu kurumları (Bakanlıklar, araştırma kurumları), Kamu/Özel kuruluşlar (büyük

araştırma organizasyonları, devlet tarafından kurulan özel ajanslar), Uluslararası düzeydeki kuruluşlar tarafından deneyimli araştırmacılar için başlatılacak programlardır (www.fp7.org.tr).

Bu amaçla söz konusu burs programlarının, araştırmacıların yurt dışına gitmeleri, araştırmacıların yurt dışından gelmeleri, Avrupa'ya tersine beyin göçü unsurlarından en az birini desteklemesi gerekir. COFUND desteklenmesi kabul edilen burs programlarında araştırmacı başına düşen masrafları sabit olarak %40 oranında finanse eder. Bir kuruluşa verilebilecek en yüksek katkı miktarı 10 milyon eurodur. Bu katkı belirlenirken, desteklenen programlar dahilinde bir araştırmacı başına düşen bir yıllık masraf belirlenir. Bu miktarın araştırmacı sayısı ve burs verilecek yıl sayıları ile çarpılması ile elde edilecek program bütçesinin %40'ı sabit COFUND desteğini oluşturur. Burs programlarına destek verilmesi kabul edilen kuruluşlarla yapılan hibe anlaşmalarının süresi 24 ila 60 ay arasında olabilmektedir. Hibe anlaşmasının başlangıcından önce başlayan veya bitiminden sonra devam eden burslarda, yalnızca hibe anlaşmasının süresi dahilindeki masraflar karşılanmaktadır. Süregelen burs ve araştırma eğitimi programlarının COFUND tarafından desteklenmesi için hazırlanan proje önerilerinde, COFUND tarafından sağlanan desteğin var olan fonların yerini alamayacağı, sadece araştırmacıların uluslararası dolaşımının daha çok desteklenmesi ya da çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkı olarak kullanılabileceği dikkate alınmalıdır (www.fp7.org.tr).

Avrupa'ya Geri Dönüş Hibeleri (International Reintegration Grants - IRG): Türkiye'ye geri dönmeyi planlayan araştırmacılara Avrupa'ya Geri Dönüş Hibeleri (IRG) kapsamında destek verilmektedir. Bu programın başvuru genel koşulu; araştırmacının teknolojik açıdan gelişmiş ülkeler olan ABD, Japonya gibi ülkelere birinde en az üç yıl geçirmiş olmasıdır. Araştırmacılar sayesinde bilginin dolaşımının sağlanmasını ve tersine beyin göçünü amaçlayan programda üniversite, özel sektör ya da sanayi gibi kuruluşlardan hangisi ile Türkiye'de çalışmalarına devam edeceğini belirterek başvuru yapılması gerekmektedir. Araştırmacının tercih ettiği kuruluş ile projesini birlikte hazırlayarak elektronik ortamda Avrupa komisyonuna son başvuru tarihine kadar başvuru yaparak sisteme kayıtlanmalıdır. Bu programla hazırlanan projeler 2-4 yıllık sürelerle desteklenerek her yıl için 25 bin euro sabit destek sunulmaktadır (www.fp7.org.tr).

Program kapsamında araştırmalarını Avrupa dışında sürdürmekte olan Avrupalı araştırmacıların Avrupa'ya geri döndükten sonra en az 24 en fazla 48 ay süresince

yürüttüğü araştırmalar desteklenmiştir. Türkiye, Avrupa dışındaki ölkelerden Türkiye'ye araştırma yapmak üzere dönerek IRG desteği alan 120 araştırmacı ile 2007-2010 yılları arasında yürürlükte kalan programdan en çok faydalanan ikinci ölkedir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TÜRKİYE'YE TERSİNE BEYİN GÖÇÜ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Problemi

Bu araştırmanın amacı; tersine beyin göçünü etkileyen faktörlerin neler olduğu araştırılarak, öneriler geliştirmektir. Araştırmanın problemi; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan ve döndükten sonra kamu kurumlarında, özel kurumlarda ve kamu özel işbirliklerinde çalışan yüksek nitelikli bireylerin Türkiye'ye tersine beyin göçü nasıl gerçekleşmektedir? sorusu olmaktadır.

Araştırmanın Alt Problemleri:

Tersine beyin göçü gerçekleştirmiş Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan ve döndükten sonra kamu kurumlarında, özel kurumlarda ve kamu özel işbirliklerinde çalışan yüksek nitelikli bireylerin tersine beyin göçünü nasıl gerçekleştirdikleri sorusu; yurt dışına gitme süreçleri, yurt dışı süreçleri ve Türkiye'ye tersine beyin göçü gerçekleştirme süreçleri açısından yaşadıkları deneyimler araştırılarak, aşağıdaki 9 soruya cevaplar aranmış ve bu sorular araştırmanın alt problemlerini oluşturmuştur.

Beyin Göçü Süreci:

1. Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireyin beyin göçü gerçekleştirmesinde etkili olan faktörler nelerdir?

Beyin Göçü Sonrası Yurt Dışı Süreci:

2. Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireyin yurt dışına uyum süreci nasıl gerçekleşmiştir?(çalışma hayatı ve günlük hayata)

3. Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireyin yurtdışında olmak kaydıyla Türkiye menşeli işlerde(program, projelerde yer alma ve iş teklifi) yer alma durumu nasıldır?

Tersine Beyin Göçü Süreci:

4. Bireyin tersine beyin göçü gerçekleştirmesinde etkili olan faktörler nelerdir?

5. Birey tersine beyin göçü gerçekleştirdikten sonra Türkiye'de yaşamak için hangi şehri tercih etmiştir ve tercih etme sebepleri nelerdir?

6.Türkiye'ye tersine beyin göçü sonrasında bireyin kamu kurumlarında /özel kurumlarda/kamu özel iştiraklerinde çalışmaya başlaması nasıl olmuştur?

Tersine Beyin Göçü Üzerine Görüşler:

7.Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireyin yurt dışındaki yüksek nitelikli bireylere Türkiye'ye tersine beyin göçü gerçekleştirmeleri yönünde tavsiyeleri nasıldır?

8.Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireye göre Türkiye'de tersine beyin göçünün gerçekleşmesi ve arttırılması nasıl gerçekleşebilir?

9. Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireye göre yurt dışındaki yüksek nitelikli bireylerle nasıl iş birliği yapılabilir?

4.2.Araştırmanın Etiği

Her araştırmada izlenmesi gereken birtakım kurallar ve ilkeler vardır. İnsan etkileşiminin yoğun olduğu bu tür araştırmalarda bir takım etik konu ve sorunlar çıkabilir. Günümüzde araştırma yaparken izlenmesi gereken evrensel olarak kabul edilen ana etik ilkeleri dikkate alarak çalışma gerçekleştirilmiştir.

Bilinçli onay: Herhangi bir araştırmaya dahil edilen bireylerin araştırma başlamadan önce araştırma hakkında ayrıntılı bilgilendirilmesi ile kendi rızasıyla ve gönüllü olarak araştırmaya katılması demektir (Yıldırım ve Şimşek, 2013:122). Bu araştırmada da araştırmaya katılmaya gönüllü olan katılımcılara görüşme öncesi görüşmenin içeriği (soruların içeriği, sayısı vb.) tahmini süresi, görüşme öncesi yüz yüze, telefon ya da internet (Skype) üzerinden bilgilendirilmiştir.

Gizlilik, Özel Hayata Saygı ve Zarar Vermemek: Etik ilkelerinin en temel ve klasik olanlarından birisidir. Katılımcıların kimlikleri, araştırma doğal, sosyal ve kültürel bir ortamda gerçekleştirilmiş ise ortama ilişkin tanımlayıcı bilgiler doğrudan veya dolaylı olarak deşifre edilmemelidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013:122). Bu ilkedен hareketle, görüşme öncesinde katılımcılara kişi kurum gibi kendilerini deşifre edecek bilgilerin gizli tutulacağı bildirilmiştir, kendilerini herhangi zarara uğratacak bir durum olmayacağını özellikle üzerinde durulmuştur.

Aldatmama/Yanıltmama: Bilinçli onayla ele alınması gereken bir ilke olmakla birlikte katılımcıların aldatılmaması ve yanıltılmaması sosyal ve nitel araştırmalarda önemli olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2014: 123).

Verilere Sadık Kalma: Nitel araştırmalarda verilerin özenle toplanması, özenle ve sistematik bir şekilde analiz edilmesi ve sonuçlarının yazılması ve paylaşılmasında verilere sadık kalmak önemlidir. Verilerin çarpıtılması ve olmayan verilerin uydurulması bilimsel olmadığı kadar da etik de olmamıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:124).

Sonuç olarak bir çalışmada güvenilirliğin sağlanması çalışmanın inanırlığına bağlı olmaktadır. Bu güvenilirliğin sağlanması da çalışmanın etik bir şekilde tasarlanmasıyla gerçekleşmektedir (Merriam, 2013: 226). Ayrıca bu araştırma Sakarya Üniversitesi Etik Kurulu 03.01.2018 tarihli 78 sayılı toplantısındaki 2 nolu kararında etik açıdan uygun bulunmuştur.

4.3. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Nitel araştırma yönteminde geçerlilik ve güvenilirlik Yıldırım ve Şimşek (2008) tarafından iç güvenilirlik yerine “tutarlılık”, dış güvenilirlik yerine “teyit edilebilirlik” ifadeleri ile, iç geçerlilik yerine “inandırıcılık”, dış geçerlilik yerine “aktarılabildik” ifadeleri ile kullanılmaktadır. Nitel araştırma yapılırken elde edilen sonuçlar araştırmacının yargılarını içermeyen ve verilerin aktarılabildiği olması önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Bu araştırmanın iç geçerliliğinde; veriler eleştirel gözle değerlendirilip elde edilen sonuçların gerçeğe uygun olup olmadığı kontrol edilmiş, ham veriler ve analizler tez danışmanı tarafından incelenerek geri bildirim alınmıştır. Dış geçerliliği için de verilerin doğrudan alıntılarına yer verilerek, örneklem için de amaçlı örneklem seçiminden yararlanılmıştır.

Ham verilerin analizi esnasında mülakata katılanlarla ayrıca yüz yüze görüşmelerle ve elektronik iletişim araçları olan elektronik posta ve telefonla elde edilen sonuçlar inandırıcılık açısından incelenmiş ve tutarlılığa ilişkin katılımcı onayı da sağlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Böylelikle araştırılan konu ile ilgili yanlılık ve yanlış anlaşılmalara ekarte edilmiştir (Maxwell, 2018:126).

Nitel araştırmaların geçerliliğini arttırmak ve öznelliğini kontrol altına almak için uygulanan yöntemlerden biri tanesi de üçgenleme yöntemidir. Nitel araştırmalar için üçgenleme yönteminin kullanılması düşüncesi ilk olarak 1978 yılında Denzin tarafından ortaya atılmıştır. Denzin'e göre yöntemlerin ya da gözlemcilerin tek başına gerçeği tüm yönleriyle ortaya çıkaramayacağı; nitel araştırmalarda üçgenleme yapılarak gerçeğin sadece bir parçasını görmekten ziyade tamamını görmeye yardımcı olacağı savunulmaktadır. Yöntemlere ve kuramlara üçgenleme yapılmasıyla veri toplama süreçlerinin tüm aşamalarına destek olacağı ve sorulara verilen yanıtların kabul edilme olasılıklarını arttıracığı Denzin ve Lincoln tafaından belirtilmektedir (Yaşar, 2018:63).

Üçgenleme tekniği iki veya daha fazla veri toplama yöntemine ya da veri kaynağına ait sonuçların karşılaştırılması ile yapılmaktadır. Bu şekilde yapılan karşılaştırmalarla birinin zayıf tarafı diğer yöntemin güçlü tarafıyla telafi edilebilmektedir. Denzin genlemeyi dörde ayırmıştır: Veri kaynaklı üçgenleme, araştırmacı üçgenleme, teori üçgenleme, yöntem genlemedir. Bu nitel araştırmada yöntem üçgenleme tekniği kullanılmıştır ve bu yöntem ile; birçok veri toplama yönteminin kullanılması gerekmektedir (Mays ve Pope, 2000; Streubert ve Carpenter, 2011'dan aktaran Başkale, 2016: 25). Bu çalışmadaki mülakat verilerinde; ikincil verilerle (Türkiye'de tersine beyin göçü ile ilgili olarak kamu kurumlarının, özel kurumların ve kamu özel iştiraklerinin yapmış oldukları çalışmalar, kurumlarında uyguladıkları politikalar) ve güç ve beyin göçü alanında akademik çalışmalar yapmış olan ğretim üyelerinin uzman görüşleri ile üçgenleme tekniği uygulanmıştır.

Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireylerle yapılan mülakatların analizi için, bireylerin cevapları NVivo 12 Plus programına aktarılmış ve ifadeler serbest kodlama ile kodlanmıştır. Yapılan kodlamanın kodlama güvenilirliği için; yapılan kodlama 25 gün sonra tekrardan gözden geçirilerek kodlama yapılmıştır. 764 benzer kodlama olurken, 58 farklı kodlama olduğu tespit edilmiş, benzerlik oranı yüzde 93 olarak hesaplanmıştır.

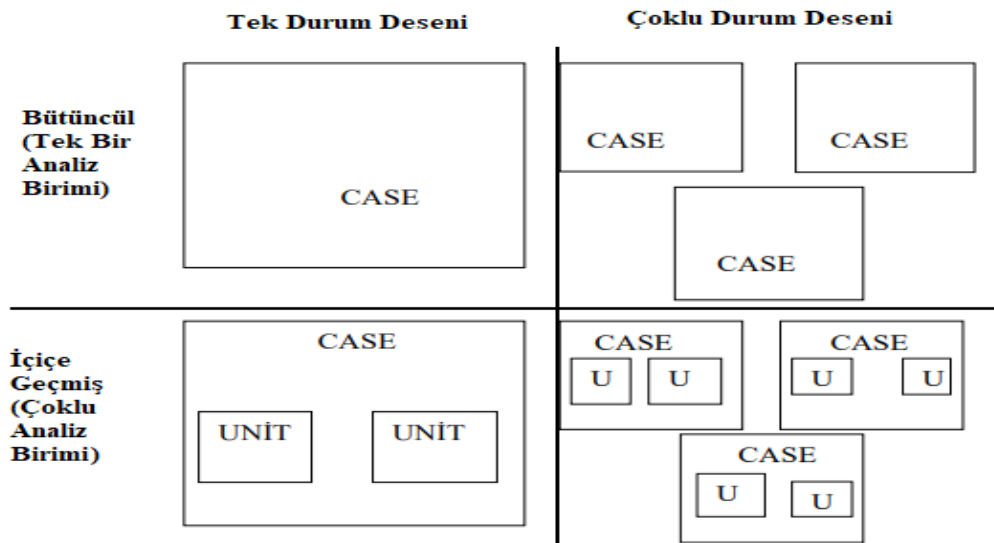
4.4. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nitel bir araştırmadır, çünkü g çalışmalarında; göçmen deneyimlerinin aktarılması, g süreçlerini anlama ve yorumlanması bağlamında nitel araştırma tekniğinin seçilmesi etkili olabilmektedir (Turut ve zgr,2018: 160).

Araştırma deseni olarak; nitel araştırmanın iç içe geçmiş çoklu durum deseni kullanılmıştır. Durum çalışması; güncel bir olguyu kendi gerçek içeriği içinde çalışan, olgu ve içinde bulunduğu içerik arasındaki sınırların kesin hatlarıyla belirgin olmadığı ve birden fazla kanıt veya veri kaynağının mevcut olduğu durumlarda kullanılan görgül bir araştırma yöntemidir (Yin,1984:23'den aktaran Yıldırım ve Şimşek,2013: 316)(Şekil 5).

Durum çalışması; çalışmaya konu olan ortam ya da olayların bütüncül bir yorumunu hedeflemektedir. İç içe geçmiş çoklu durum deseninde birden fazla durum söz konusudur. Ele alınan veya araştırmaya dahil edilen her bir durum kendi içinde çeşitli alt birimlere ayrılarak çalışılabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek,2013:313-328). Çok sayıda vakanın dahil edilmesi, güvenilirliği artırmak ya da bulguları genellemek için çok kullanılan bir strateji olmaktadır (Merriam,2013:49).

Şekil 5:
Durum Çalışması Desenlerinin Temel Türleri



Kaynak: Yin, 2003:40

Bu çalışmadaki durum; iç içe geçmiş çoklu durum desenidir. Bu desene göre durum olarak çalışmaya konu olanlar; Türkiye'ye tersine beyin göçü gerçekleştiren farklı kurumlarda (kamu kurumları, özel kurumlar ve kamu özel iştiraklerinde) çalışan bireylerdir. Tersine beyin göçü gerçekleştirdikten sonra kamu kurumları, özel kurumlar ve kamu özel iştiraklerinde çalışan yüksek nitelikli bireylerin bakış açıları; yurt dışına gitme süreçleri, gidilen ülkeye uyum süreçleri, tersine beyin göçü gerçekleştirme üzerine

deneyimleri ve tersine beyin göçü üzerine çözüm önerileri gibi alt birimlerde incelenmiştir.

4.5. Araştırmanın Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu; Türkiye’ye tersine beyin göçü gerçekleştirdikten sonra 6 kamu kurumunda, 6 özel kurumda ve 6 kamu özel iştiraklerinde çalışmaya başlamış toplam 18 kişiden oluşmaktadır. Görüşülen kişiler Ankara, İstanbul, İzmir ve Sakarya büyükşehirlerinde ikamet eden kişilerden seçilerek sınırlandırılmıştır. Mülakat katılımcılarının aşağıdaki kriterlere göre belirlenmesi çalışmada amaçlı örnekleme yöntemini kullanılmasını gerektirmiştir:

- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,
- Yurt dışında en az 2 yıl bulunmuş olmak,
- Yurt dışında eğitim amaçlı ya da çalışma amacıyla bulunmak,
- Katılımcıların en az lisans mezunu olmak,
- Fen bilimleri alanındaki bölümlerden mezun olmak,
- Döndükten sonra kamu kurumlarından, özel kurumlardan ve kamu özel iştiraklerinden birinde çalışıyor olmak,
- Kendi istekleri ile Türkiye’ye dönmüş olmak.

Amaçlı örneklem ile belirlenen kriterlere sahip kişilere kartopu yöntemiyle ulaşılmıştır. Kartopu örnekleme; bu çalışmada ulaşılması düşünülen kişilere ulaşılmasında sorun çekilen noktada en yardımcı unsur olmuştur. Kartopu örneklemede araştırma kıstaslarına uygun kişiler tespit edilir ve bu kişiler üzerinden başka kişilere ulaşmaya çalışılan bir yöntemdir(şekil). Ulaşılan bu kişiler tepeden yuvarlanan ve yeni karları etrafında toplayan kartopu gibi aynı özelliklere sahip diğer kişilere ulaşılmasını sağlamaktadır. Kartopu örnekleme olarak bilinen bu yöntem potansiyel kişilerin diğer ulaşılması güç ve bilinmeyen diğer kişileri örnekleme dahil etmesidir. Bu yöntem tekniği ile kişiler sosyal ağ bağlantıları kullanarak diğer kişilere ulaşılmasını sağlayabilmektedir. Özellikle doğal ve organik ağların dinamiklerinin anlaşılmasında kartopu örnekleminin oldukça faydalı olduğu belirtilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:133).

Ayrıca TÜBİTAK’ın (2012) “Yurt Dışındaki Türk Araştırmacılar” adı ile çıkarttığı yayındaki yurt dışındaki araştırmacılardan Türkiye’ye geri dönenler tespit edilmiş ve kendileri ile iletişime geçilmiştir, mülakat kişilerinin bazılarına da bu yolla ulaşılmıştır.

Araştırmmanın çalışma grubuna ait demografik özellikler Tablo 28’de belirtilmiştir. Araştırmmanın çalışma grubundaki bireylerin kamu kurumlarında çalışanlar için K1,K2,K3,K4,K5,K6; özel kurumlarda çalışanlar için Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6; kamu özel işbirliklerinde çalışanlar için Y1,Y2,Y3,Y4,Y5,Y6 takma isimleri belirlenmiştir. Çalışma grubunda 9 erkek ve 9 kadın katılımcı vardır. Erkeklerin yaş ortalaması 36, kadınların yaş ortalaması 40; 18 katılımcının yaş ortalaması 38’dir.

Tablo 28:
Çalışma Grubu Özellikleri

	Mülakat Kişilerini Temsil Eden Rumuz	Cinsiyet	Yaşı	Medeni Durum	Eğitim Düzeyi	Türkiye’de Mezun Olduğu Okul	Gidilen Ülke	Yurt dışında Bulunma Süresi
Kamu Kurumu	K1	Erkek	32	Bekar	Yüksek Lisans	Konya Selçuk Üniversitesi	İngiltere	2 Yıl
	K2	Kadın	42	Bekar	Doktora	İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ)	ABD	3 Yıl
	K3	Erkek	49	Evli	Doktora	Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ)	ABD	6,5 Yıl
	K4	Erkek	34	Bekar	Yüksek Lisans	Yeditepe Üniversitesi	İngiltere	4 Yıl
	K5	Kadın	49	Bekar	Doktora	Ankara Üniversitesi	ABD	6 Yıl
	K6	Kadın	39	Evli	Doktora	Boğaziçi Üniversitesi	ABD	12 Yıl
Özel Kurum	Ö1	Erkek	36	Evli	Doktora	Kocaeli Üniversitesi	İspanya	4,5 Yıl
	Ö2	Kadın	41	Evli	Yüksek Lisans	Boğaziçi Üniversitesi	ABD	11 Yıl
	Ö3	Erkek	31	Evli	Doktora	Bilkent Üniversitesi	ABD	6 Yıl
	Ö4	Kadın	37	Bekar	Doktora	Bilkent Üniversitesi	Kanada	8 Yıl
	Ö5	Kadın	39	Evli	Doktora	ODTÜ	Hollanda	4 Yıl
	Ö6	Kadın	43	Evli	Lisans	ODTÜ	Hollanda/ Rusya	15 Yıl
Kamu Özel İşbirliği	Y1	Kadın	39	Bekar	Doktora	ODTÜ	ABD	9 Yıl
	Y2	Erkek	36	Bekar	Doktora	ODTÜ	ABD	10 Yıl
	Y3	Kadın	32	Bekar	Yüksek Lisans	İstanbul Üniversitesi	Almanya	4 Yıl
	Y4	Erkek	31	Bekar	Doktora	ODTÜ	ABD	4 Yıl 3 Ay
	Y5	Erkek	40	Evli	Yüksek lisans	Bilkent Üniversitesi	ABD	6 Yıl
	Y6	Erkek	37	Evli	Yüksek Lisans	İTÜ	Almanya	8 Yıl

4.6. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Araçları

Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireyler üzerine yapılan bu çalışma ile nitel araştırma yöntemi kullanılarak bireylerin söylemlerinden yararlanılacaktır. Bu söylemler bireylerle gerçekleştirilen görüşmelerle ortaya konulmaktadır. Görüşme verilerinin özgünlüğünün korunması için katılımcıların görüşlerini doğrudan alıntı yapılarak yer verilmiş, araştırmanın aktarılabilirliği ve teyit edilebilirliği için gerekli olan bilgiler aktarılmaya çalışmıştır.

Nitel araştırma yaparken mülakat/görüşme tekniği temel veri toplama araçlarından birisidir ve bireyin gerçekliğe ilişkin algılarına, anlamlarına tanımlarına vakıf olmanın iyi bir yöntemidir. Ayrıca başkalarını da anlamak için kullanılan en güçlü yöntemlerdendir (Punch, 2005:165). Görüşme; görüşmeci ve katılımcı arasında gerçekleşen, araştırma yapılan alan ile ilgili sorularla katılımcının deneyim ve görüşü hakkında bilgi edinmeye yönelik konuşma süreci olarak tanımlanabilmektedir (DeMarrais,2004:55).

Görüşmenin esas amacı görüşülen bireyden özel bilgi toplamadır. Görüşmeci katılımcının aklındaki konuyla ilgili düşüncelerini öğrenmek ister. Görüşme; gözlem yapılamayan durumlar (duygular, düşüncüler ve niyetler) için kullanılabilir, geçmişteki davranışlar ve bireylerin dünyaya yükledikleri anlamlar da görüşme ile ortaya çıkabilir, bunları ortaya çıkarmak için de katılımcılara sorular sorularak gerçekleşir. Görüşmenin amacı katılımcının bakış açısını öğrenmektir (Patton,2002:340-341'den aktaran Merriam, 2013:86).

Görüşmenin temeli soru sorma ve yanıt almaya dayanmaktadır ama nitel araştırma bağlamında görüşme daha fazla anlam içermektedir, çünkü görüşmenin birçok türü ve kullanımı mevcuttur. Görüşmenin en yaygın türü bireysel, yüz yüze söz alışverişidir. Bunun dışında görüşmeler yüz yüze grup görüşmesi, posta yoluyla, kendi başına yanıtlanan soru formu veya telefon görüşmesi olarak da yapılabilir. Görüşmeler ölçüm amaçlı olabilir ve akademik çözümlemeler için de kullanılabilir (Punch, 2005:165). Bu tekniğin bireylerle yüz yüze yapılması verilerin elde edilmesinde netlik ve kesinlik kazandırmaktadır ve mülakat araştırılan konunun daha iyi açıklanması için yeni soruların sorulması olanağını tanımaktadır (Seyidoğlu, 2003:37). Bu çalışmada yarı yapılandırılmış mülakat yapılmıştır ancak demografik değişkenlerle ilgili bilgi toplamak adına tam yapılandırılmış sorular da kullanılmıştır. Araştırma amaçları ve alan yazındaki bilgiler

doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formundaki sorular 2 alan uzmanı tarafından incelenmiş, uzmanların görüşleri doğrultusunda görüşme formu yeniden düzenlenmiştir. Hazırlanan soruların araştırma amaçlarına göre olup olmadığını anlamak amacıyla pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamada amacına uygun 3 katılımcı belirlenerek, görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulamanın görüşme bilgileri Tablo 29’da verilmektedir. Görüşmeler 09-14 Ocak 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Tablo 29:
Pilot Görüşme Bilgileri

Mülakat Katılımcıları	Çalıştığı Kurumun Türü	Gidilen Ülke	Yaşadığı Şehir	Mülakatın Yeri	Görüşme Süresi
Pilot 1	Kamu Kurumu	ABD	İstanbul	Yüz yüze	80 Dk.
Pilot 2	Özel Kurum	Almanya	İzmir	Telefon	55 Dk.
Pilot 3	Kamu Özel İştiraki	İngiltere	Ankara	Telefon	60 Dk.

Pilot uygulama sonrasında verilerin dökümü yapılmış ve görüşme formundaki anlaşılmayan soruların bazıları tekrar düzenlenmiş ve yeni sorular ilave edilmiştir. Pilot uygulama sonucunda görüşme formunun son hali EK 3’te sunulmaktadır.

Tablo 30:
Mülakat Görüşme Bilgileri

	Mülakat Kişileri	Yaşadığı Şehir	Görüşme Türü	Görüşme Süresi
Kamu Kurumlarında Çalışanlar	K1	Ankara	Yüz yüze	60 Dk.
	K2	İzmir	Telefon	67 Dk.
	K3	İstanbul	Yüz yüze	60 Dk.
	K4	İstanbul	Telefon	53 Dk.
	K5	Sakarya	Yüz yüze	68 Dk.
	K6	Ankara	Telefon	56 Dk.
Özel Kurumlarda Çalışanlar	Ö1	İstanbul	Yüz yüze	48 Dk.
	Ö2	İzmir	Telefon	58 Dk.
	Ö3	İstanbul	Telefon	68 Dk.
	Ö4	İzmir	Telefon	64 Dk.
	Ö5	Sakarya	Yüz yüze	70 Dk.
	Ö6	Ankara	Yüz yüze	65 Dk.
Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanlar	Y1	Ankara	Yüz yüze	75 Dk.
	Y2	Ankara	Yüz yüze	64 Dk.
	Y3	İzmir	Telefon	55 Dk.
	Y4	Ankara	Yüz yüze	66 Dk.
	Y5	İstanbul	Telefon	55 Dk.
	Y6	Ankara	Telefon	52 Dk.

Görüşme formunun bu şekilde revize edilmesiyle birlikte mülakatlar için bireylerden randevular alınarak, görüşmeler 15.02.2018 - 04.06.2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Mülakat yapılacak kişilere araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında e-mail aracılığı ve telefon görüşmeleri ile bilgi verilmiştir (Tablo 30). Her mülakat öncesi yapılan bu görüşmelerle kişilerin araştırma sorularına cevap verebilecek nitelikte olduğu araştırmanın ön kabulüdür. Bu çalışmada yarı yapılandırılmış mülakat kapsamında 18 kişiye 18 adet soru yöneltilmiştir ancak yarı yapılandırılmış mülakat olduğu için soruların kapsamı ve sayısı görüşmenin gidişatına göre değişiklik göstermektedir. Görüşme süresi her bir kişi için ortalama 65 dakikadır. Yapılan görüşmeler katılımcının onayı alındıktan sonra ses kayıt cihazı kullanılarak da kaydedilmiş, görüşme esnasında ses kaydına izin vermeyen katılımcıların da cevapları not alınarak yazıya geçirilmiştir. Mülakat sonrasında da tespit edilen eksikleri tamamlamak için de kişilerle tekrar iletişime mail-telefon vb. yollarla geçilmiştir. Kişilerin iletişim bilgileri de saklı kalmak kaydı ile istenmiştir. Mülakatların metinleri NVivo 12 Plus programı ile içerik analizine tabi tutularak incelenmiştir. İkincil veriler olarak da Türkiye’de kamu kurumlarının, özel kurumların ve kamu özel işbirliklerinin tersine beyin göçü politikalarına yer verilmiştir. Bu verilere kurumların internet sitelerinden, kurumların kendilerine gidilerek alınan kitap, raporlardan, konuyla ilgili yazılan makalelerden ulaşılmıştır.

4.7. Araştırmanın Analiz Süreci

Nitel veri analizinde başlangıç aşamalarından birisi de verilerin analize hazırlanması aşamasıdır. Bu çalışmada ilk olarak ses kaydı yapılan görüşmeler ve not alınarak yazılan görüşmeler Word dosyasına dönüştürülmüştür ve içerik analizi çalışması için Word dosyaları NVivo 12 Plus programında analiz için programa yüklenmiştir. İçerik analizi ile elde edilen verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmayı amaçlanmaktadır (Şimşek ve Yıldırım,2013:259). İçerik analizi yöntemi ile ana problemi ve ana problemin alt problemlerine ilişkin bulgular ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır

İçerik analizi; sözlü, yazılı ve diğer iletişim araçlarıyla objektif ve sistemli bir biçimde verileri incelemeye yarayan bilimsel yaklaşımdır (Gülbahar ve Ayfer, 2009:100). Sosyal bilimler alanında çoğunlukla kullanılmakta olan bir analiz yöntemi olan içeri analizi; belirli kurallarla oluşturulan kodlamalar ile metinlerin (kitap, dergi, gazete yazıları gibi çeşitli dokümanlar) içerisindeki bazı sözcüklerin daha küçük içerik kategorileri ile özetlerinin yapıldığı sistemli, tekrarlanabilir bir yöntem olarak tanımlanabilmektedir

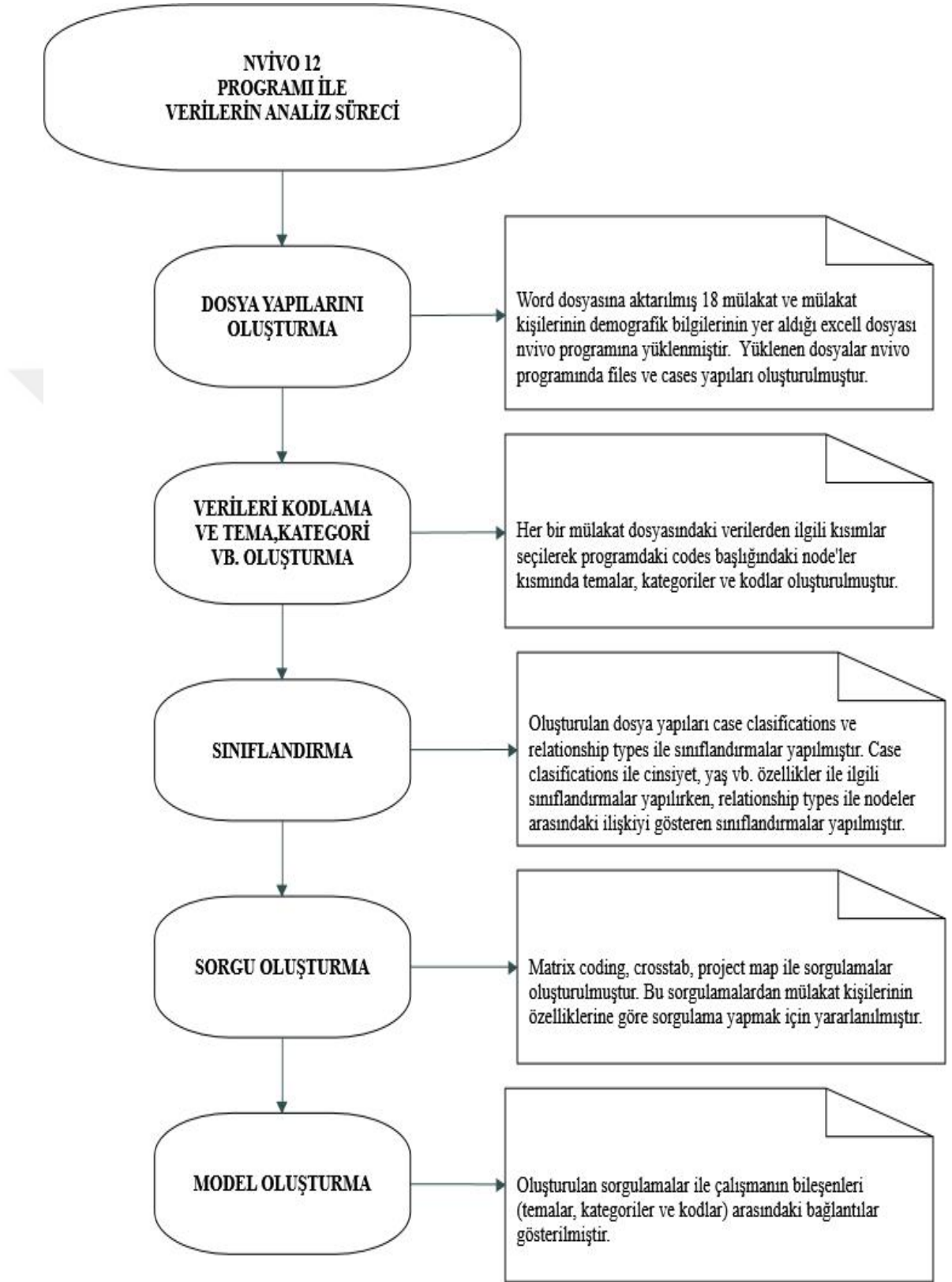
(Sert vd.; 2012:351) İçerik analizindeki işlem şu şekilde olmaktadır; birbirine benzer verileri belirli kavram ve temalar doğrultusunda bir araya getirmek ve bu kavram ve temaları anlaşılacak seviyede düzenleyerek yorumlama yapılmaktadır (Şimşek ve Yıldırım,2013:260).

NVivo 12 Plus programında gerçekleştirilen analiz süreci aşamaları ve süreçlerle ilgili açıklamalar Şekil 6'da gösterilmektedir. NVivo 12 Plus programındaki verilerle; araştırmanın probleminin alt problemleri yardımıyla temalar, temaların altında alt temalar ve kategoriler, kategorilerin de altında kodlar belirlenmiştir. Sorulara verilen yanıtların içerisinde anlamlı bütün oluşturan ifadeler ilgili temaya, alt temaya, kategoriye ve koda kodlanmıştır. Bu bileşenler (tema, kategori ve kod) NVivo 12 Plus programında node olarak belirtilmektedir. Bu node'lar ile analizler yapılmıştır.

Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireylerin ifadelerinden temalar, alt temalar, kategoriler ve kodlar oluşturulmuştur. Bazı temalarda kategori, bazı kategorilerde de kod bulunmamaktadır. Tema ve kategori tanımlamaları EK 4'te tablolarda (Tablo 43-52) belirtilmiştir.

Tersine beyin göçünü gerçekleştirmiş yüksek nitelikli bireylerle ilgili yapılan bu araştırmada toplamda 10 tema, 9 alt tema, 57 kategori ve 44 kod oluşturulmuştur. Analizler tersine beyin göçü konusuna uygun olarak tersine beyin göçü gerçekleştiren bireylerin nasıl tersine beyin göçünü gerçekleştirdiği ana sorunun etrafında şekillenerek, bireylerin yurt dışına gidiş süreçleri, yurt dışı süreçleri ve Türkiye'ye tersine beyin göçü gerçekleştirmesine yönelik olarak yapılmıştır.

Şekil 6:
NVivo 12 Plus Programı İle Verilerin Analiz Süreci



Kaynak: Yurdakul vd., 2016.

4.8.Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın bulguları; araştırmanın alt problemleri doğrultusunda belirlenen temalarda ayrı başlıklar halinde incelenmiştir.

4.8.1.Beyin Göçü Gerçekleştirmelerinde Etkili Olan Faktörler

“Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireyin beyin göçü gerçekleştirmesinde etkili olan faktörler nelerdir?” alt probleminin *“Beyin Göçü Gerçekleştirmelerinde Etkili Olan Faktörler”* temasıdır ve Tablo 31’de belirtilmektedir. Katılımcıların beyin göçü gerçekleştirirken çalışma durumları şu şekildedir: K1 ve K3 Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Adayları Seçme ve Yerleştirme (YLSY) /MEB bursu kazanmış lisans mezunu, K2 araştırma görevlisi, K4 ve K6 lisanstan o sene mezun, K5 YLSY/MEB bursunu kazanmış ve gitmeden önce özel kurumda çalışıyordu. Ö1 yüksek lisans öğrencisi, Ö2, Ö4 ve Ö6 özel kurumlarda çalışmakta, Ö3 mezun, Ö5 devlet üniversitesinde araştırma görevlisi olarak çalışıyordu. Y1, Y4, Y5 ve Y6 özel kurumda çalışmakta, Y2 öğrenci, Y3 lisanstan o sene mezundur. Yurt dışına 15 kişi (K1, K2, K3, K4, K5, K6, Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Y1, Y2, Y3, Y4) eğitim amaçlı, 3 kişi (Ö4, Y5, Y6) de çalışmak için gittiğini belirtmişlerdir. İlk gidişinde eğitim amaçlı gidip daha sonraki gidişinde çalışmaya başlayan da 1 kişi (Y6) vardır.

Kategoriler cinsiyete ve tersüne beyin göçü gerçekleştirdikten sonra çalıştıkları kurumlara göre gruplandırılmıştır. Bu temada katılımcıların verdiği yanıtlara göre toplam 7 kategori, 4 kategorinin altında da toplam 11 kod belirlenmiştir. Tüm katılımcıların cevaplarının birden fazla kategoriye karşılık geldiği ve böylelikle beyin göçü gerçekleştirmede etkili olan birden fazla faktör olduğu belirlenmiştir (Tablo 31). Kamu kurumlarında çalışanlar ve kamu özel iştiraklerinde çalışanlar 6 kategoride, özel kurumlarda çalışanlar 5 kategoride kodlanmıştır.

Tablo 31:
Beyin Göçü Gerçekleştirmelerinde Etkili Olan Faktörler

			Kamu Kurumu (6)		
Kategoriler			Erkek (3)	Kadın (3)	
1	Ailevi Faktörler	Aile Fertleri	-	K2	
2	Akademik Çevre	Hocaların Bağlantısı	K1,K4	K6	
		Uluslararası Kongrelerdeki Akademisyenler		K2	
3	Eğitim Faktörleri	Başarı	K1,K4	K5	
		Burs	K1,K3	K5,K6	
		Yabancı Dil	-	K5	
		Mezun Olunan Üniversite	-	K2	
		Yurt dışında Eğitim	K1,K3		
4	Kariyer		-	K6	
5	Sosyal Çevre		K1	K6	
6	Yurt dışında Yaşama İsteği		-	K5,K6	
	Toplam		2	4	
			Kamu Özel İştiraki (6)		
			Erkek (4)	Kadın (2)	
1	Ailevi Faktörler	Aile Fertleri	Y2	-	
		Yurt dışında Akraba	Y5	Y3	
2	Akademik Çevre Faktörleri	Hocaların Bağlantısı	Y4	Y1	
3	Eğitim Faktörleri	Başarı	Y2		
		Yabancı Dil	Y6		
		Mezun Olunan Üniversite	Y6	Y3	
		Yurt dışında Eğitim	-	Y1,Y3	
4	İş Faktörleri	İş Hayatı Sorunları	Y4		
5	Kariyer		Y2,Y6	Y3	
6	Sosyal Çevre		Y4	-	
	Toplam		4	2	
			Özel Kurum(6)		
			Erkek (2)	Kadın (4)	
1	Ailevi Faktörler		Aile Fertleri	Ö3	Ö2
2	Akademik Çevre		Hocaların Bağlantısı	Ö1	-
3	Eğitim Faktörleri	Burs	Ö1	-	
		Yabancı Dil	-	Ö5,Ö6	
		Mezun Olunan Üniversite	-	Ö2, Ö6,Ö4	
		Yurt dışında Eğitim	Ö1,Ö3	Ö2,Ö5	
4	İş Faktörleri	Yurt dışında İş	-	Ö2,Ö6,Ö4	
		İş Hayatı Sorunları	-	Ö4	
5	Yurt dışında Yaşama İsteği		-	Ö2	
	Toplam		2	4	

- **Ailevi Faktörler:** K2,Ö2,Ö3,Y2,Y3 ve Y5'in ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olan faktörlerden ailevi faktörler kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler üçü erkek üçü kadın olmak üzere toplam altı kişidir. Bu faktörler yurt dışına beyin göçünde birey için çekici faktörlerdir. Ailevi faktörler kategorisi aile fertleri ve yurt dışında akraba kodlarında incelenmiştir:

- **Aile Fertleri:** K2, Y2, Ö2 ve Ö3'ün ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili faktör olan ailevi faktörler kategorisinin aile fertleri kodunda kodlanmıştır. Aile fertlerinin maddi ve manevi anlamda desteğinin etkisinin yurt dışına gitmede yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir:

“Babamın yol göstermesiyle oldu yani ailevi.”(Y2)

“Şunu söyleyebilirim ailem destekledi. Benim durumum Türkiye’den burs alıp gitme şeklinde olmadı. Bir kurum ya da kuruluştan maddi manevi yardım almadım.”(Ö3)

“Ailem bu konuda beni destekledi, eğitime önem veren bir ailem var, babam eğitim amaçlı 1962 yılında Almanya’ya gitmiş, staj yapmış. Batının eğitim sistemini destekliyorlar.” (K2)

Ö2'nin hem eşinin işi dolayısıyla hem de kendisinin yurt dışında yüksek lisans eğitimi almak istemesinden dolayı yurt dışına gitme kararı vermiştir:

“Eşimle yurt dışına gitme kararı verdik, kendisi yurt dışında bir firmada iş bulmuştu, ben de yurt dışında yüksek lisans eğitimi almak istiyordum eşimin çalışacağı eyaletteki birkaç üniversiteye mail atmıştım geri dönüşleri olumlu oldu kabul aldım ve gittik.”(Ö2)

- **Yurt Dışında Akraba:** Y3 ve Y5'in ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili faktör olan ailevi faktörler kategorisinin yurt dışında akraba kodunda kodlanmıştır ve yurt dışında akrabalarının yardımlarının yardımcı olduğu belirlenmiştir:

“Almanya’da akrabalarım var onların da yardımı oldu çünkü gidince onların yanında kaldım 6-7 ay. Başta böyle bir desteğin olması insanın yurt dışına gitme isteğini artırıyor bence.” (Y3)

- **Akademik Çevre Faktörleri:** K1, K2, K4, K6, Ö1, Y1 ve Y4'ün ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olan faktörlerden akademik çevre kategorisinde kodlanmıştır. Bu kişiler dördü erkek üçü kadın olmak üzere toplam yedi kişidir. Bu faktör yurt dışına beyin göçünde birey için çekici bir faktör olmaktadır. Akademik çevre faktörleri kategorisi hocaların bağlantıları, uluslararası kongrelerdeki akademisyenler kodlarında incelenmiştir:

- **Hocaların Bağlantısı:** K1,K4, K6, Ö1, Y1 ve Y4 'ün kendi hocaları sayesinde beyin göçü gerçekleştirdiğini belirtmişlerdir.

“Özel üniversitede burslu olarak mezun oldum, sonrasında üniversitedeki bir hocamın İngiltere’deki akademisyen arkadaşı aracılığı ile yüksek lisansım için görüştük, kabul aldım. Beni hocam teşvik etti, gitmemin benim gelişimime katkısını bana hep söylüyordu. Kendisi de bu şekilde gitmiş, sayesinde ben de gittim.”(K4)

- Ö1 ve K1 ise hem akademik çevrenin sayesinde yurt dışına gitmede ana etken olan burstan haberdar olduklarını belirtmişlerdir:

“Yıldız Teknik Üniversitesi’ndeki hocam önerdi, böyle bir burslu doktora programı var dedi. İnternet üzerinden başvurdum, Skype üzerinden mülakata aldılar ve kabul edildim.”(Ö1)

“Benim üniversitedeki hocam YLSY bursundan bahsediyordu. Böyle bir burs imkanı var, not ortalamanda yüksek buna başvur diye. Lisanstayken haberim vardı yani.”(K1)

- **Uluslararası Kongrelerdeki Akademisyenler:** K2 ise katıldığı uluslararası kongrelerde birçok akademisyenle tanıştığını, kendi araştırmalarının da onların ilgisini çektiğini, böylelikle yurt dışına açılmada bunların da yardımcı olduğunu belirtmiştir:

“Kongrelerden tanıdığım hocalar vardı. Bu kişilerle olan iletişimimin de etkisi oldu. Prestijli kongrelerde çalışmalarımı sundum, diğer araştırmacı ve akademisyenlerin ilgisini çekti.”(K2)

- **Eğitim Faktörleri:** K1, K2, K3, K4, K5, K6, Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Y1, Y2, Y3 ve Y6'nın ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olan faktörlerden

eğitim faktörleri kategorisinde kodlanmıştır. Bu kişiler 7’si erkek ve 9’u kadın olmak üzere 16 kişidir. Bu faktörler yurt dışına beyin göçünde birey için çekici bir faktör olmaktadır. Eğitim faktörleri kategorisi; başarı, burs, mezun olunan üniversite, yabancı dil ve yurt dışında eğitim kodlarında incelenmiştir.

- **Başarı:** K1, K4, K5 ve Y2’nin ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olan faktörlerden başarı kodunda kodlanmıştır. Bu kişiler üçü erkek biri kadın olmak üzere toplam dört kişidir. Bu faktör yurt dışına beyin göçünde birey için çekici bir faktör olmaktadır. Başarı faktöründeki ifadeler lisans mezuniyet ortalamalarının yüksek olmasını belirtmektedir.

- K1 ve K5 okul ortalamalarının yüksek olması sayesinde YLSY bursunu kazandıklarını ifade etmişlerdir:

“Üniversite de başarılı bir öğrenciydim, bölüm birincisiydim. Bursun şartlarını sağlıyordum, hani bir alt yapım vardı.” (K5)

- **Burs:** K1,K3,K5,K6 ve Ö1’in ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olan faktörlerden burs kodunda kodlanmıştır ve bu kişiler üçü erkek ikisi kadın olmak üzere toplam beş kişidir. Bu faktör yurt dışına beyin göçünde birey için çekici bir faktör olmaktadır. Burs faktörlerindeki ifadeler; YLSY bursu (K1,K3,K5) ve yurt dışındaki üniversite bursu olduğuna ilişkindir (Ö1 ve K6).

“Doktora bursu kazanarak gittim. Araştırma Görevlisi gibi çalışıp maaş alacaktım. İyi bir imkan oldu. Sonra bir burs daha kazandım devletten. O burs Araştırma Görevlilerine verilen burstu.”(Ö1)

K1,K3 ve K5 gibi Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı öğrenciler MEB’e bağlı olarak yurt dışında eğitim alabilmektedir. Bunun için adaylar Milli Eğitim Bakanlığı tarafından da “Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Adayları Seçme ve Yerleştirme Sınavına girmekte ve kazanan adaylar yurt dışına gönderilmektedir. Tablo 32’de 2015-2017 yıllarına ait verilere yer verilmiştir (www.osym.gov.tr). Tablo 32’ye göre yurt dışında lisansüstü eğitim görmek amacıyla tercih yapan aday sayısının tüm yıllarda 10 binin üzerindedir. Sözlü sınav kontenjan sayısında ve sözlü sınava çağrılmaya hak kazanan aday sayısında sadece 2016 yılında düşüş olmuş sonraki dönem de artmıştır. Yerleştirme sonuçlarında da tercih yapan aday sayısı kontenjan sayısı ve yerleşen sayısı

seçme sonuçlarına orantılı olarak 2016 yılında düşüş olduğu sonraki dönemde artış olduğu görölmektedir. Boş kalan kontenjan sayısı en fazla 2015 yılında olurken en az 2017 yılındadır.

Tablo 32:
2015-2017 Yılları Arasındaki YLSY Seçme ve Yerleştirme Sonuçları

		2017	2016	2015
YLSY Yerleştirme Sonuçları	Tercih yapan aday sayısı	1260	835	1407
	Kontenjan sayısı	1155	900	1500
	Yerleşen aday sayısı	972	706	1134
	Boş kalan kontenjan sayısı	183	194	366
YLSY Seçme Sonuçları	Tercih yapan aday sayısı	10597	10593	10661
	Sözlü sınav kontenjan sayısı	3465	2700	4500
	Sözlü sınava çağrılmaya hak kazanan aday sayısı	3332	2627	4095

Kaynak: www.osym.gov.tr

Türkiye’den yurt dışında öğrenim görmek için burslu gönderilen öğrencilerin gönderildiği ölkeler MEB istatistiklerinde 2007-2008 döneminde (2007:159) Almanya, ABD, Fransa, Avustralya, Belçika, Yeni Zelanda, Japonya, Hollanda, İngiltere olmak üzere sekiz ölkeler olurken, 2017 itibarıyla (2017:241-242); ABD, Almanya, Arjantin, Avustralya, Avusturya, Azerbaycan, Belçika, Bosna Hersek, Bulgaristan, Cezayir, Çek Cumhuriyeti, Çin, Danimarka, Etiyopya, Fas, Finlandiya, Fransa, Güney Afrika, Güney Kore, Gürcistan, Hırvatistan, Hindistan, Hollanda, İngiltere, İran, İspanya, İsrail, İsveç, İsviçre, İtalya, Japonya, Kanada, Katar, Kırgızistan, Kolombiya, Lübnan, Macaristan, Malezya, Norveç, Polonya, Portekiz, Romanya, Rusya, Sırbistan, Tunus, Ürdün, Yeni Zelanda, Yunanistan ölkeleri olmak üzere kırksekiz ölkeye yükselmiştir. Bu ölkeler içerisinde de öğrencilerin yurt dışında eğitim için en çok tercih ettiği üç ölkeler Almanya, ABD ve İngiltere olmaktadır. Bu çalışmada da MEB/YLSY bursu ile giden kişilerin 2’si ABD biri de İngiltere’ye gitmiştir.

- **Mezun Olunan Üniversite:** K2, Ö2, Ö6, Y1,Y3 ve Y6’nın ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili faktör olan eğitim kategorisinin mezun olunan üniversite kodunda kodlanmışlardır. Mezun olunan üniversite faktörleri; mezun oldukları üniversitelerin yurt dışında tanınmış olmaları ve üniversiteden daha önce mezun olanların yurt dışında olumlu imajıdır.

- K2,Ö2,Y3 ve Y6 için yurt dışındaki üniversitelerden kabul almalarında Türkiye’den mezun oldukları üniversitelerin etkisi olduğu belirlenmiştir. *“Gittiğim ülke yani Amerika için şöyle bir durum var; o ülkede kendi alanımla ilgili “Ivy League” üniversitelerine kabul edilmek istiyorsanız, ön koşul olarak başvurularda yer almasalar da Türkiye’deki belirli üniversiteleri (örn. ODTÜ, Boğaziçi, İTÜ) akademik anlamda bildikleri ve kabul ettiklerini belirtmek gerekir. Ben de o tanınan üniversitelerin birinden mezundum. Yüksek lisans ve doktora eğitimi almak için yurt dışına gidildiğinde Türkiye’deki bu tanınan üniversitelerden mezunlar başvuru yaptığımda avantaj sağlıyor üst seviye üniversitelere başvuru yaparken. Post doc. sürecinde ise iyi bir tez konum olduğu için 3 üniversiteden davet almıştım. Araştırma amaçlı gidildiğinde iyi bir tez konusu ve daha önce basılmış yayınlarınız olması yurt dışında araştırma imkanını araştırmacıya sunmaktadır.”(K2)*

K2, Ö2, Y3 ve Y6’nın mezun olduğu üniversiteler dünyadaki 1000 üniversite sıralaması ile ilgili olarak araştırma yapan The Center for World University Rankings’in (CWUR) belirlenen kriterlere²¹ göre Türkiye’den sıralamaya giren üniversitedelerdendir. K2, Ö2, Y3 ve Y6 dünyada sıralamaya giren üniversitelerden ODTÜ, Bilkent, Boğaziçi ve İTÜ mezunlardır. Tablo 33’te 2015-2017 yılları arasında Türkiye’den bu listeye giren üniversiteler ve dünyadaki sıralamasına yer verilmiştir. Tüm yıllarda ODTÜ Türkiye’den sıralmaya giren birinci üniversite olurken, dünyadaki sıralamasında yıllara göre yükseliş ve düşüşlerin olduğu anlaşılmaktadır, ancak 2017 yılına bakıldığında tekrar yükselişe geçerek 1000 ülke içinde 498. Sırada yer almıştır. Sıralamada 6. ve 7. sırada yer alan üniversiteler olan Ege ve Bilkent yıllara göre Türkiye’deki sıralamasındaki yerini korurken, yıllara göre de 1000 ülke içerisindeki sıralaması da yükselmiştir. Türkiye’de 2-

²¹ CWUR’un web sitesinde belirlenen kriterler şunlardır;

- Üniversitenin büyüklüğüne göre büyük uluslararası ödül veya madalya kazanan üniversite mezunu sayısı ile ölçülen Eğitim Kalitesi(% 15)
- Üniversitenin büyüklüğüne göre dünyanın en büyük şirketlerinde istihdam edilen üniversitenin mezunlarının sayısı (% 15)
- Büyük uluslararası ödül veya madalya kazanan akademisyen sayısı ile ölçülen Fakülte Kalitesi (% 15)
- Araştırma çıktıları, toplam araştırma makaleleri sayısı ile ölçülür (% 15)
- Kaliteli yayınlar; Üst seviye dergilerde yayınlanan araştırma makalelerinin sayısı (% 15)
- Yüksek impact faktörlü dergilerde yayınlanan araştırma makalelerinin sayısı (% 15).
- Atıflar; yüksek atıfta bulunan araştırma makalelerinin sayısı (% 10) (www.cwur.org)

3-4-5-8-9. sıradaki üniversiteler yıllara değişiklik göstermiştir ve 4-5-9.sıralardaki üniversitelerin 1000 üniversite içerisindeki sırası yıllara göre daha üst sıralara gelmiştir.

Tablo 33:
CWUR’a Göre Dünyadaki 1000 Üniversitenin İçerisinde Türkiye’deki 10 Üniversitenin Sıralaması

	2014		2015		2016		2017	
S.	Üniversite	1000 Ü.S.	Üniversite	1000 Ü.S.	Üniversite	1000 Ü.S.	Üniversite	1000 Ü.S.
1	ODTÜ	396	ODTÜ	470	ODTÜ	525	ODTÜ	498
2	İstanbul	602	İstanbul	623	İstanbul	652	Hacettepe	634
3	Hacettepe	655	Hacettepe	634	Hacettepe	668	İstanbul	643
4	İstanbul Teknik	773	Ankara	725	İstanbul Teknik	700	İstanbul Teknik	676
5	Ankara	788	İstanbul Teknik	742	Ankara	720	Ankara	685
6	Ege	808	Ege	779	Ege	761	Ege	741
7	Bilkent	856	Boğaziçi	837	Boğaziçi	813	Boğaziçi	744
8	Gazi	900	Bilkent	842	Bilkent	828	Bilkent	832
9	Boğaziçi	903	Gazi	852	Gazi	857	Gazi	850
10	Dokuz Eylül	934	Dokuz Eylül	954	Dokuz Eylül	954	Dokuz Eylül	974

Kaynak: <https://cwur.org>

- Y1 ve Ö6 ise yurt dışında ve küresel firmalarda çalışmalarının mezun oldukları üniversitenin sayesinde olduğunu belirtmişlerdir. Ö6 ODTÜ mezunu olmanın yurt dışında iş bulmada artı bir yön olduğunu belirtirken ayrıca daha önceden yurt dışında ODTÜ mezunlarının olumlu imajının da etkisi olduğunu söylemiştir:

“ODTÜ inşaat mühendisi olarak tabi yurt dışında iş bulmak o yıllar için çok kolaydı. Tabi bunun öncesinde zamanında bizden önce yurt dışına giden ODTÜ mezunu büyüklerimizin de olumlu izlenim bıraktığı için de bizlere iyi yaklaşıyorlar.”(Ö6)

- **Yabancı Dil:** K5, Ö5, Ö6 ve Y6’nın ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olan faktörlerden yabancı dil kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler biri erkek üçü kadın olmak üzere toplam dört kişidir. Yabancı dil faktöründeki ifadeler; kişilerin yabancı dili iyi bilmelerini belirtmektedir.

- Ö5 yurt dışına gidebilmesinde özellikle lisede aldığı dil eğitiminin de etkili olduğunu şu sözlerle vurgulamıştır: *“Yurt dışına gidebilmemin temel nedeni eski tip Anadolu lisesi mezunu olmam. Hem dil hem de 11 yaşında dil eğitimim başlaması etkiliydi hatta o dönem arkadaşlarımın da çoğu yurt dışına gittiler benzer yollarla.”*(Ö5)

K5 Ankara Üniversitesi, Ö5 ve Ö6 ODTÜ, Y6’da İTÜ mezunudur ve K5 üniversitede hazırlık okuduğunu belirtirken, bu üniversiteler yabancı dilde eğitim verilen üniversitelerdir.

- **Yurt dışında Eğitim:** K1, K3, Ö1, Ö2, Ö3 ve Ö5’in ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili faktör olan eğitim kategorisinin yurt dışında eğitim kodunda kodlanmıştır. Yurt dışında eğitim faktörleri; yurt dışında eğitim almayı isteme ve yurt dışında eğitim alınan bölümün Türkiye’de henüz gelişmemesidir.

“Dünyanın en iyi üniversiteleri biliyorsunuz ABD ve İngiltere’de. Özellikle ABD’nin Teksas bölgesindeki üniversiteler çok iyi bu alanda. Kendileri uygulama da yapıyor ve kendilerine ayrılmış bütçe var. Burada aynı imkanlar yok. Türkiye’de okumuş olsam sadece teorikte kalacaktı.”(K1)

“Eğitim açısından lisans eğitimimin üzerine bir şeyler daha eklemem gerektiğini de düşünüyordum, yüksek lisansı yurt dışında yapmak istiyordum”(Ö2)

- Ö5 daha iyi eğitim almanın yanı sıra daha iyi çalışma ortamında çalışmayı tecrübe etmek ve uzmanları tanımanın da etkili olduğunu vurgulamıştır: *“Daha iyi bir eğitim almak, daha iyi laboratuvar imkanları, alanında daha uzman insanları tanıyabilecek olmam.”*

- Ö1 istediği bölümün yurt dışındaki eğitim kalitesinin iyi olduğunu ve o bölümün Türkiye’de gelişmiş bir alan olmadığını da ayrıca belirtmiş ancak yurt dışına gitmesinde bunun etkisinin olmadığını sadece yurt dışında doktora yapmak istemesinin asıl etken olduğunu ifade etmiştir:

“Doktora yapmak istiyordum zaten, yurt dışında böyle bir fırsatı yakalayınca da kaçırmak istemedim. Eğitim kalitesi iyiydi ayrıca tam

istediğim bir bölümdü, çünkü kendi bölümümde istediğim bölümle ilgili bazı dersler almıştım. İstedğim alan Türkiye’de pek gelişmiş bir alan değil ama direkt gitmemin bununla bir bağlantısı yok aslında. Yurt dışında doktora yapmak daha çok ilgimi çekti.”(Ö1)

- **İş Faktörleri:** Ö2, Ö4, Ö6 ve Y4’ün ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olan faktörlerden iş faktörleri kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler biri erkek ve üçü kadın olmak üzere toplam dört kişidir. İş faktörleri kategorisi iş hayatı sorunları ve yurt dışında iş kodlarında incelenmiştir.

- **İş Hayatı Sorunları:** Ö4 ve Y4’ün ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olan faktörlerden iş faktörleri kategorisinin iş hayatı sorunları kodunda kodlanmıştır. Bu faktör aynı zamanda Türkiye’den yurt dışına gitmesinde birey için itici bir faktördür. İş hayatı sorunları faktörleri; Türkiye’de çalıştıkları işlerde yaşadıkları sorunlardır (kurumların yapısı, iş tatminsizliği vb.).

“Daha önce Türkiye’de çalışırken içinde bulunduğum kurumdaki çürümüşlük gitmemdeki temel sebepti. Dost, ahabap ilişkisiyle işlerin yürümesi esas çalışanın değil de tanıdığı olanın bir yerlere gelmesiydi.”(Ö4)

Ö4’ün ifadelerinde yaşadığı nepotizmin beyin göçü kararını etkilediği görülmektedir. Dökümbilek’in (2010) aile işletmelerinde nepotizm ile ilgili yaptığı çalışmasının sonuçlarında da aile bireylerine ayrımcılık yapıldığını belirtilmiştir. Örneğin; aile bireylerinin ücretleri aile tarafından belirlendiği ve diğer çalışanlar için ise aile kararlarına göre belirlendiği, ik sorumlusunun da aile bireylerinin kararlarına göre hareket etmek durumunda kaldığını ifade etmiştir. Türkiye’de çalışanlar böyle durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir.

- **Yurt dışında İş:** Ö2 ve Ö6’nın ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olan faktörlerden iş kategorisinin yurt dışında iş kodunda kodlanmıştır. Yurt dışında iş faktörleri; bireyin kendisinin ya da aile fertlerinden eşinin yurt dışında çalışmaya başlamasıdır.
- Ö6 ise yurt dışında çalışmasının Türkiye’de uluslararası bir firmada çalışıyor olmasından dolayı olduğunu ifade etmiştir: “Yurt dışına

gitmeden önce uluslararası bir firmada çalışıyordum Amerikan bir firmaydı. Yurt dışına çıkmamda çalıştığım firmanın uluslararası firma olması en büyük etken oldu.”(Ö6)

- **Kariyer:** K6, Y2, Y3 ve Y6’nın ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde yardımcı olan faktörlerden kariyer kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler ikisi erkek ikisi kadın olmak üzere toplam dört kişidir. Bu faktör aynı zamanda Türkiye’den yurt dışına gitmesinde çekici bir faktördür. Kariyer faktöründe kodlanan ifadeler; yurt dışında eğitimin kariyerlerine olumlu katkısı olacağını belirtmektedir.

- K6 yurt dışından döndükten sonra cvsinin güçleneceğini düşündüğünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Yurt dışında şöyle bir avantaj oluyor yurt dışında oradaki hocalarla yapılmış çalışmaların ki özellikle ABD’deki yüksek impact factorlül dergilerde reddedilme olasılığı düşükken Türkiye’den gönderilen yayınların reddedilme oranı daha yüksek oluyor. Bunda prestijli üniversitelerin yayınların tanınmış olması etkili olabiliyor. Yüksek impact factorlu dergilerde yayınlarımız yayınlanmış olunca Türkiye’ye döndüğümde iyi bir cv’im olmuştu, yurt dışına gitmemde bu gibi avantajlar elde edecek olmam da etkili oldu. Çünkü biliyordum bu bana avantaj sağlamış oldu.”(K6)

Türkiye’deki bazı üniversitelerde akademik kariyerlerinde ilerlemede yurt dışında eğitim alma şartları bulunmaktadır. Örneğin; ODTÜ doktor öğretim üyesi ataması için; Yurt dışında tanınmış bir üniversiteden doktora derecesi almış olması, yurt dışındaki uluslararası tanınmış kurum ve kuruluşlarca yapılan değerlendirmelerle dünyada alanının en seçkinleri arasına girdiğinin ortaya konulması, bu yönde uluslararası belge ve ödüllere sahip olması gibi kriterler belirlenmiştir (ODTÜ atama kriterleri). Türkiye’deki üniversitelerde bu örnekteki gibi yurt dışı ile ilgili kriterlere yer verilmesi kariyer açısından yurt dışına gitmenin de önemi arttırmaktadır. 33. madde kapsamında yurt dışına gönderilen 1987-2012 yılları arasındaki 3967 araştırma görevlisinin geri dönüş durumlarına ilişkin olarak sayılar şu şekildedir: Öğrenimini başarı ile tamamlayıp dönenler 2618, sağlık başarısızlık vb. sebeplerle geri dönenler 395, istifa edenler 272,

halen eğitimine devam edenler 176 ve beyin göçü yapanlar olarak belirtebileceğimiz geri dönmeyenlerin sayısı 506'dır (Gümüş ve Gökbel,2012:11)

- **Sosyal Çevre:** K1,K6 ve Y4'ün ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olan faktörlerden sosyal çevre kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler ikisi erkek biri kadın olmak üzere toplam üç kişidir. Bu faktör yurt dışına beyin göçünde birey için çekici bir faktör olmaktadır. Sosyal çevre kategorisinde kodlanan kişilerin ifadeleri için yurt dışındaki arkadaşın olması ve arkadaşlarının yurt dışı tecrübelerinin beyin göçünde etkili olduğu anlaşılmıştır:

“Arkadaş çevrem etkili oldu, yurt dışındaki arkadaşlarımın tavsiyeleri diyebilirim. Arkadaş çevriminde yurt dışında olması, hocalarımın ve onların yurt dışı deneyimlerinden duyduklarım ile yurt dışına gitmek istedim.”(K6)

- **Yurt dışında Yaşama İsteği:** K5, K6 ve Ö2'nin ifadeleri beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olan faktörlerden yurt dışında yaşama isteği kategorisinde kodlanmıştır. Bu faktör aynı zamanda Türkiye'den yurt dışına gitmesinde çekici bir faktördür. Katılımcıların üçü de kadındır. Yurt dışında yaşama isteği faktöründeki ifadeler bireyin ailesinden uzakta yaşamak istemesi ve yurt dışında yaşama istemelerini belirtmektedir.

- K5 üniversite hayatı boyunca ailesiyle yaşadığını ve bundan dolayı da artık ailesinden uzaklaşma isteği duyduğunu, yurt dışına da bu yüzden gitmek istediğini de belirtmiştir:

“Üniversiteyi bitirdim ailemle yaşıyordum üniversite hayatım boyunca öyle olunca bir uzaklaşma isteğim vardı sonrasında da baya uzağa gitmek istedim, ilk hedefim Avustralya'ydı. Melborn'de bir üniversite bulmuştum orada bir danışman bulma sıkıntısı olunca ikinci uzak Amerika'ydı benim için. Mesela Avrupa'yı pek düşünmedim yakın mesafe diye. Doğru bir tercih yapmışım gittiğim üniversite de iyi bir üniversiteydi.”(K5)

4.8.2. Yurt Dışına Uyum Süreci

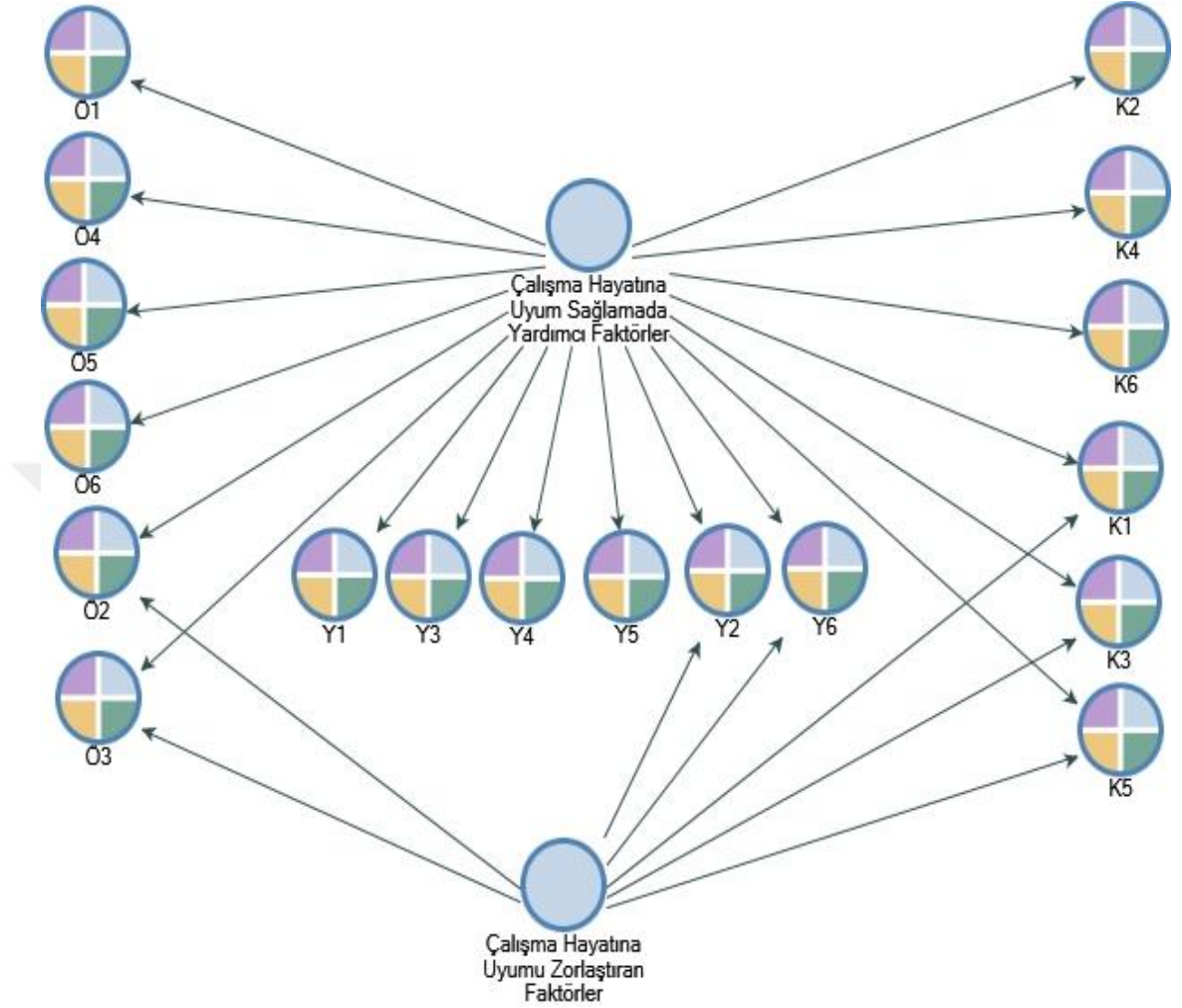
“Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireyin yurt dışına uyum süreci nasıl gerçekleşmiştir?(çalışma hayatı ve günlük hayata)” alt probleminin “Yurt Dışında

Çalışma Hayatın Uyumu Süreci ve Yurt Dışında Günlük Hayata Uyum Süreci” temalarıdır. Bu temalar ayrı başlıklar altında incelenmiştir.

4.8.2.1.Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Süreci

“Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireyin yurt dışında çalışma hayatına uyum süreci nasıl gerçekleşmiştir?” alt probleminin *“Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Süreci”* temasıdır. Yurt dışında çalışma hayatına uyum süreci temasının *“Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Sağlamada Yardımcı Faktörler”* ve *“Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyumu Zorlaştıran Faktörler”* alt temalarıdır. Kurumlara göre gruplandırılmış olarak Şekil 7’de belirtilen 18 kişinin tamamı yurt dışında çalışma hayatına uyum sağlamada yardımcı faktörler alt temasında, 7 kişi yurt dışında çalışma hayatına uyumu zorlaştıran faktörler alt temasında, 4 kişi de her iki alt temada kodlanmıştır (Şekil 7). Yurt dışında çalışma hayatına uyum sağlamada yardımcı faktörler alt temasında kodlamaların daha fazla olduğu görülmektedir.

Şekil 7:
Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Süreci



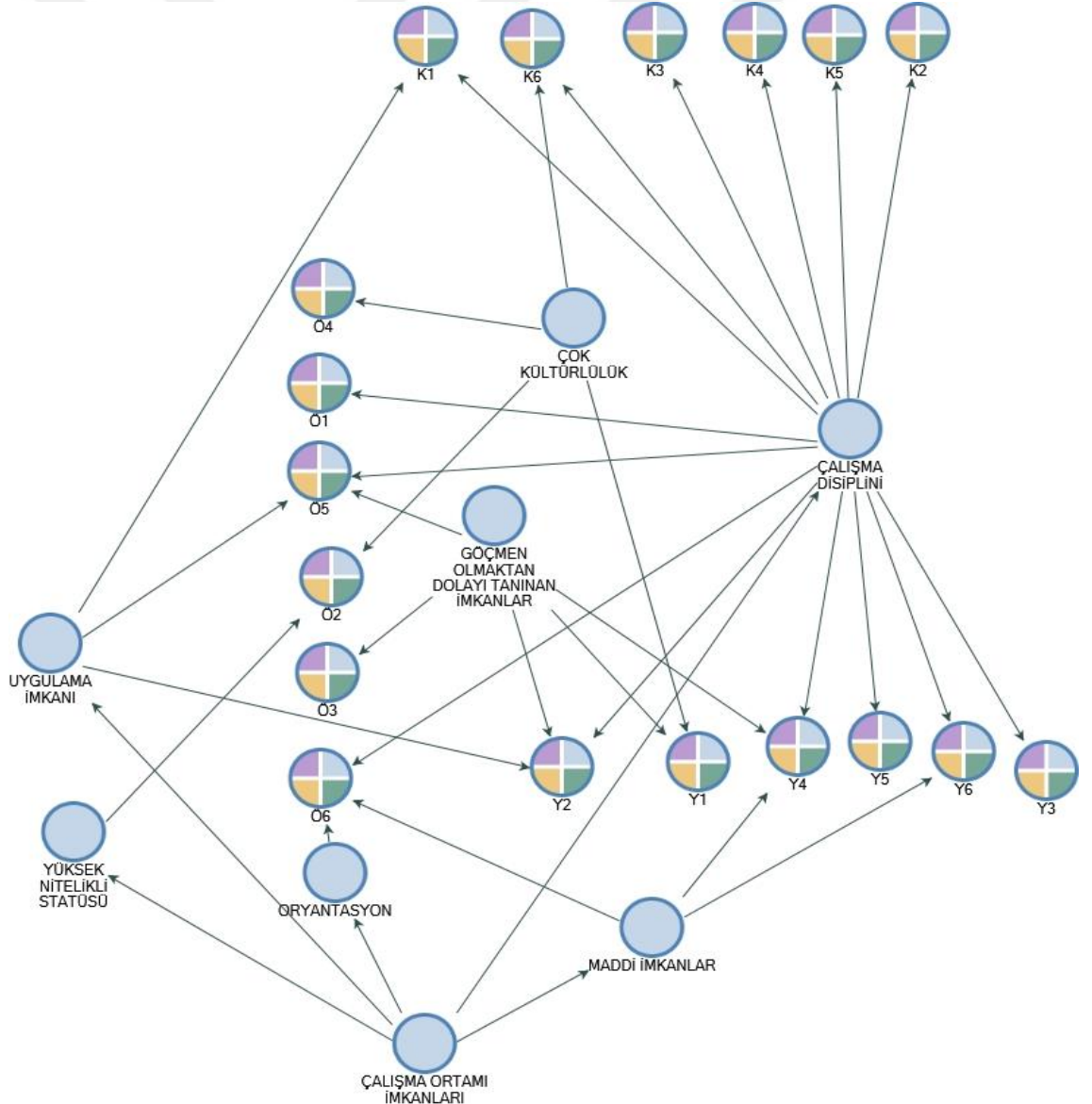
4.8.2.1.1. Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Sağlamada Yardımcı Faktörler

“Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Sağlamada Yardımcı Faktörler” alt temasına ilişkin 3 kategori ve 1 kategoride de 5 kod belirlenmiştir. Yurt dışında çalışma hayatına uyum süreci ile ilgili olarak yurt dışında çalışma hayatına uyum sağlamada yardımcı faktörler alt temasındaki 3 kategori ve 5 kodda 18 kişinin tamamının kodlandığı görülmektedir (Şekil 8). Şekil 8’e göre 9 kişi için yurt dışında çalışma hayatına uyum sağlamada birden fazla faktörün yardımcı olduğu anlaşılmaktadır: K1’in ifadeleri çalışma ortamı imkanları kategorisinin çalışma disiplini ve uygulama imkanları kodlarında, K6’nın ifadeleri çok kültürlülük kategorisi ve çalışma ortamı imkanları kategorisinin çalışma disiplini kodunda, Ö6’nın ifadeleri çalışma ortamı imkânları kategorisinin oryantasyon, çalışma disiplini ve maddi imkanlar kodlarında; Ö2’nin ifadeleri çalışma ortamı imkanları kategorisinin yüksek nitelikli statüsü kodunda ve çok kültürlülük

kategorisinde, Ö5'in ifadeleri göçmen olmaktan dolayı tanınan imkanları kategorisi ve çalışma ortamı imkânları kategorisinin çalışma disiplini ve uygulama imkanları kodlarında, Y1'in ifadeleri göçmen olmaktan dolayı tanınan imkanlar ve çok kültürlük kategorilerinde, Y2'nin ifadeleri göçmen olmaktan dolayı tanınan imkanlar kategorisinde, çalışma ortamı imkânları kategorisinin çalışma disiplini ve uygulama imkanları kodlarında, Y4'ün ifadeleri göçmen olmaktan dolayı tanınan imkanlar kategorisinde, çalışma ortamı imkânları kategorisinin çalışma disiplini ve maddi imkanlar kodlarında, Y6'nın ifadeleri çalışma ortamı imkânları kategorisinin çalışma disiplini ve maddi imkanlar kodlarında kodlanmıştır.

Şekil 8:

Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Sağlamada Yardımcı Faktörler



- **Çalışma Ortamı İmkanları:** K1, K2, K3, K4, K5, K6, Ö1, Ö2, Ö5, Ö6, Y2, Y3, Y4, Y5 ve Y6'nın ifadeleri yurt dışında çalışma hayatına uyum sağlamada yardımcı faktörlerden çalışma ortamı imkanları kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler sekizi erkek, yedisi kadın olmak üzere toplam onbeş kişidir. Çalışma ortamı imkanları kategorisi; çalışma disiplini, maddi imkanlar, oryantasyon, uygulama imkanları ve yüksek nitelikli statüsü olmak üzere 5 kod altında incelenmiştir.

- **Çalışma Disiplini:** K1, K2, K3, K4, K5, K6, Ö1, Ö5, Ö6, Y2, Y3, Y4, Y5 ve Y6'nın ifadeleri yurt dışında çalışma hayatına uyum sağlamada yardımcı faktörlerden çalışma ortamı imkanlarının çalışma disiplini içinde kodlanmıştır (14 kişi). Bireyler yurt dışındaki çalışma disiplinine uyum sağladıklarını, benimsediklerini ve benimsendiklerini belirtmişlerdir:

“Üniversite ortamına gittiğim için farklı bir ortam. Üniversite ortamı size yabancılık çekmemeniz sağlıyor, hızlı şekilde çalışma ortamına girmeniz sağlıyor. Üniversite ortamında zorluk çekmedim”(K3)

“Gittiğim günden itibaren hiç sorun olmadı. Çalışma ortamında yardımcı oldular, iyi ilişkiler kurduk. Oradaki üniversitedeki çalışma ortamına da uyum sağlamada bir sıkıntı yaşamadım. Çok rahatsınız arkadaşınız gibiler. Sadece sorumluluk alanında varlığını hissediyorsunuz.” (Ö1)

Ayrıca Y2 yurt dışındaki eğitim ile ve Türkiye’deki aldığı eğitimin farklı olmamasının sayesinde zorlanmadığını belirtmiştir:

“Çalışma hayatı açısından baktığımda Yüksek lisansta ODTÜ’de aldığım eğitimle yurt dışındaki eğitim arasında büyük farklılıklar yoktu zorlandığımı söyleyemem.”(Y2)

- **Maddi İmkanlar:** Ö6, Y4 ve Y6'nın ifadeleri yurt dışında çalışma hayatına uyum sağlamada yardımcı faktörlerden çalışma ortamı imkanlarının maddi imkanlarda kodlanmıştır. Maddi imkanlar; yurt dışında çalıştıkları kurumların bireylere *ev, araba vb. imkanlar sağlamalarından dolayı ev arama ya da ulaşım* gibi sorunlarla uğraşmadıklarını bu durumda yurt dışına geldikleri gibi hemen işe başlamalarında ve dolayısıyla çalışma hayatına uyum sağlamada yardımcı olduğunu belirtmişlerdir.

“Ev konusunda firma bize ev vermişti orada kaldık, arabamızda vardı, bu anlamda da böyle şeylerle uğraşmadık. Geldiğimizden 2 gün sonra işe başlamıştık, bu imkanların sağlanması önemli aslında işe odaklanıyorsun, daha kolaylaştırıyor. Bide böyle şeyleri düşünmek de insanı strese sokabiliyor yani evi bulamadın otelde kalacaksın, işte ne kadar verimlisin o zaman.”(Y6)

- **Oryantasyon:** Ö6 çalışmak için gittiği firmanın kendisine ve kendisi gibi yeni işe başlayanlara yönelik olarak oryantasyon yaptığını, bunun da kendisi için ülkenin çalışma ortamındaki Hollandalı kişileri anlamasında ve onlara uyum sağlamasında yardımcı olduğunu belirtmiştir:

Team building yapıldı bir hafta sonu benim gibi gidenlerle değişik milliyetlerden gelen bir sürü insanlar vardı hepimiz bir otel de toplandık cuma akşamı otele girdik pazar akşamına kadar yarım gün bir Hollandalı neyi nasıl anlar, Hollandalı 3 kez yanaktan öper Türklerin özellikleri de onlara öğretildi kültürel oryantasyon yapıldı. Oradaki iş hayatında ne ne anlama gelir bunlar çok büyük kolaylık oldu bizim için onların davranışların ne anlama geldiğini bilmemiz.”(Ö6)

- **Uygulama İmkanları:** K1, Ö5 ve Y2’nin ifadeleri yurt dışında çalışma hayatına uyum sağlamada yardımcı faktörlerden çalışma ortamı imkanlarının uygulama imkanlarında kodlanmıştır. Bu kişilere göre, çalışma ortamında kendi alan uygulamaları yapmalarının onları yurt dışındaki çalışma kültürüne de yakınlaştırdığını ifade etmişlerdir.

“Bulduğum üniversitede Türkiye’deki eğitimimin uygulamasını görmem açısından çok iyi imkanları vardı. Uygulamaların olması teoride gördüğümüz bilgileri pekiştiriyordu eğitimimi ve çalışmalarımı bu anlamda kolaylaştırdı ”(K1)

“Uygulama alanları yurt dışında çok daha fazla. İş tatmin edici oluyor böyle olunca zaten master, doktora falan hedeflerin var. Bir süre sonrada adapte oluyorsun oraya zaten.”(Y2)

- **Yüksek Nitelikli Statüsü:** Ö2 gittiği ülkede yüksek nitelikli bireylere saygı duyulduğunu ve bunu çalışma ortamında hissettirdikleri için ülkenin sizi

kabullendiğini ve böylelikle daha çabuk uyum sağlandığını ve çalışma motivasyonunu da güçlendirdiğini belirtmiştir.

- **Çok Kültürlülük:** K6, Ö2, Ö4 ve Y1'in ifadeleri yurt dışında çalışma hayatına uyum sağlamada yardımcı faktörlerden çok kültürlülük kategorisinde kodlanmıştır. Çok kültürlü bir ülkede olmanın çalışma hayatına uyum sağlamada yardımcı olduğunu belirten 4 kişinin hepsi kadın ve hepsi de ABD ülkesine gitmişlerdir. ABD dünyadaki etnik çeşitliliğin en fazla olduğu ülke olarak bilinmektedir ve göçmenlerin de ilgi odağı olan bir ülke olmuştur. 19 yy. ile birlikte yaşanan büyük göç dalgalarında ABD birçok göçmene ev sahipliği yapmıştır (Şan ve Haşlak, 2012: 33-34).

“Amerikalılar daha sıcak, almanlar daha mesafeliydi. Gittiğim kurumda benim gibi dünyanın birçok yerinden gelen insanlar vardı, çok kültürlü bir ortam vardı, farklı kültürler içerisinde uyumluyduk. O yüzden bir uzaklaşma yoktu ama tabi kendi kültürüme yakın insanlarla daha iyi anlaşıyorduk, paylaşımlar daha fazla oluyor çünkü.” (K6)

“Çok kültürlü bir ortam olunca herkes sizin gibi ve yabancı hissetmiyorsunuz. Bana farklı kültürleri her yönden tanıma fırsatı verdi mesela çalışma ortamlarını ve sosyal hayatlarını yakından görmüş oldum.” (Ö2)

“Çalışma ortamında benim gibi birçok yabancı öğrenci vardı. Araştırmacı olarak dünyanın her yerinden gelen bu kişilerle aynı ortamda olmak uyum sağlamayı daha da kolaylaştırdı, herkes yabancıydı. Birbirimize destek veriyorduk.” (Y1)

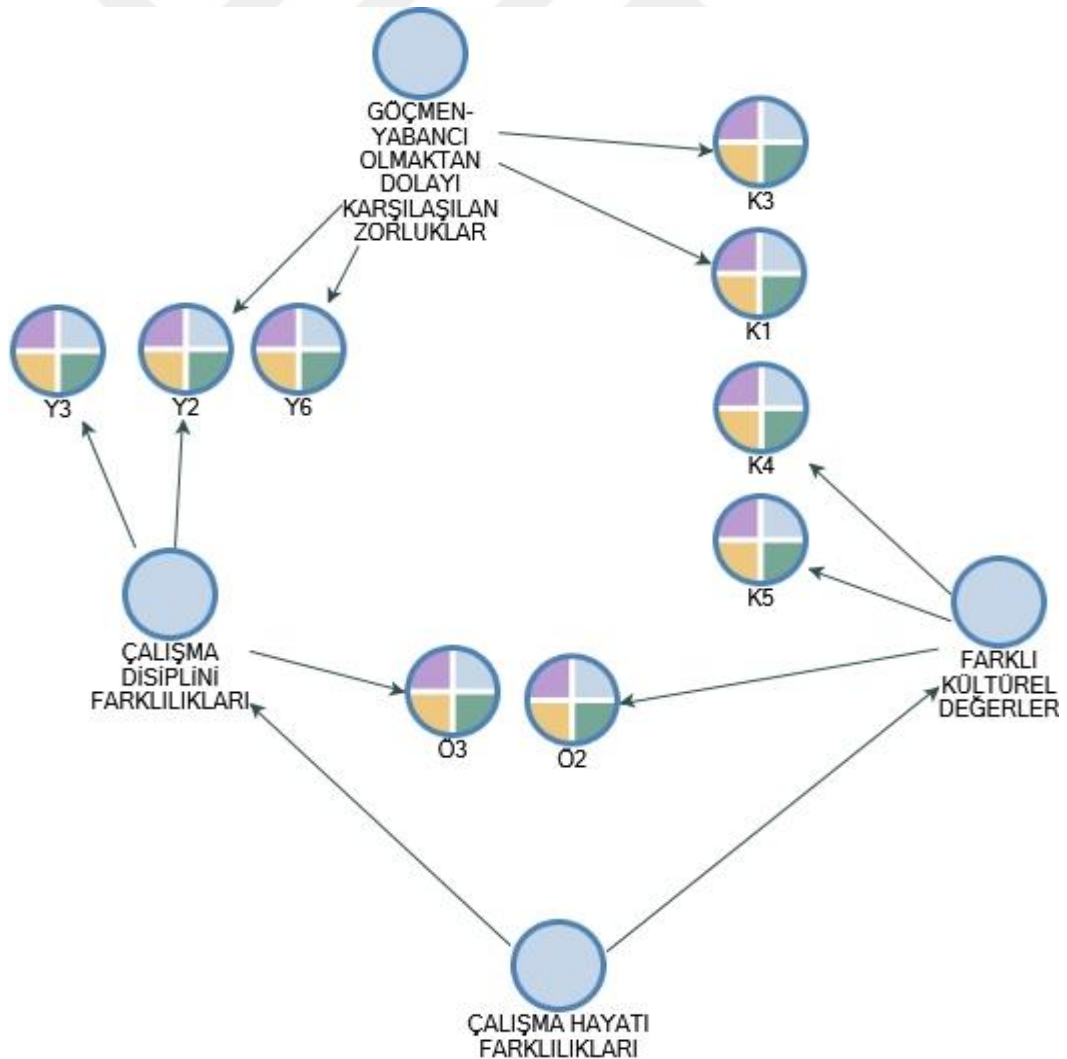
- **Göçmen- Yabancı Olmaktan Dolayı Tanınan İmkânlar:** Ö3, Ö5, Y1, Y2 ve Y5'in ifadeleri yurt dışında çalışma hayatına uyum sağlamada yardımcı faktörlerden göçmen-yabancı olmaktan dolayı tanınan imkanlar kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler üçü erkek, ikisi kadın olmak üzere toplam beş kişidir. Göçmen-yabancı olmaktan dolayı tanınan imkanlar; staj imkanı, yüksek ücretlerde çalışma, yabancı öğrencilere akademik makale gibi çalışmalarda ayrı kategori verilmesi ve yabancı olduğu için doktora sonrasında projelerde yer alma olarak belirtmişlerdir.

“Doktora bitince bir proje oldu onda da yabancı olduğumuz için yer aldım. Ona göre de vizem uzatılmıştı.”(Y1)

4.8.2.1.2.Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyumu Zorlaştıran Faktörler

“Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyumu Zorlaştıran Faktörler” alt temasına ilişkin 2 kategori ve 1 kategoride de 2 kod Yurt dışında çalışma hayatında uyum süreci ile ilgili olarak yurt dışında çalışma hayatına uyumu zorlaştıran faktörler alt temasındaki 2 kategori ve 2 kodda 9 kişinin kodlandığı görülmektedir (Şekil 9). Şekil 9’a göre sadece Y2’nin ifadesine göre göçmen olmaktan dolayı karşılaşılan zorluklar ve çalışma disiplini farklılıkları olmak üzere iki kodlama yapılmıştır.

Şekil 9:
Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyumu Zorlaştıran Faktörler



- **Çalışma Hayatı Farklılıkları:** K4, K5, Ö2, Ö3, Y2 ve Y3'ün ifadeleri yurt dışında çalışma hayatına uyumu zorlaştıran faktörlerden çalışma hayatı farklılıkları kategorisinde kodlanmıştır. Bu kişiler üçü erkek, üçü kadın olmak üzere toplam altı kişidir. Çalışma hayatı farklılıkları kategorisi; çalışma disiplini farklılıkları ve farklı kültürel değerler olmak üzere 2 kod altında incelenmiştir. Çalışma hayatı farklılıkları diğer kategoriye göre daha fazla kodlandığı görülmektedir.

- **Çalışma Disiplini Farklılıkları:** Ö3, Y2 ve Y3'ün ifadeleri yurt dışında çalışma hayatına uyumu zorlaştıran faktörlerden çalışma hayatı farklılıklarının çalışma disiplini farklılıklarında kodlanmıştır.

“Bana bayağı katı gelmişti çalışma disiplinleri. Türkiye’de biz çok rahatız çünkü herkes işinin derdinde ve oldukça resmiler. Yabancılaşmadım bunlara ama alışmam biraz zaman aldı. Sonrasında Çalışma disiplinlerini benimsedim iyi ki de benimsemişim, şuanda işyerinde bana olumlu katkıları var. Mümkün olduğunca boş geçirmemeye çalışıyorum vakitlerimi, verimli çalışmayı daha iyi öğrendim.” (Y3)

- Ayrıca Ö3 Türkiye’deki eğitim sistemi ve yurt dışındaki eğitim sisteminde farklılık olduğunu belirtmiş ve o ülkede ezberle eğitim olmadığını Türkiye’de ezberle eğitim olduğunu bu konudan dolayı da üzüldüğünü yaşadığı bir olayla örnekleyerek ifade etmiştir:

“Eğitim açısından içime de yer etmiş bir konuyu anlatmak istiyorum. Orada üniversite 1. Sınıf matematik- bilgisayar mühendisliği derslerine girdim. Hoca Pisagor teoremini anlatmaya başladı ama ilk olarak bunun ispatıyla nerden geldiğiyle başladı. Ezberci değildi kanıtlar gösteriyordu. Bundan çok etkilenmiştim. Evet biz bunu biliyorduk ama ezberle öğrenmiştik. İş disiplini açısından baktığımda ABD bize göre daha bireysel, bizse toplumsal yapıda olduğumuz için bana bireyin seçimlerine ve yaptıklarına saygı duymayı öğretti diyebilirim.” (Ö3) Profesyonel mesleklerdeki kişilerin ABD’nin eğitim sistemine ilgi duymalarında görülen en önemli sebep olarak eğitim sisteminin yarırcı ve pratikliğin ön plana çıkması gösterilmektedir (Kaya,2006:7). Görüldüğü üzere Ö3’ün yaşadığı bu durumun bir örneğidir. Ö3 iş disiplini farklılığı yaşadığını ancak bununla kendisini geliştirdiğini de ifade etmiştir.

- **Farklı Kültürel Değerler:** K4, K5 ve Ö2'nin ifadeleri yurt dışında çalışma hayatına uyumu zorlaştıran faktörlerden çalışma hayatı farklılıklarında farklı kültürel değerler kodunda kodlanmıştır

“Türklere göre bu soğuk yapıları çalışırken de yansıyor. Başta garipsedim haliyle ve çekimser olmama neden oldu. Sonradan bu beklentinizi kırıyorsunuz, hatta bana iş disiplini kattı sonradan.”(K4)

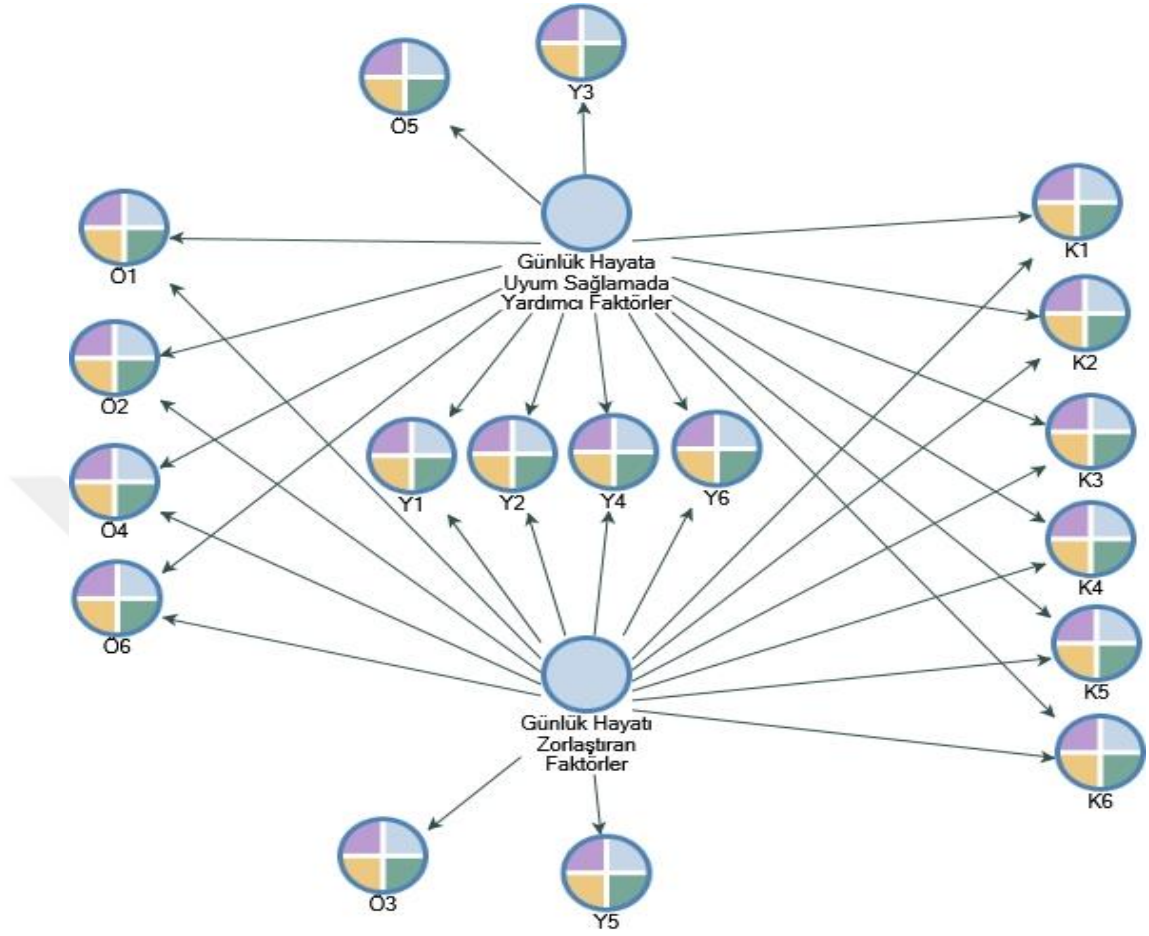
- **Göçmen-Yabancı Olmaktan Dolayı Karşılaşılan Zorluklar:** K1, K3, Y2 ve Y6'nın ifadeleri yurt dışında çalışma hayatına uyumu zorlaştıran faktörlerden göçmen-yabancı olmaktan dolayı karşılaşılan zorluklar kategorisinde kodlanmıştır. Bu 4 kişinin hepsi erkektir. Göçmen-yabancı olmaktan dolayı karşılaşılan zorluklar; Türkiye'nin gidilen ülkedeki vatandaşlar tarafından farklı algılanması, düşük ücretlerde çalışma, çalışma iznini sürekli yenileme olarak belirtilmiştir.

“Biz üçüncü sınıf dünya ülkeleri arasında görüldüğümüz için bazı şirketler sıcak bakmıyordu.”(K1)

4.8.2.2. Yurt Dışında Günlük Hayata Uyum Süreci

“Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireyin yurt dışında günlük hayata uyum süreci nasıl gerçekleşmiştir?” alt probleminin *“Yurtdışında Günlük Hayata Uyum Süreci”* teması için *“Yurtdışında Günlük Hayata Uyum Sağlamada Yardımcı Faktörler ve Günlük Hayatı Zorlaştıran Faktörler”* alt temaları belirlenmiştir. Kurumlara göre gruplandırılmış olarak Şekil 10'da belirtilen 18 kişinin 2 kişi yurt dışında günlük hayata uyum sağlamada yardımcı faktörler alt temasında; 2 kişi yurt dışında günlük hayata uyumu zorlaştıran faktörler alt temasında, 14 kişi de her iki alt temada kodlanmıştır.

Şekil 10:
Yurt Dışında Günlük Hayata Uyum Süreci



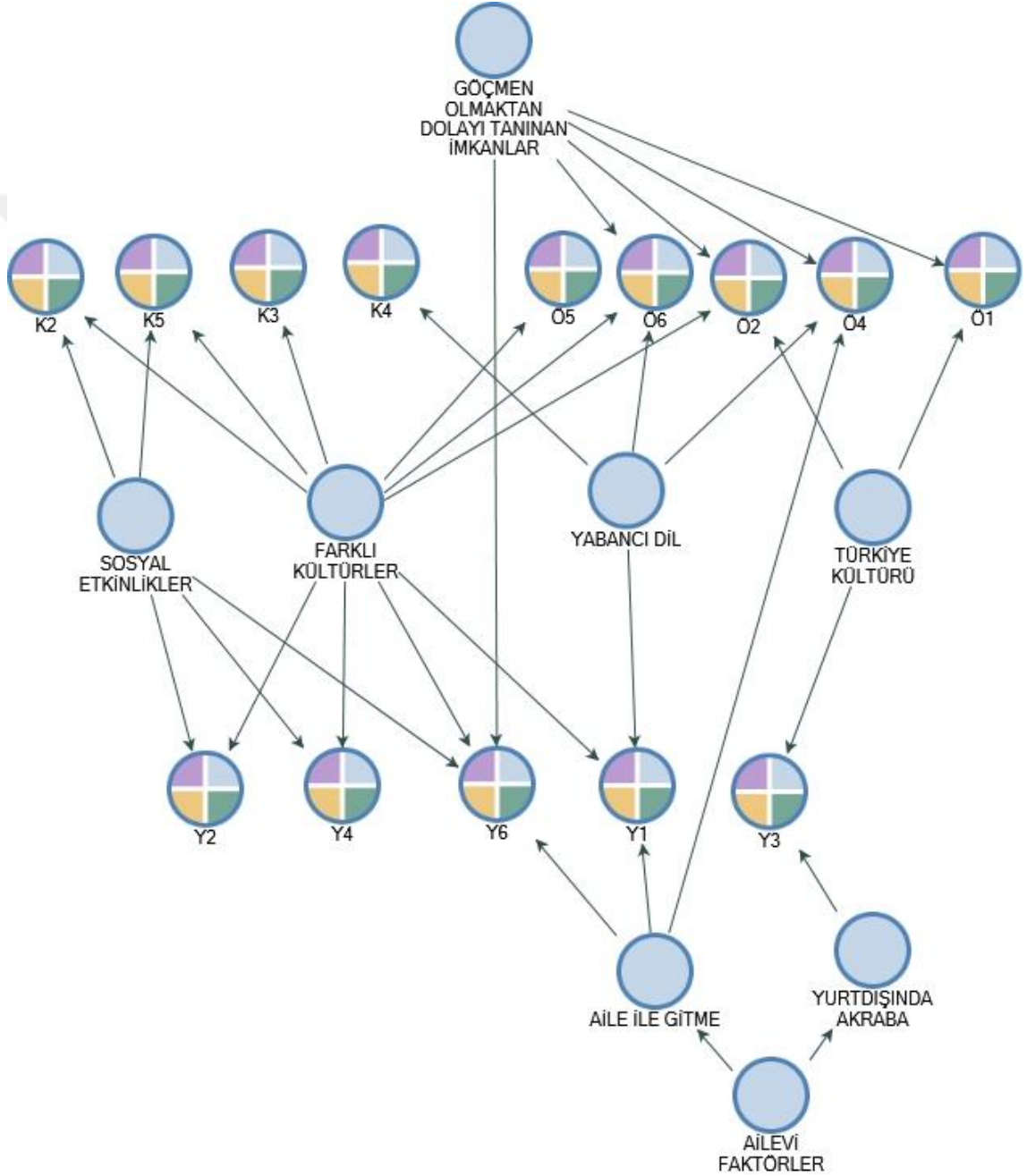
4.8.2.2.1.Yurt Dışında Günlük Hayata Uyum Sağlamada Yardımcı Faktörler

“Yurt Dışında Günlük Hayata Uyum Sağlamada Yardımcı Faktörler” alt temasına ilişkin 6 kategori ve 2 kod belirlenmiş ve 14 kişi kodlanmıştır (Şekil 11). Şekil 11’e göre 7 kişi için yurt dışında günlük hayata uyum sağlamada birden fazla faktörün yardımcı olduğu anlaşılmaktadır: K2’nin ve K5’in ifadeleri farklı kültürler ve sosyal etkinlikler kategorilerinde, Ö1’in ifadeleri göçmen olmaktan dolayı tanınan imkanları ve Türkiye kültürü kategorilerinde, Ö2’nin ifadeleri farklı kültürler, göçmen olmaktan dolayı tanınan imkanlar ve Türkiye kültürü kategorilerinde, Ö4’ün ifadeleri ailevi faktörlerden aile ile gitme kodunda, göçmen olmaktan dolayı tanınan imkanlar ve yabancı dil kategorilerinde, Ö6’nın ifadeleri göçmen olmaktan dolayı tanınan imkanlar, farklı kültürler ve yabancı dil kategorilerinde, Y1’in ifadeleri ailevi faktörlerden aile ile gitme kodunda, farklı kültürler ve yabancı dil kategorilerinde, Y2’nin ifadeleri farklı kültürler ve sosyal etkinlikler kategorilerinde, Y3’ün ifadeleri ailevi faktörlerden yurt dışında

akraba kodunda ve Türkiye kültürü kategorisinde,Y4'ün ifadeleri farklı kültürler ve sosyal etkinlikler kategorilerinde, Y6'nın ifadeleri ailevi faktörler kategorisinin aile ile gitme kodunda, göçmen olmaktan dolayı tanınan imkanlar, farklı kültürler ve sosyal etkinler kategorilerinde kodlanmışlardır.

Şekil 11:

Yurt Dışında Günlük Hayata Uyum Sağlamada Yardımcı Faktörler



- **Ailevi Faktörler:** Ö4,Y1,Y3 ve Y6'nın ifadeleri yurt dışında günlük hayata uyuma yardımcı faktörlerden aile kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler biri erkek ve üçü kadın olmak üzere toplam altı kişidir. Ailevi faktörler kategorisi, aile ile gitme

ve yurt dışında akraba kodları olmak üzere 2 kod altında incelenmiştir.

- **Aile İle Gitme:** Ö4, Y1 ve Y6'nın ifadeleri yurt dışında günlük hayata uyuma yardımcı faktörlerden aile kategorisinin aile ile gitme kodunda kodlanmıştır. bu kişiler aileleri ile (eş ve çocukları) yurt dışına gitmiştir.

“Ailecek gittiğimiz için uyum sağlama sürecimiz daha kolay oldu. Sonuçta destek verecek ailem yanıdaydı.” (Y1)

- **Yurt dışında Akraba:** Y3 için yurt dışında akrabalarının günlük hayata uyum sağlamada yardımcı olduğu belirlenmiştir.

“Almanya ya alışmam kolay oldu, orada akrabalarım vardı. 6-7 ay onlarla kaldım. Akrabaların orada olması büyük avantaj, her şey Türkiye'deki gibiydi okula gidip geliyordum.”(Y3)

- **Farklı Kültürler:** K2,K3,K5, Ö2, Ö5, Ö6, Y1, Y2,Y4 ve Y6'nın ifadeleri yurt dışında günlük hayata uyuma yardımcı faktörlerden kültür keşfetme kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler beşi erkek ve beşi kadın olmak üzere toplam on kişidir. Gidilen ülkenin kültürünü öğrenmelerinin kendileri için farklı olduğu ve bu keşiflerin bireylerde uyum sürecinde zorluk yaratmadığı aksine kendilerine katkısının olduğu belirlenmiştir.

“Bireysellik daha fazla, hani kendi arkadaş çevreni dostluk düzeyinde oluşturmadıysan Amerika'da da çok Amerikalı da denmez bir sürü kültürden insan var, genellikle yabancılar birbirleriyle daha fazla haşır neşir olabiliyor. Orada uluslararası öğrencilerin belli zamanlarda herkes kendi mutfağından bir yemek hazırlıyor, birlikte toplanılıyor birbirine ikram ediliyor, bir Koreli bir Çinli ne yiyor ne yapıyor onun favori yemeği ne görüyorsunuz. Bu benim için büyük şanstı. Hocamın grubu da baya bir Asyalıdan oluşuyordu. Amerikalı da vardı. Herkes karşılıklı bir etkileşimle birbirinden etkileniyor ister istemez.”(K5)

“Kültürel anlamda değişik değişik insanlarla tanıştık oranın tarihi kültürü yeme alışkanlıkları kazandık. Mesela çok enterasan şeyler yaşadık. Geziyorum evlerde tül yok perde yok onlarda perde tül olmuyormuş. Çünkü ışık az olduğu için camları çok büyük yapıyorlar ve tül perdeyi kullanmıyorlar. Hollanda da her yerde kamera varmış avm de omzuma biri çarpmıştı ne yapıyorsun önüne baksanıza diye tepki vermişim ama

yoluma devam etmiştim ama sonra bir memur geldi yanıma bir şey mi oldu şikâyetçi misiniz demişti. Ben de siz nerden gördünüz dedim kameralardan dediler. Polis avmlerin içinde kameralarla görüyor her şeyi ve hemen müdahale ediyor. Bir başka buna örnek TV’de haberlerde görmüştüm bir Hollandalı sokaktaki kameraları kırıyormuş gözetleniyorum hissinden dolayı, o kırdıkça yenisi takılıyormuş, ama sonra demiş ki ben kırıyorum ama devlet yenisini benim verdiğim vergilerden takıyor ve benim param neden boşa gitsin diyerek kırmaktan vazgeçmiş kameraları sadece sprey boya ile karartmaya karar vermiş yağmur yağınca akıyordu bir daha sıkıyordum diye ifade vermiş yakalanınca. Bunun gibi olayları görünce bazı şeylere bakış açımı daha da geliştirdi daha bilinçli oluyorsun.”(Ö6)

“Farklı kültürler vardı bizim için keşif süreciydi bu süreç.” (Y1)

- **Göçmen-Yabancı Olmaktan Dolayı Tanınan İmkanlar:** Ö1, Ö2, Ö4, Ö6 ve Y6’nın ifadeleri yurt dışında günlük hayata uyuma yardımcı faktörlerden göçmen-yabancı olmaktan dolayı tanınan imkanlar kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler ikisi erkek üçü kadın olmak üzere toplam beş kişidir. Göçmen-yabancı olmaktan dolayı tanınan imkanlar; sağlık sigortası, yasalar sebebiyle çalışma için gelenlere yönelik Türkiye’deki işleri ile ilgili imkanlar sağlama ev satışı, yeşil kart, dil kursu indirimleri vb. olarak belirtilmiştir.

“Oranın yasaları sebebiyle Türkiye’den giderken evim olsaydı satmaya evcil hayvanım olsaydı götürmeye başta yardımcı oluyorlar.” (Ö4)

“Eşime de orada bir dil okuluna yazılırken yabancılara yapılan indirimden yararlanmıştık.”(Y6)

- **Türkiye Kültürü:** Ö1,Ö2, Y3 ve Y4’nın ifadeleri yurt dışında günlük hayata uyuma yardımcı faktörlerden Türkiye kültürü kategorisinde kodlanmıştır. Bu kişiler ikisi erkek ikisi kadın olmak üzere toplam dört kişidir. Yurt dışındaki kişilerle Türkiye’nin kültürünün özelliklerinin ülkeye uyum sağlamalarına yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Ünal (2018)’ın erasmus öğrencileri gözünden Türk insanlarına yönelik görüşlerini incelediği çalışmasında, Türk insanın karakteristik özelliklerini yabancılara karşı çok yardımsever olması, misafirperver olması, dost canlısı olması, dışa dönük olması, kibar olması, candan olması, ilgili

olması, olumlu olması, kolay iletişim kurulabilmesi olarak belirlemiştir. Mülakat cevaplarında da bu özelliklere vurgu yapılmıştır.

“Türklerin yardımsever ve sıcakkanlı oluşumundan belki de bize çabuk alıştılar biz de onlara aynı şekilde, aslında karşılıklı olarak da gelişiyor her şey.”(Ö2)

“Ayrı ülkelerden 3 kız aynı evde kalıyorduk, İkisi ile de en iyi anlaşılan bendim, belki Türklerin sıcak insanlar olmasının etkisi olabilir.”(Y3)

- Ö1 ise Türkiye’nin kültürü ile gittiği ülkenin insanların benzer olmasından dolayı uyum sağlamasını kolaylaştırdığını belirtmiştir:

“Bizlerle aralarında pek bir farklılık göremedim, özellikle Katalanlarla. Batıda yetişmiş olmanın verdiği medeniyet oradakilerle kolay ilişki kurmayı sağlıyor. Giyinişimizden konuşmamıza, esprilerimize kadar çoğu şey benzer.”(Ö1)

- **Sosyal Etkinlikler:** K2, K5, Y2, Y4 ve Y6’nın ifadeleri yurt dışında günlük hayata uyuma yardımcı faktörlerden sosyal etkinlikler kategorisinde kodlanmıştır. Bu kişiler üçü erkek ve ikisi kadın olmak üzere toplam beş kişidir. Yurt dışında düzenlenen sosyal etkinliklerin ülkenin kültürel değerlerine adapte olmalarını sağladığını ya da gittikleri ülkede Türkiye’den gelen kişilerin düzenlediği Türk geceleri gibi organizasyonlarla kendi ülkelerinde gibi hissettiklerini, böylece gittikleri ülkeye yabancılık hissetmediklerini belirtmişlerdir.

“Dil okulunda hani biraz oranın kültürüne uyum sağlansın diye hafta sonu bir tane kovboy dansını öğretmek için bir tane öğretmen getiriyorlar. Hadi işte kovboy dansı öğretilim ya da işte hadi işte toplayıp götürüp buz pateni yapalım ya da hokey maçı izleyelim yani işte Amerikan futbolu gibi oranın kendi kültürel değerlerine adapte etmek için etkinlikler düzenliyorlar.”(K5)

“Türkler bizim yaşadığımız yerde vardı, Türkler burada Türk geceleri düzenliyordu biz de katıldık eşimle, bizim için de birçok insanla tanışmamızı sağladı, yalnızlık çekmedik bu tür organizasyonlar hem oradaki Türklerin örf ve adetlerini çocuklarına unutturmamak için iyi, hem de dışardan yeni gelenler için de kaynaşma ortamı olabiliyor. Türk yemeklerini mesela özlüyorsunuz ya bu gecelerde herkes kendi yöresinin

yemeğini getiriyordu, yemek özlemimiz açısından da iyi oluyordu”(Y6)

- **Yabancı Dil:** K4, Ö4, Y1 ve Y6’nın ifadeleri yurt dışında günlük hayata uyuma yardımcı faktörlerden yabancı dil kategorisinde kodlanmıştır. Bu kişiler ikisi erkek ikisi kadın olmak üzere toplam dört kişidir. Bildiği yabancı dil sayesinde günlük hayata uyum sağlamada kolaylık olduğunu ifade eden kişilerin Türkiye’de mezun olduğu üniversiteler yabancı dille eğitim yapan üniversitelerdir.

“Anadili İngilizce olan bir yere gitmek tabi ki de avantaj oldu, hem dilimi pekiştirmeme çok katkısı oldu hem de oradakilerle iletişimimde önemliydi. Dil bilmek önemli sonuçta iletişim aracınız. Ülkeyi daha iyi anlamaya ve uyum sağlamaya yardımcı oldu.” (K4)

- Bu kişiler yabancı dillerini ülkede bulundukları süre içinde pekiştirdiklerini ve bunun da onların kendilerini ifade etmelerine kolaylık sağladığını ifade etmişlerdir.

“İlk birkaç ayda rahat konuşur anlaşıyor konuma geldim. Dil faktörü atlatılıyor, birkaç yıla kadar da telaffuz oturuyor çok daha rahat oluyor.”(Ö4)

- Y1 ayrıca oğlunun günlük hayata uyum sağlamasında orada öğrendiği yabancı dilin etkisi olduğunu belirtmiştir:

“Konuşma dilimizi daha çok geliştirdi, oğlumun dil öğrenmesine katkısı oldu ve bu sayede oradaki son dönemlerde yaşlılarıyla iletişimde faydasını gördük.”(Y1)

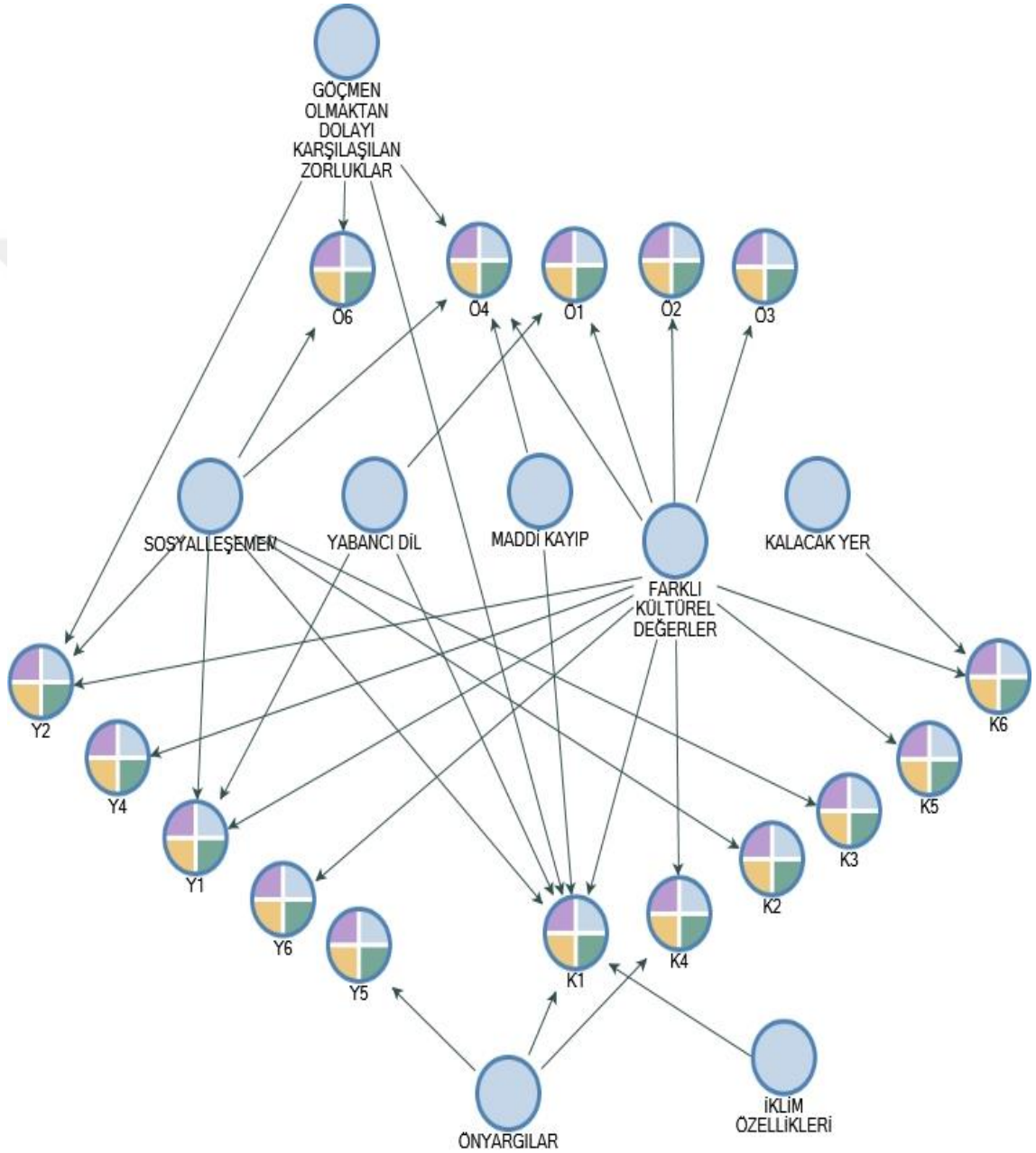
4.8.2.2.2.Yurt Dışında Günlük Hayata Uyumu Zorlaştıran Faktörler

“Yurt dışında günlük hayata uyumu zorlaştıran faktörler” alt temasına ilişkin 8 kategori belirlenmiş ve 16 kişi kodlanmıştır (Şekil 12). Şekil 12’ye göre 8 kişi için yurt dışında günlük hayata uyumu zorlaştıran birden fazla faktörün olduğu anlaşılmaktadır: K1 için farklı kültürel değerlerin, göçmen-yabancı olmaktan dolayı karşılaşılan zorlukların, iklim özelliklerinin, maddi kaybın, önyargıların, sosyalleşmemenin, yabancı dilin, K4 için farklı kültürel değerlerin ve önyargıların, K6 için farklı kültürel değerlerin ve kalacak yerin, Ö1 için farklı kültürel değerlerin ve yabancı dilin, Ö4 için farklı kültürel değerlerin, göçmen-yabancı olmaktan dolayı karşılaşılan zorlukların, maddi kayıpların ve sosyalleşmemenin, Ö6 için göçmen-yabancı olmaktan dolayı karşılaşılan zorlukların ve sosyalleşmemenin, Y1 için farklı kültürel değerler, sosyalleşmemenin ve yabancı dilin,

Y2 için farklı kültürel değerlerin, göçmen-yabancı olmaktan dolayı karşılaşılan zorlukların ve sosyalleşememenin yurt dışında günlük hayata uyumu zorlaştıran faktörler olduğu belirlenmiştir.

Şekil 12:

Yurt Dışında Günlük Hayatı Zorlaştıran Faktörler



- **Farklı Kültürel Değerler:** K1,K4,K5,K6, Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Y1, Y2, Y4 ve Y6'nın ifadeleri günlük hayata uyumu zorlaştıran faktörden farklı kültürel değerler kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler beşi erkek beşi kadın olmak üzere on kişidir. Katılımcılar yemek kültürü, oradaki insanların kullandığı söz öbekleri

(espriler) gibi ülkeye has kültürel değerlerden dolayı ülkeye uyumda zorlandıklarını belirtmişlerdir.

“İngilizlerin günlük konuşmalarındaki esprileri olsun tepkileri olsun bana başta farklı gelmişti. Aynı şeylere gülemiyordum mesela.” (K4)

“Yemek kültürü hariç diğer her türlü kültüre uyum da sorun yaşamadım. Dediğim gibi Türkiye’den gelen birisi için yemekler bizim kültürümüze göre farklıydı ve başlarda çok yadırgamıştım.” (Ö2)

“İlk bir yıl zorlandım açıkçası. Kültürel farklılıklar, Türkiye’deki yaşam tarzını birebir orada bulamamam, yaşımda küçüktü tabi aileden uzak kalmak etkiledi.” (Y2)

- **Göçmen-Yabancı Olmaktan Dolayı Karşılaşılan Zorluklar:** K1, Ö4, Ö6 ve Y2’nin ifadeleri günlük hayata uyumu zorlaştıran faktörden göçmen-yabancı olmaktan dolayı karşılaşılan zorluklar kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler ikisi erkek ikisi kadın olmak üzere toplam dört kişidir. Bu zorluklar; Türk-yabancı olmaktan kaynaklı ırkçı yaklaşım, Müslüman olmaktan ve Türkiye’nin Arap ülkeleri gibi algılanmasından dolayı olumsuz yaklaşımlardır.

- Ö6 bu konuyla ilgili olarak başına gelen bir olayı anlatmıştır:

“Oldu tabi, bunu Rusya da yaşadık, aslında Hollanda’ da örnekler oldu. Gecenin bir yarısı arkadaşımın tansiyonu çıkınca hastaneye gittik ama orada direkt acile gidilmezmiş öyle. Ondan sonra aile hekimini aramamız gerekiyormuş bunu öğrenip geri gönderildik eve düşünün. Ondan sonra telefon ettik aile hekimi Hollandaca şunu diyormuş bu arada yeni gittiğimiz zamanlar bunlar. Şuan benim yerime bakacak aile hekiminin şudur numarası da şudur diyormuş ama biz bunu anlamadık, kendi sorunumuzu o gece çözdük. İlk fırsatta aile hekimine gittiğimde şunu dedim biz anlamadık sizin söylediğinizi o da şunu dedi siz Türkler öğrenmeyin bu dili bu ülkede yaşıyorsanız bu dili öğrenmek zorundasınız dedi mesela böyle bir dışlanmışlık hissettim. 3-4 ay olmuştu. Biz bir kalıbın içine sokulduk ve yargılandık böyle.” (Ö6)

- **İklim Özellikleri:** K1 (erkek) gittiği ülkenin iklim özellikleri olan sürekli yağmur olmasından dolayı ülkeye uyum sağlamada zorlandığını belirtmiştir.
- **Kalacak Yer:** K6 (kadın) kalacak yer ile ilgili sorun yaşadığını başlarda

bulamadığını sonrasında da oturduğu evin olumsuz özelliklerinden dolayı ev değişikliği yaptığını belirtmiştir.

“Geldiğim ilk zamanlarda kalacak yer bulamadım, bu yüzden tüm işlerim aksamıştı, zaten kendi ülkenizde değilsiniz birde kalacak yer bulamamanın stresi ile oraya odaklanma sorunu yaşadım. Sonrasında bulduğum evlerde de çok şanslı değildim sanırım, evde bir sürü iş çıkıyordu yeni olmasına rağmen, ilgilenmek zorunda kalıyorsunuz. Ustalar ayda bir eve geliyordu, beni çok zorlayan şeylerdi sevmem bide öyle şeylerle ilgilenmeyi. Baktım olmuyor başka eve geçtim.”(K6)

- **Maddi Kayıp:** K1(Erkek) bulunduğu ülkedeki vergilerden ve kur farkından dolayı maddi bakımdan zorlandığını, Ö4 (kadın) ise ülkedeki mortgage krizi yüzünden maddi kayıplar yaşadıklarını bundan dolayı borçlandıklarını söylemiştir.
- **Önyargılar:** K1, K4 ve Y5’in ifadeleri günlük hayata uyumu zorlaştıran faktörden önyargılar kategorisinde kodlanmıştır ve bu üç kişi erkektir. Katılımcılar gittikleri ülkedeki kişilerin Türkiye’yi farklı algılamalarından dolayı karşılaştıkları önyargılar yüzünden sorun yaşadıklarını ifade etmiştir.

“Sosyal ortamlarda Türkiye’yi daha farklı algıladıklarını gördüm, çoğunlukla Araplarla aynı görüyorlardı. Kendimi onlara ifade etmeye çalışmak zorunda kalıyordum bazı zamanlarda. Türkiye’ye gelmeyen kişiler bile sadece duydukları yalan yanlış bilgilerle bir kalıba koymaya çalışıyorlar.” (K4)

- **Sosyalleşememe:** K1,K2,K3,Ö4,Ö6, Y1 ve Y2’nin ifadeleri günlük hayata uyumu zorlaştıran faktörden sosyalleşememe kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler üçü erkek dördü kadın olmak üzere toplam yedi kişidir. Katılımcılar gittikleri ülkede sosyalleşememe sorunu yüzünden zorlandıklarını belirtmişlerdir:

“Onların Noel tatilleri vardı, ilk sene henüz çok sosyal bir ortamım olmadığı için herkes tatile çıkmıştı, kendimi biraz yalnız hissetmiştim. Sonraki yıllarda uyum sağladım.” (K2)

“Bir araştırma şirketinde çalıştım, araştırma şirketi de çok تنها bir bölgedeydi akşam saatleri iş çıkışlarında çok sosyal bir ortam yoktu. Akşam oturup çalışıyorsunuz, sıkılıyordum. 2 yıldan biraz az çalıştım. Bekar olduğum için bazı ortamlara giremiyorduk misal golf partisi

oluyordu evliler gidiyordu bekarlar olarak biz daha az sosyal oluyorduk.”
(K3)

“Ama orada yaşarken Türkler değişik geldiler buradaki Türkiye’deki Türkler gibi değiller yani daha kaplılar dışarıya. Hani biz oraya gittik evimizi tuttuk mesela. O çevrede Türkler varmış onlarla iletişim kurmamışız diye sitem falan edildi. Nasıl yani diyorsun sonuçta geldim yaşıyorum. Samimiyet beklentileri yüksekti ama işte onlar toplanıyormuş biz onlara katılmadık. Hatta bir gün bir Türk ile tanıştığımızda sizi görmüyoruz dediler onların toplantılarında. Onlar bizim bu davranışımızı beklemiyorlar biz iş için gelmişiz iç içe olmayı istiyorlar. Bir iş var diyelim onlardan hizmet alınmasını bekliyorlar. Bizim de onlara uyum sağlamamızı bekliyorlar duyduğum başka bir şeyde erkek arkadaşlar demişti Türklerin kahvesi varmış onlara demişler niye buraya gelmiyorsunuz diye sitem etmişler. Tabi onlar da diyor kahve kültürüm yok ki. Bunlar Hollanda da başımıza gelen durumlardı.”(Ö6)

- **Yabancı Dil:** K1,Ö1 ve Y1’in ifadeleri günlük hayata uyumu zorlaştıran faktörden yabancı dil kategorisinde kodlanmıştır ve her ikiside erkektir. Katılımcılar ülkedeki dil ile kendi bildikleri dilin benzememesinden dolayı ülkede zorluklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

“Kültürüne uyum sağlamam biraz zaman aldı açıkçası. Dil konusunda zorlandım ilk zamanlar İngiliz aksanından dolayı. Dil eğitimini ABD’de almıştım çünkü.”(K1)

“Belki ilk yıl dil problemi olmuştur, Yabancı statüsünde olduğumuz için devlet kurumlarında İngilizce bilmiyorlardı İspanyolcayı öğrenene kadar devlet kurumlarında biraz zorluk yaşadım. İlk yıldan sonra bu da problem olmadı.”(Ö1)

4.8.3. Yurt Dışında Bulundukları Süre İçerisinde Türkiye Menşeli İşlerde Yurt Dışında Olmak Kaydıyla Yer Alma Durumları

“Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireyin yurtdışında olmak kaydıyla Türkiye menşeli işlerde (program, projelerde yer alma ve iş teklifi) yer alma durumu nasıldır?” alt probleminin *“Yurt Dışında Bulundukları Süre İçerisinde Türkiye Menşeli İşlerde Yurt Dışında Olmak Kaydıyla Yer Alma Durumları Teması”*dır. Bu tema kendi içerisinde 2 alt

temada incelenmiştir: “Yurt Dışında Bulunma Süresince Türkiye Menşeli İş/Projelerde Yer Alma Durumu” ve “Yurt Dışı İçin İş Teklifi Alma Durumu” alt temalarıdır.

4.8.3.1. Yurt Dışında Bulunma Süresince Türkiye Menşeli İş/Projelerde Yer Alma Durumu

“Yurt Dışında Bulunma Süresince Türkiye Menşeli İş/ Projelerde Yer Alma Durumu” alt teması; katılımcıların projelerde yer alma ya da yer almamalarını anlamak için Tablo 34’te belirtilmiştir ve katılımcıların ifadelerine yer verilmiştir.

Tablo 34:
Yurt Dışında Bulunma Süresince Türkiye Menşeli İş/Projelerde Yer Alma Durumu

Kurumlar	BulunduğuYıl/ Yurt dışında Bulunma Süresi	Yer Alanlar	Yer Almayanlar	Toplam
Özel Kurum (6)	2010-2014 /4,5 Yıl (1)	0	Ö1	1
	20003-2017/ 11 Yıl (1)	Ö2	0	1
	2004-2010/ 6 Yıl (1)	0	Ö3	1
	2010-2014/ 4 Yıl (1)	0	Ö5	1
	2011-2018/ 7 yıl(1)	0	Ö4	1
	2001-2016/ 15 Yıl (1)	Ö6	0	1
Kamu Kurumu (6)	2012-2014/ 2 Yıl (1)	0	K1	1
	1994-2000/ 6 Yıl (1)	0	K5	1
	2007-2015/ 8 Yıl (1)	0	K4	1
	1998-1999,2010-2012/ 3 Yıl (1)	0	K2	1
	1996-2003/ 6,5 Yıl (1)	0	K3	1
	2002-2015/ 12 Yıl (1)	0	K6	1
Kamu Destekli Özel Kurum (6)	2005-2014/ 9 Yıl (1)	0	Y1	1
	2003-2013/ 10 Yıl (1)	0	Y2	1
	2010-2014/ 4 Yıl (1)	0	Y3	1
	2011-2015/ 4 Yıl 3 Ay (1)	0	Y4	1
	2010-2016/ 6 Yıl (1)	0	Y5	1
	2004-2006,2009-2015/ 8 YIL (2)	Y6	0	1
	Toplam (18)	3	15	18

Tablo 34’te 3 kişinin (2’si kadın 1’i erkek) projede yer aldığı ve üçünün de döndükten sonra özel kurumda çalışmayı tercih eden kişiler olduğu görülmektedir. Projede yer alanların da yurt dışında en az 8 yıl, en fazla da 15 yıl kaldığı da görülmektedir.

- Ö2’nin bu konuyla ilgili olarak iş olarak projede yer alma sürecini
“Türkiye’deki bir projede yer aldım şöyle oldu Türkiye’den üniversite

arkadaşım yüksek lisans yaptığım alanla ilgili bir uzmana da projede ihtiyaçları olduğunu, beni de dahil edebileceğini Türkiye'ye gelmeden de bulunduğum bölgede işi yürütebileceklerini söyledi. Biraz zor oldu saat farkı vardı, 1 sene süren bir projeydi aslında kabul etmemdeki nedenlerden birisi de kısa süreli olmasıydı.” sözleri ile ifade etmiştir. Ö2 yüksek lisans yaptığı süreçte Türkiye'deki bir projede yer almıştır.

- Ö6'nın ve Y6'nın projelerde yer alması Türk firmalarıyla olan iletişimleri dolayısıyla gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Ö6'nın bu süreci gerçekleştirmesi şu şekilde olmuştur:

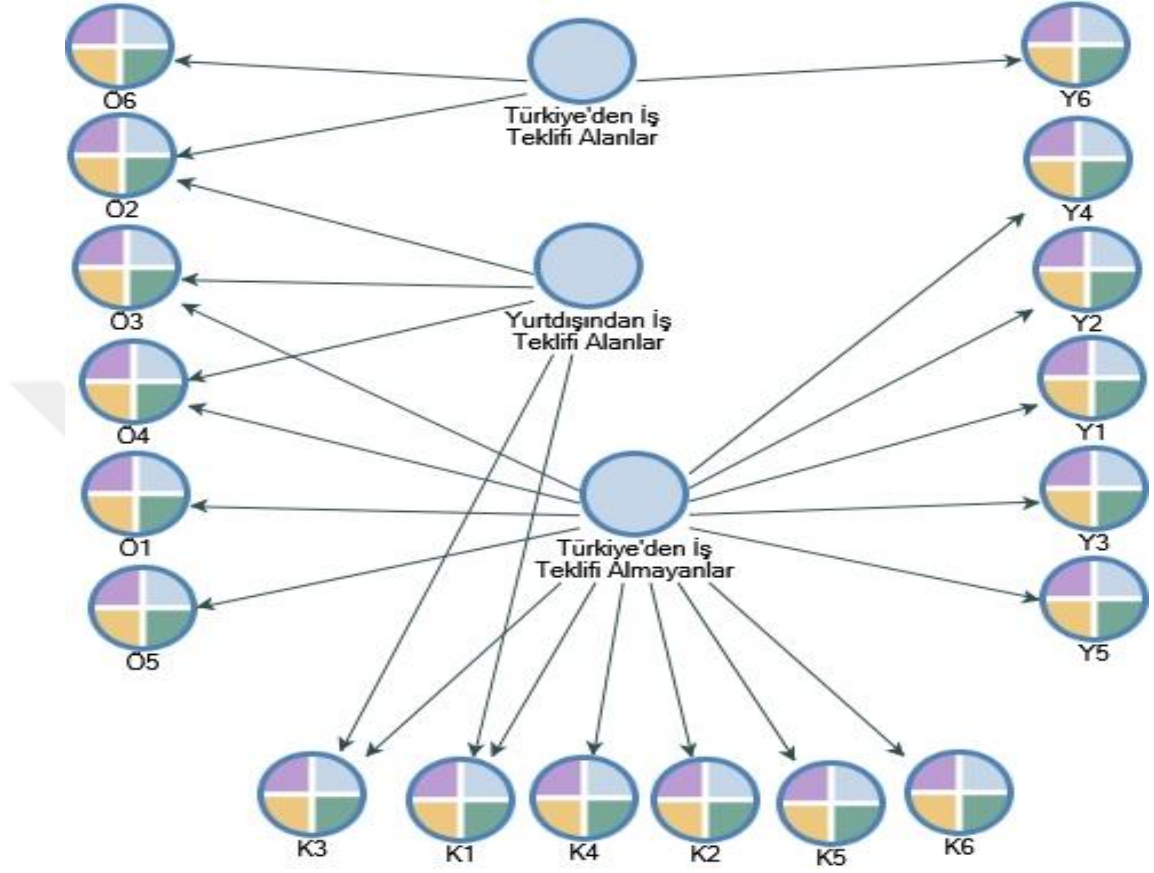
“Yani şöyle Rusya'dayken bir Türk firması orada devlet ihalesine girip işi almış köprü yapıyor mesela. Öyle işlerde yer aldım. Firma beni orada yaşarken buldu, ben doğum sebebiyle işten ayrılmıştım evdeydim. Sonra onlar beni buldular. Oradaki konsolosluk vardı onlar konsoloslugu ziyarete gelmişler. Çünkü orada iş yapmak istiyorlar sonra diyorlar biz buraya yabancıyız burada da ticari ateşe vardı ona sormuşlar bize yol gösterir misiniz diye sormuşlar onlarda eşimin iletişim bilgilerini veriyorlar öyle yer almış oldum.”(Ö6) Ö6 yurt dışında bulunduğu süre içerisinde yurt dışındaki Türk konsoloslugu ile olan iletişimlerinden dolayı projede yer almıştır.

- K5'te projede yer almama nedenini *“almadım ama bence yine işte o dönemin kendi doğasına has bir şey, bu kadar iletişimin ve sosyal medyanın güçlü olduğu bir dönem olsaydı mutlaka olurdu diye düşünüyorum.”* sözleri ile ifade ederken, K5'in yurt dışında bulunduğu yılların (1994-2000) etkisine bağlı olarak yer alamadığına dikkat çekmiştir. Burs ile giden K5 günümüz iletişim ağlarının o dönem olmamasına bağlı olarak projelerde yer alınamadığını, uluslararası iletişim kanallarının o dönem için zayıf olduğunu belirtmiştir.

4.8.3.2. Yurt Dışı İçin İş Teklifi Alma Durumu

“Yurt Dışı İçin İş Teklifi Alma Durumu” alt temasında K1, K2, K3, K4, K5, K6, Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Y1, Y2, Y3, Y4 ve Y5 (15 Kişi) Türkiye'den iş teklifi almadığını belirtirken, Ö2, Ö6 ve Y6 (3 Kişi) Türkiye'den iş teklifi aldığını, K1, K3, Ö2, Ö3 ve Ö5 (5 Kişi) yurt dışından iş teklifi aldığını belirtmiştir (Şekil 13).

Şekil 13 :
Yurt Dışı İçin İş Teklifi Alma Durumu



- K3 yurt dışından iş teklifi alanlardan farklı olarak yurt dışından Türkiye’de çalışmak için iş teklifi almıştır: *“Büyük şirket iş teklifinde bulunuyor, Türkiye bizim branşımızda var, arada sırada ülkenizi özlerseniz orada çalışırsınız gibi teklifler oldu. Türkiye’de tatilinizi yapın, uçak biletinizi yılda bir kere verelim gibi.”*

4.8.4. Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri

“Bireyin Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirmesinde Etkili Olan Faktörler Nelerdir?” alt probleminin *“Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri”* temasıdır. Bu tema kendi içerisinde 3 alt temada incelenmiştir: *“Kamu Kurumunda Çalışanların Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebebi”* alt teması, *“Özel Kurumda Çalışanların Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebebi”* alt teması, *“Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebebi”* alt temasıdır.

4.8.4.1. Kamu Kurumlarında Çalışanların Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri

“Kamu Kurumlarında Çalışanların Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri” alt teması için 6 kategori ve iş kategorisinin de altında 3 koda kodlamalar yapılmıştır. Tablo 35’e göre tüm katılımcılar için tersine beyin göçünü gerçekleştirmeye sebep olan birden fazla faktörün olduğu anlaşılmaktadır: K1’in ifadeleri iş faktörleri kategorisinin burs kodunda, planlanmış olması ve Türkiye’ye hizmet etme kategorilerinde, K2’nin ifadeleri ailevi faktörler kategorisinin ailenin Türkiye’de olması kodunda ve Türkiye’ye hizmet etme kategorisinde, K3’ün ifadeleri ailevi faktörler kategorisinin anne kodunda, sosyo-kültürel faktörler kategorisinin yemek kültürü kodlarında, Türkiye’ye hizmet etme ve yurt dışı eğitimi ve deneyimi kategorilerinde, K4’ün ifadeleri iş faktörleri kategorisinin TÜBİTAK geri dönüş çağrısı kodunda ve Türkiye’ye hizmet etme kategorisinde, K5’in ifadeleri iş faktörleri kategorisinin burs kodunda, sosyo-kültürel faktörler kategorisinin kültürel seviye kodunda, planlanmış olma ve Türkiye’ye hizmet etme kategorilerinde, K6’nın ifadeleri iş faktörleri kategorisinin maddi imkanlar kodunda ve yurt dışı eğitim ve deneyim kategorisinde kodlanmışlardır.

Tablo 35:
Kamu Kurumlarında Çalışanların Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri

Kategori Sayısı	Kategoriler	Kodlar	Erkek	Kadın
1	Ailevi Faktörler	Ailenin Türkiye’de Olması	0	K2
		Anne	K3	0
2	İş Faktörleri	Burs	K1	K5
		Maddi İmkanlar	0	K6
		TÜBİTAK Geri Dönüş Çağrısı	K4	0
3	Planlanmış Olması		K1	K5
4	Sosyo-Kültürel Faktörler	Kültürel Seviye	0	K5
		Yemek Kültürü	K3	0
5	Türkiye’ye Hizmet Etme		K1,K3,K4	K2,K5
6	Yurt dışı Eğitimi ve Deneyimi		K3	K6
	Toplam		3	3

- **Ailevi Faktörler:** K2 ve K3’ün ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen ailevi faktörler kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler biri

erkek ve biri kadın olmak üzere toplam iki kişidir. Ailevi faktörler kategorisinin ailenin Türkiye’de olması ve anne kodlarında incelenmiştir.

- **Ailenin Türkiye’de olması:** K2 tersine beyin göçü gerçekleştirmede ailesinin Türkiye’de olmasının etkisi olduğunu söylemiştir.
- **Anne:** Ailevi nedenler olarak annesini belirten K3’ün annesi ile ilgili geri dönüş sebebi şu şekildedir: “Annemin etkisi oldu, evlenmemi istiyorlardı.”
- **İş Faktörleri:** K1,K4,K5 ve K6’nın ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olan faktörlerden iş faktörleri kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler ikisi erkek ikisi kadın olmak üzere toplam dört kişidir. İş faktörleri kategorisi; burs, maddi imkanlar ve TÜBİTAK Geri Dönüş Çağrısı kodlarında incelenmiştir.
 - **Burs:** Burs etkisi ile geri dönenler K1 ve K5’tir. Her ikisi de YLSY/MEB bursu alarak gittiklerini ve bursun sonrasında geri geldiklerinde Türkiye’de bir kamu kurumunda işe başlayacakları için geri geldiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca K1 ve K5 bursun şu özelliklerini de belirtmiştir:
“MEB burslusuydum, sadece bir yıl uzatma hakkımız vardı, yoksa sözleşmemiz fesh edilecek ve tazminatı ödemek zorunda kalacaktık. Bursumuz yanacaktı. Dönmem gerekiyordu. Zaten bu burs sonrasında devlette çalışacaktım.”(K1)
 - K5’te burs senedinin ödemesinin yükünü göze alamadığını şu sözlerle ifade etmiştir:
“En büyük etken, orada yerleşecek olduğumda o senedin karşılanması gerekiyordu. Büyük bir yükümlülük altına girip kontratla o parayı belli bir süre içinde ödemem lazımdı belki onu ben çok da göze almak istemedim. Kalan arkadaşlarım hepsi ödediler.”(K5)
 - **Maddi İmkanlar:** Maddi imkanlar nedeniyle de geri dönüşlerinde etkili olduğunu belirten 1 kişi olmuştur. Maddi imkan olarak K6’nın Türkiye’de sağlık giderlerinin sosyal güvenlik ve sağlık genel sağlık sigortası tarafından karşılanacak olmasıdır. K6 ayrıca yurt dışında sağlık nedeniyle oluşan maddi kayıplarının da olduğunu belirtmiştir.
“Yaşadığım sağlık probleminin Amerika’daki sosyal güvenlik sistemi masrafları karşılamadı zaten sağlık giderlerinin çok yüksek maliyetli olacağından kendi olanaklarımla karşılayamadığımdan dönüş kararı aldım. Sağlık sorunun olduğu içinde Amerika’da yeni projelerde de yer

alamayacağım için gelir elde edemeyecektim. Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminde bu hastalığımla ilgili sağlık giderlerimin karşılanacağını araştırmıştım, geri gelmemde bu çok etkili oldu.” (K6)

- **TÜBİTAK Geri Dönüş Çağrıları:** K4 TÜBİTAK Geri dönüş çağrısının tersine beyin göçünü gerçekleştirmesinde etkili olduğunu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Türkiye’ye göç etmemde geriye dönüş çağrılarının etkisi oldu. Buna istinaden TÜBİTAK ve özel sektörde başka bu tarz çağrıya da rastlamıştım ama TÜBİTAK çağrıları bana cazip geldi.” (K4)

K4’ün geri dönmesinde etkili olduğunu belirttiği TÜBİTAK geri dönüş çağrıları kurumun programları üzerinden yürütülmektedir. 2232-Yurda Dönüş Araştırma Burs Programı ve 2236 Uluslararası Araştırmacı Dolaşımı Destek Programları da bu programlardır.

- **Planlanmış olması:** YLSY/MEB bursu ile giden K1 ve K5 tersine beyin göçünü önceden planladıklarını belirtmişlerdir.
- **Sosyo- Kültürel Faktörler:** K3 ve K5’in ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen faktörlerden sosyo-kültürel faktörler kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler biri erkek biri kadın olmak üzere iki kişidir. Sosyo-kültürel faktörler kategorisi; kültürel seviye, sosyal çevre ve yemek kültürü kodlarında incelenmiştir.

- **Kültürel Seviye:** K5 Amerikan halkının kültür seviyesinin düşük olmasından dolayı orada yaşamayı düşünmediğini ve Türkiye’yi tercih ettiğini belirtmiştir.

“Amerika bana hitap eden bir ülke değil, onun temel nedeni Amerika halkının kültürel seviyesinin ortalama olarak düşük olması.” (K5)

- **Yemek Kültürü:** K3 yemek kültürünün tersine beyin göçü gerçekleştirmelerinde etkili olduğunu belirtmiştir:

“Yemek konusunda kültürel farklıların etkisi vardı, ülkemizin yemeklerini özlemiştim. Bazı tatları arıyor insan.” (K3)

- **Türkiye’ye Hizmet etme:** K1,K2,K3,K4 ve K5’in ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen faktörlerden Türkiye’ye hizmet etme kategorisinde kodlanmıştır, bu kişilerin üçü erkek ikisi kadın olmak üzere toplam

beş kişidir. Türkiye'ye hizmet etme duygusu tersine beyin göçünü gerçekleştiren katılımcılarda en fazla etkili olan kategori olmuştur. Bu beş kişinin içinde YLSY/MEB bursu alan üç kişinin de (K2,K3 ve K5) tamamı vardır.

“Tabi ki de etkili oldu, sonuçta biz ne kadar güçlüysek ülkemiz de güçlü olur, bende yurt dışındaki eğitimimle Türkiye'ye faydalı olacağımı düşünüyordum. Ayrıca kişinin yetiştiği ülkesinde üniversitesine hizmet etme duygusu damarlarımızda var.”(K2)

“Beni devlet okuttu, devlete bir borcum olduğunu düşündüm. O yüzden kamuya geldim, bursumun karşılığını ödemek için işe başladım.”(K3)

“Evet, etkili oldu, sonuçta kendi ülkem ve yurt dışında size ne kadar iyi davransalar da siz başka ülkenin vatandaşısınız. Zaten herkes kendi ülkesinin gelişmesini ister. Benim için de öyle.”(K4)

- **Yurt dışı Eğitimi ve Deneyimi:** K3 ve K6'nın ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen faktörlerden yurt dışı eğitim ve deneyimi kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler biri erkek biri kadın olmak üzere iki kişidir. Katılımcılar Türkiye'ye döndüklerinde yurt dışı eğitimlerinin ve deneyimlerinin kendilerine iyi imkanlar sunacağını düşünerek tersine beyin göçünü gerçekleştirmelerinde etkili olduğunu vurgulamışlardır:

“Yurt dışında eğitim almak o dönem moda gibi bir şeydi itiraf edeyim. Akademik ortamda yurt dışında doktora almak Türkiye'de doktora almanın üstünde gibi gözüküyordu, her zaman bir artı gibi gözüküyordu. Fazla şey katabileceğini düşünüyordum. Türkiye'ye geri döndüğümde de daha rahat iş bulabileceğimi düşünüyordum. Yararını da gördüm itiraf etmek gerekirse.” (K3)

“Yurt dışından nitelikli insanlara sıcak bakıldığını biliyordum ve duyuyordum.”(K6)

4.8.4.2. Özel Kurumlarda Çalışanların Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri

“Özel Kurumlarda Çalışanların Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri” alt teması için 7 kategoriye ve ailevi faktörler kategorisinde 3 koda, iş faktörleri kategorisinde 3 koda, sosyo- kültürel faktörler kategorisinde de 2 koda kodlamalar yapılmıştır. Tablo 36'ya göre tüm katılımcıların (6 kişi) tersine beyin göçünü

gerçekleştirmeye sebep olduğu belirlenen kategorilerden birden fazlasına kodlandığı anlaşılmıştır: Ö1'in ifadeleri ailevi faktörlerden anne kodunda, sosyo-kültürel faktörlerden Türkiye'nin kültürünü özleme kodunda, Ö2'nin ifadeleri ailevi faktörler kategorisinden ailenin Türkiye'de olması ve çocuk yetiştirme kodlarında, iş faktörleri kategorisinin Türkiye'deki kurumların çalışma imkanları kodunda ve yurt dışı eğitim ve deneyimi kategorisinde, Ö3'ün ifadeleri ailevi faktörler kategorisinin ailenin Türkiye'de olması kodunda, iş faktörleri kategorisinin iş ilanı-teklif, maddi imkanlar ve Türkiye'deki kurumların çalışma imkanları kodlarında, Ö4'ün ifadeleri ailevi faktörler kategorisinin ailenin Türkiye'de olması kodunda, maddi açıdan Türkiye'nin uygun gelmesi kategorisinde, sosyo-kültürel faktörler kategorisinin sosyal çevre kodunda ve Türkiye'ye hizmet etme kategorisinde, Ö5'in ifadeleri ailevi faktörler kategorisinin ailenin Türkiye'de olması kodunda ve Türkiye'ye hizmet etme kategorisinde, Ö6'nın ifadeleri ailevi faktörler kategorisinin ailenin Türkiye'de olması kodunda, güvenlik kategorisinde ve Türkiye'ye hizmet etme kategorisinde kodlanmışlardır.

Tablo 36:
Özel Kurumlarda Çalışanların Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri

Kategori Sayısı	Kategori	Kodlar	Erkek	Kadın
1	Ailevi Faktörler	<i>Ailenin Türkiye'de Olması</i>	Ö3	Ö2,Ö4,Ö5,Ö6
		<i>Anne</i>	Ö1	0
		<i>Çocuk Yetiştirme</i>	0	Ö2
2	Siyasal Sebepler		0	Ö6
3	İş Faktörleri	<i>İş İlanı-Teklifi</i>	Ö3	Ö6
		<i>Maddi imkanlar</i>	Ö3	0
		<i>Türkiye'deki Kurumların İmkanları</i>	Ö3	Ö2
4	Maddi Açıdan Türkiye'nin Uygun Gelmesi		0	Ö4
5	Sosyo-Kültürel Faktörler	<i>Türkiye'nin Kültürünü Özleme</i>	Ö1	0
		<i>Sosyal çevre</i>		Ö4
6	Türkiye'ye Hizmet Etme		0	Ö2,Ö4,Ö5,Ö6
7	Yurt Dışı Eğitimi ve Deneyimi		0	Ö2
	Toplam		2	4

- **Ailevi Faktörler:** Özel kurumlarda çalışan tüm katılımcılar için ailevi faktörler etkili olmuştur ve böylelikle tersine beyin göçü gerçekleştiren katılımcılar için

tablodaki kategoriler içerisinde en fazla etkili olan kategori ailevi faktörler kategorisidir. Ailevi faktörler kategorisi ailenin Türkiye’de olması, anne ve çocuk yetiştirme kodları olmak üzere toplam üç kod altında incelenmiştir.

- **Ailenin Türkiye’de olması:** Ö3, Ö4 ve Ö5 tersine beyin göçü gerçekleştirmelerinde ailesinin Türkiye’de olmasının ve onlara yakın olmak isteğinin etkisi olduğunu söylemiştir.

“Sevdiklerime aileme yakın olmak. Maaş, yaşam standartları çok daha aşağıda olmasına rağmen. İnsan hayata ilk başlarken iyi bir iş, kariyer evlilik bunlar tamamlandıkça ben neyle mutlu oluyorum soruları hayata bir kez geliyorum diye düşünmeye başlıyorsunuz belli bir doymuşluktan sonra.”(Ö4)

- **Anne:** Ö1 ailevi neden olarak annesinin geri dönmesini istemesi olarak belirtmiştir.
- **Çocuk yetiştirme:** Ö2 tersine beyin göçü kararı almasında çocuklarını Türkiye’de yetiştirmek istemesinin etkisinin olduğunu ifade etmiştir:
“Ülkesini bilen milli değerleri olan bir çocuk yetiştirme arzusu ile de geri döndük.”(Ö2)

- **İş Faktörleri:** Ö2, Ö3 ve Ö6’nın ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olan faktörlerden iş faktörleri kategorisinde kodlanmıştır. Bu kişiler biri erkek ikisi kadın olmak üzere toplam üç kişidir. İş faktörleri kategorisinin üç kodu olan iş ilanları ve Türkiye’deki kurumların çalışma imkanları ve maddi imkanlar kodlarında incelenmiştir. Ayrıca tersine beyin göçü gerçekleştiren katılımcılar için Tablo 36’daki faktörler içerisinde en fazla etkili olan kategorilerden biri de iş faktörü olmuştur.

- **İş İlanı-Teklifi:** Ö3’ün ve Ö6’nın ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirmelerinde iş faktörlerinden iş ilanlarının etkisi olduğu belirlenmiştir.
- Ö3 Türkiye’deki akademik ilanları takip edip, Türkiye’nin atanma kriterlerini incelediğini ifade etmiştir. Ö6’da yurt dışındayken

Türkiye’deki işgücü piyasasındaki kendi niteliklerine olan talep ile ilgili bilgi almak için takip ettiğini belirtmiştir:

“Oradayken Türkiye ’yi takip ediyordum. Açıkçası kariyer net gibi sitelere cv koymuştum. Bakıyordum talep oluyor mu? Kendi bulunduğum pozisyonun altındaki işlere bakmadım. Kendi özelliklerime yönelik iş ilanları daha dikkatimi çekiyordu genel ilanlardan ziyade. benim için spesifik ilanlar daha nokta atışı oluyordu.”(Ö6)

- **Maddi İmkanlar:** Ö3 tersine beyin göçü gerçekleştirmesinde kurumun sağladığı maddi imkanların da etkili olduğunu belirtmiştir.
- **Türkiye’deki Kurumların Çalışma İmkanları:** Ö2 ve Ö3’ün ifadeleri tersine beyin göçünü gerçekleştirmelerinde iş faktörlerinden Türkiye’deki özel kurumların tanıdığı imkanların etkisi olduğu belirlenmiştir.
- Ö2 için de ayrıca eşini geri çağıran firmanın etkisi olduğunu belirtmiştir ve çalışmak için başvurduğu firmanın kendisine geri dönme ihtimalinin olması takdirde sunduğu fırsatları şöyle belirtmiştir:
“Firmayı da gelmeden önce araştırmıştım global ve yabancı- Türkiye ortaklı bir firma. İşe girdikten sonra da bana ilerde Amerika ’ya gidersem oradaki ofislerinde devam edebileceğimi de söylediler.”(Ö2)

- **Siyasal Sebepler:** Ö6’nın (kadın) ifadesinde yurt dışında ülkeler arasında yaşanan o dönemki siyasi sorunlardan dolayı tersine beyin göçü gerçekleştirmesinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Tersine beyin göçünü gerçekleştirmede Türkiye ve Rusya arasında yaşanan durumdan dolayı ülkede güvenlik problemini olduğunu belirten Ö6 yaşadığı sorunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Rusya ’da uçak düştüğü zaman Rusya ’da sıkıntı yaşadık, çünkü orada televizyonlarda bile Türkleri kötülenmeye başlandı, işte programlara çıkarıyorlar ben Türklerden şöyle zarar gördüm Türkler böyle yaptı diyen insanları. Böyle biraz milliyetçilik propagandası yapıldı. O zaman rahatsız edildik yani. Bu olay öncesi sokakta Türkçe konuştuğumuzu duyan Ruslar Türkleri ve Türkiye ’yi çok seviyoruz diyen bir sürü Rus olurdu ama o olay yaşandıktan sonra tam tersi oldu. Sokakta rahat Türkçe konuşmadık toplu taşıma takside Türk olduğumuzu hissettirmeye çekindik. Ülkeler

arasındaki gerginlikten dolayı yaşamımız kısıtlandı, o bizi etkiledi tabi, gidelim ülkemizde güvenli güvenli yaşayalım dedik.” Ayrıca Ö6 ülkede yaşanan bu sorun nedeniyle işte de sorun yaşadıklarını ve bu sebebinde de geri dönmelerinde etkisi olduğunu belirtmiştir: “Personel getiremiyor Türk şirketi ödemelerde sıkıntı oldu ve personel sayısını düşürmeye karar verdi. 1500 kişiyi 500e düşürmeye karar vermiş. Kendiniz istifa edin tazminatlarınızı verelim dediler.”

- **Sosyo- Kültürel Faktörler:** Ö1 ve Ö4’ün ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen kategorilerden sosyo-kültürel değerler kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler biri erkek ve biri kadın olmak üzere 2 toplam kişidir. Sosyo-kültürel faktörler kategorisi sosyal çevre, Türkiye’nin kültürünü özleme ve yemek kültürü kodlarında incelenmiştir

- **Türkiye’nin Kültürünü Özleme:** Ö1’in ifadesinde Türkiye’nin kültürünü özlemenin etkili olduğu belirlenmiştir:

“Sonuçta uzun yıllar farklı dil ve kültürde yaşıyorsanız belli bir süre sonra kendi dilinizi konuşmak, kültürünüze dönmek istiyorsunuz özliyorsunuz.” (Ö1)

- **Sosyal Çevre ve Yemek Kültürü:** Ö4’in(kadın) ifadesinde ise sosyo-kültürel faktörlerden sosyal çevrenin ve yemek kültürünün etkili olduğu görülmektedir.

“Türkiye’de sıcak bir ortamımız var, arkadaşlarımız burada. O yakınlık ve samimilik fark ediyor Bir de yemekleri özliyorsunuz tabi.” (Ö4)

- **Maddi Açıdan Türkiye’nin Uygun Gelmesi:** Ö4’ün (kadın) ifadesi tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen kategorilerden maddi açıdan Türkiye’nin uygun gelmesi kategorisinde kodlanmıştır. Ö4 Türkiye’nin diğer ülkeye göre maddi açılardan daha uygun olduğunu şu sözlerle belirtmiştir:

“Burada insan gücü çok daha ucuz olduğu için evimde çalışan kişilerin maddi yükü daha az. Emekçiyseniz eğer sizin için acı ben diğer tarafta olduğum için benim tarafımdan baktığınız da ise Türkiye’nin pozitif yönü bu maalesef.” (Ö4)

- **Türkiye'ye Hizmet Etme:** Ö2, Ö4, Ö5 ve Ö6 ifadelerinde tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen kategorilerden Türkiye'ye hizmet etme kategorisinde kodlanmıştır ve bu dört kişinin hepsi kadındır. Ancak Ö4 ve Ö6 için hizmet etme duygusunun ilk önceleri çok etkili olduğunu ancak sonrasında hayal kırıklığı yaşadıklarını belirtmişlerdir:

“Yani insan ülkesinde de bir şeyler yapıp takdir görmek istiyor. Ama sonrasında yapılan işlere bakıp ‘hani’ diyorsunuz.”(Ö4)

“Aslında çok etkiliydi ama gittikçe hayallerim suya düşüyor yani. Hayallerim bildiğimi aktarabilmekten ama olmuyor işte. Burada farklı bir yapı var burada çarklar dönüyor içine girmeniz zor. Mesela yüksek lisansa başvurmuştum Türkiye’de yapmak istediğim konu değil de zorunlu bir tez konusuna yönlendirilmiştim ve tez konusu da beni hiç açmadı. Yarıda bıraktım yüksek lisansımı.”(Ö6)

- **Yurt dışı Eğitiminin ve Deneyimin Olumlu Etkisi:** Ö2 (kadın) yurt dışı eğitiminin ve deneyiminin tersine beyin göçünü gerçekleştirmesinde etkisi olduğunu ifade etmiştir:

“Ülkeme geri döndüğümde iş tecrübem ile birlikte eğitimimin bana istediğim yerde iş bulmamda kolaylık sağlayacağı düşüncesinin bana verdiği rahatlık olmuştu, çünkü yurt dışında çalışan ve okuyanlara bir pozitif ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum her ne kadar bunlar çok dile gelmese de yurt dışı deneyimi ve İngilizce’nin iyi seviyede olması işveren açısından da önemliymiş onu gördüm” (Ö2)

Türkiye’de beyin göçünü tersine çevrilmesine katkı sağlayan kurumlardan bir tanesi de vakıf üniversiteleridir. Özellikle yurt dışındaki bilim insanlarını/akademisyenleri Türkiye’ye geri çağırma etkili olabilmektedirler. Örneğin; Yaşar Üniversitesi ve Bezmialem Üniversitesi yurt dışındaki akademisyenleri bünyelerinde çalıştırmak istediklerini ve bu akademisyenlerle çalışmaya başladıklarını belirtmişlerdir.

4.8.4.3. Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanlarının Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri

“Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri” alt teması için 7 kategoriye, ailevi faktörler kategorisinde 2 koda, iş kategorisinde 4 koda, sosyo-kültürel faktörler kategorisinde de 4 koda kodlamalar yapılmıştır. Tablo 37'ye göre tüm mülakat katılımcılarının tamamının (6 kişi) tersine beyin göçünü gerçekleştirmeye sebep olduğu belirlenen kategorilerden birden fazlasına kodlandığı anlaşılmıştır: Y1'in ifadeleri ailevi faktörler kategorisinin çocuk yetiştirmenin, iş faktörleri kategorisinin iş ilanları-teklif, maddi imkanlar, Türkiye'deki kurumların çalışma imkanları kodlarında, sosyo-kültürel faktörler kategorisinin kendi kültüründe yaşama isteği ve Türkiye'nin kültürünü özleme kodlarında, Türkiye'ye hizmet etme kategorisinde, Y2'nin ifadeleri ailevi faktörler kategorisinin tek çocuk olma kodunda, iş faktörleri kategorisinin maddi imkanlar kodunda, planmış olması kategorisinde ve Türkiye'ye hizmet etme kategorisinde, Y3'ün ifadeleri iş faktörleri kategorisinin iş ilanları-teklif ve Türkiye'deki kurumların çalışma imkanları kodlarında, sosyo-kültürel faktörler kategorisinin Türkiye'nin kültürünü özleme kodunda, planlanmış olması, Türkiye ye hizmet etme ve yurt dışı eğitimi ve deneyimi kategorilerinde, Y4'ün ifadeleri iş faktörleri kategorisinin Türkiye'deki kurumların çalışma imkanları ve vize sorunu kodlarında, sosyo-kültürel faktörler kategorisinin Türkiye'nin kültürünü özleme kodunda, Y5'in ifadeleri Türkiye'ye hizmet etme ve yurt dışı eğitimi ve deneyimi kategorilerinde, Y6'nın ifadeleri iş faktörleri kategorisinin iş ilanları-teklif ve Türkiye'deki kurumların çalışma ortamları kodlarında, maddi açıdan Türkiye'nin uygun gelmesi, planlanmış olması Türkiye'ye hizmet etme ve yurt dışı eğitimi ve deneyimi kategorilerinde, sosyo-kültürel faktörler kategorisinin de kendi kültüründe yaşama isteği ve sosyal çevre kodlarında kodlanmışlardır.

Tablo 37:
Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Tersine Beyin Göçü
Gerçekleştirme Sebepleri

Kategori Sayısı	Kategori	Kodlar	Erkek	Kadın
1	Ailevi Faktörler	Çocuk Yetiştirme	0	Y1
		Tek Çocuk Olma	Y2	0
2	İş Faktörleri	İş İlanı-Teklifi	Y6	Y1,Y3
		Maddi İmkanlar	Y2	Y1
		Türkiye'deki Kurumların Çalışma İmkanları	Y4,Y6,Y5	Y1,Y3
		Vize Sorunu	Y4	0
3	Türkiye'nin Gelmesi	Maddi Açısından Uygun	Y6	0
4	Planlanmış Olması		Y2,Y6	Y3
5	Sosyo-Kültürel Faktörler	Sosyal Çevre	Y6	Y1
		Türkiye'nin Kültürünü Özleme	Y4	Y1,Y3
		Yemek Kültürü	Y6	0
6	Türkiye'ye Hizmet Etme		Y2,Y5,Y6	Y1,Y3
7	Yurt dışı Eğitimi ve Deneyimi		Y5,Y6	Y3
	Toplam		4	2

- **Ailevi Faktörler:** Y1 ve Y2'nin ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirme sebepleri alt temasının ailevi faktörler kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler 1 erkek ve 1 kadın olmak üzere 2 kişidir. Ailevi faktörler kategorisi çocuk yetiştirme ve tek çocuk olma kodlarında incelenmiştir.

- **Çocuk Yetiştirme:** Y1 tersine beyin göçünü gerçekleştirme kararı almasında çocuğunun etkisi olduğunu belirtmiştir:

“..ailevi sebepler etkili oldu. Oğlumun adaptasyon sorunları oldu dönem dönem. Aile büyükleri Türkiye’deydi babaannesini, ananesini, dedelerini görmek istiyordu. Hem ben de onu Türkiye’de büyüklerimizin yanında büyütmeyi istedim.”(Y1)

- **Tek Çocuk Olma:** Y2 tek çocuk olmasından dolayı geri geldiğini ifade etmiştir:

“Temel sebebi aileydi. Ailemin tek çocuğuyum çünkü.”(Y2)

- **İş Faktörleri:** Tersine beyin göçü gerçekleştiren katılımcılar için Tablo 37'deki kategoriler içerisinde en fazla etkili olan kategori iş faktörüdür ve kişilerin tamamında kodlanmıştır. İş faktörü; iş ilanları-teklif, maddi imkanlar, Türkiye'deki kurumların çalışma imkanları ve vize sorunu kodlarında incelenmiştir.
 - **İş İlanı- Teklifi:** Y1,Y3 ve Y6'nın ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen kategorilerden iş faktörleri kategorisinin iş ilanı- teklif kodunda kodlanmıştır.
 - Y3 ve Y6 için yurt dışında iken iş ilanlarını takip etmelerinin tersine beyin göçünü gerçekleştirmesinde etkili olduğu belirlenmiştir:
“Gelmeden önce iş ilanlarına baktım, benim alanımla ilgili bir ilan vardı sınava girdim, kazandım.”(Y3)
 - Y1'de yurt dışındayken Türkiye'den gelen iş teklifi sonucunda geri döndüğünü ifade etmiştir:
“Gelen teklif yurt dışındayken verilmişti. Dönüş sebeplerimden birisi de zaten iş teklifiydi ve kurum iş görüşmesinde çalışma ortamımı ve maddi olanakları söyleyince açıkçası hoşuma gitmişti. Profesyonel bir ortam olduğunu düşündüm. Kurumun bana sunduğu iş ortamı etkili oldu.”(Y1)
 - **Maddi İmkanlar:** Y1 ve Y2'nin ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen kategorilerden iş faktörleri kategorisinin maddi imkanlar kodunda kodlanmışlardır.
“Kurum iş görüşmesinde teklif edilen maddi olanaklar cazip geldi.”(Y1)
“Maddi olanaklara da bakıp geri gelme sürecimi etkiledi ve onun da etkisiyle geri gelmeyi tercih ettim.”(Y2)
 - **Türkiye'deki Kurumların Çalışma İmkanları:** Y1,Y3,Y4, Y5 ve Y6'nın ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen kategorilerden iş faktörleri kategorisinin Türkiye'deki kurumların çalışma imkanları kodunda kodlanmışlardır. Bu kod iş

faktörleri kategorisinin en fazla kodlanan kodudur. Bu kişiler Türkiye’deki işe girdikleri kurumların iyi imajının, iyi kurumların varlığı ve iyi olanaklarının etkili olduğunu belirtmişlerdir.

“Türkiye’deki piyasayı iyi araştırmıştım, iyi firmalar ve kurumlar var. Bu kurumların yurt dışındaki gibi çalışma ortamı sunabileceğini düşünüyordum. Öyle de oldu, ar-ge anlamında sundukları imkanlar yeterli seviyede. Geri gelmem de kurumun bana sunduğu çalışma ortamı etkili oldu yani.”(Y5)

Bu kişilerin ifadelerinde Türkiye’deki kurumların sağladığı çalışma ortamının ve maddi olanakların cazip gelmesi tersine beyin göçünü gerçekleştirmesinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Türkiye’deki kamu özel iştiraklerinin tersine beyin göçü politikalarında belirtildiği gibi bu kurumlarda birçok imkan sunulmaktadır. Örneğin; TUSAŞ’ta mühendisler piyasa şartlarının üzerinde ücret ödendiği, yılda 4 kez ikramiye, özel sigorta uygulamaları, sosyal ödemeler ve görevin kritikliği ile ilişkili olarak mühendisler çeşitli olanaklar da verildiği belirtilmiştir (<http://ntv.com.tr/>).

- **Vize Sorunu:** Y4’ün ifadesine göre yurt dışındaki işinde vize sorunu yüzünden Türkiye’ye tersine beyin göçü gerçekleştirmesinde etkili olduğu belirlenmiştir.
- **Sosyo-Kültürel Faktörler:** Y1,Y3,Y4 ve Y6’nın ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen kategorilerden sosyo-kültürel faktörler kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler; 2’si erkek 2’si kadın olmak üzere 4 kişidir. Sosyo-kültürel faktörler; kendi kültüründe yaşama isteği, sosyal çevre, Türkiye’nin kültürünü özleme ve yemek kültürü kodlarında incelenmiştir. Tersine beyin göçü gerçekleştiren katılımcılar için şekildeki faktörler içerisinde en fazla etkili olan faktörlerden bir tanesi de kültürel faktörlerdir.
 - **Sosyal Çevre:** Y6’ya göre sosyal çevrenin tersine beyin göçü gerçekleştirmesinde de etkisi olduğunu belirtmiştir.

“Özlüyorsunuz buradaki rahatınızı ve arkadaşlarınızı. Geri gelmemde bunların etkisi de oldu ama çok da etkili değil. Türkiye’de iyi bir ortamım var, benim için yeterli.”(Y6)

- **Türkiye’nin Kültürünü Özleme:** Y1, Y3, Y4 ve Y6’nın ifadeleri Türkiye’nin kültürünü özleme kodunda kodlanmıştır.

“Geri gelmemde kendi kültürümü de özlememin de etkisi oldu. Ne kadar alışsanız da farklı. Böyle bir ortamda büyümediğim için bir zaman sonra ülkeneye özelemler ağır basıyor.” (Y1)

- **Yemek Kültürü:** Y6’nın ifadesine göre yemek kültürünün de tersine beyin göçü gerçekleştirilmesinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

“Türkiye her anlamda birçok doğal güzelliklere sahip bir ülke, yemekleri özellikle arıyor insan. Bizim yemeklerimiz başka. Geri dönmede dolaylı olsa da etkisi var tabi.”

- **Türkiye’nin Maddi Açıdan Uygun Gelmesi:** Y6’nın (erkek) ifadesine göre Türkiye’nin maddi açıdan uygun gelmesinden dolayı tersine beyin göçü gerçekleştirilmesinde etkili olduğu belirlenmiştir

“Orada ortalamanın bir tık üstüydü standartlarımız, Türkiye’de bu anlamda daha lüks yaşadığımızı gördüm.” (Y6)

- **Planlanmış Olması:** Y2, Y3 ve Y6’nın ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirilmede etkili olduğu belirlenen kategorilerden planlanmış olması kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler ikisi erkek biri kadın olmak üzere toplam üç kişidir.

“Geri geleceğimi biliyordum, bu benim için geçici bir süreçti. Ben orayı hep geçici bir süreç olarak gördüm ne olursa olsun Türkiye’ye geri dönmek istiyordum”(Y2)

“Sürem doldu sordular tekrar, ben de uzatmak istemedim, çünkü geri dönmeyi kafama koymuştum planlıydı yani.” (Y6)

- **Türkiye’ye Hizmet Etme:** Y1, Y2, Y3, Y5 ve Y6’nın ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirilmede etkili olduğu belirlenen kategorilerden Türkiye’ye hizmet etme duygusu kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler üçü erkek ikisi kadın olmak

üzere toplam beş kişidir. Kategoriler içinde ikinci en fazla kodlanan kategoridir.

“Ülkemi seviyorum, ülkeme hizmet etmek benim için de önemliydi.”(Y1)

- **Yurt dışı Eğitimi ve Deneyiminin Etkisi:** Y3, Y5 ve Y6’nın ifadeleri tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen kategorilerden yurt dışı eğitimi ve deneyimi kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler ikisi erkek biri kadın olmak üzere toplam üç kişidir.

“Yurt dışında aldığım eğitimlerin etkisi olduğunu düşünüyorum, oradayken birçok sertifika programına katıldım, lisansüstü eğitimim de Türkiye’de çok 1-2 üniversitede vardı pek gelişmiş bir alan değildi yani. Sonuçta Türkiye’deki kurumlarda ihtiyaç olduğunu da biliyordum ve eğitimden dolayı rakiplerime göre önde olacaktım, deneyimim de vardı.”
(Y5)

“Geri geldiğimde Almanya’da aldığım eğitimin ve dilimi geliştirmiş olmamın bana Türkiye’de işe girmede etkisi olacağını biliyordum. Kendi alanımla ilgili çalışabileceğim kurumları gitmeden önce takipteydim, yurt dışında iken iş başvuruları yaptım ve kabul ettiler ve Türkiye’ye geri gelmemi hızlandırdı.”(Y6)

Türkiye’de yurt dışındaki bireylerin geri dönmesine yönelik olarak bireylere gerek kamu kurumlarında, gerek özel kurumlarda gerekse kamu özel işbirliklerinde yurt dışı deneyimine önem verdiği görülmektedir ve bu firmalardan da birçok çağrı yapılmaktadır. Çağrı yapan firmalara örnek olarak; ASELSAN Tersine Beyin Göçü Projesi ve HAVELSAN tersine beyin göçü projesidir. Tersine beyin göçü projeleri dışında da günümüzde birçok iş arama sitelerinde de mühendis ve yönetici gibi eleman alımlarında iyi derecede dil bilgileri istenmektedir. Örneğin x firması proje mühendisliği ilanında aranan özellik çok iyi derecede Almanca bilmek olarak belirtilebilmektedir(kariyer.net). Yukarıdaki firma örneklerinden de hareketle Türkiye’deki kurumların insan kaynakları politikalarında yurt dışı tecrübesine önem verildiği görülmektedir. Mülakat yapılan bireylerin tersine beyin göçü gerçekleştirmelerinde Türkiye’deki kurumların yurt dışı tecrübesine olan olumlu tutumun etkili olduğu ifadelerinde anlaşılmıştır.

4.8.5. Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Sonrasında Şehir Tercih Etme Nedenleri

“Bireyin tersine beyin göçü gerçekleştirdikten sonra Türkiye’de yaşamak için hangi şehri tercih etmiştir ve tercih etme sebepleri nelerdir?” alt probleminin “Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Sonrasında Şehir Tercih Etme Nedenleri” temasıdır. Tersine beyin göçü gerçekleştirerek ülkeye geri dönen kişilerin Türkiye’de yaşamak için tercih ettiği şehri seçme nedenine ilişkin kategoriler; memleket, yaşadığı şehir ve cinsiyete göre karşılaştırılarak Tablo 38’de yer verilmiştir. En fazla kodlamaların olduğu nedenler; aile yakınlığı ve işin yeri kategorileri olmuştur.

Tablo 38:Tersine Beyin Göçü Sonrasında Şehir Tercih Etme Nedenlerine İlişkin Kodların Katılımcıların Memleket, Cinsiyet ve Yaşadığı Şehre Göre Karşılaştırılması

Memleket	Cinsiyet	Yaşadığı Şehir	Şehir Tercih Etme Nedeni				T
			Aile Yakınlığı	İşin Yeri	Önceden Yaşadığı Şehir	Şehri Sevme	
Çanakkale (1)	Erkek	İstanbul (1)	0	Ö1	0	0	1
Sakarya(2)	Erkek	Ankara (1)	0	K1	0	0	1
	Kadın	Sakarya (1)	Ö6	0	0	0	1
Antalya (2)	Kadın	İstanbul (1)	0	Ö5	0	0	1
	Kadın	Ankara (1)	0	Ö4	0	0	1
Ankara (3)	Erkek	İstanbul (1)	0	Ö2	0	0	1
	Erkek	Ankara (1)	Y2	0	0	0	1
	Erkek	İzmir (1)	0	0	Y6	0	1
Konya (1)	Erkek	İstanbul (1)	0	0	0	Ö3	1
Uşak (1)	Kadın	İzmir (1)	Y3	0	0	Y3	1
Ardahan (1)	Erkek	Ankara (1)	Y4	0	0	0	1
Bursa (1)	Kadın	İstanbul (1)	Y1	0	0	Y1	1
İzmir (1)	Kadın	İzmir (1)	K2	0	K2	0	1
Kars (1)	Erkek	İstanbul (1)	0	K3	0	0	1
Sivas(1)	Erkek	İstanbul (1)	0	0	Y5	0	1
Balıkesir (1)	Erkek	İzmir (1)	K4	0	0	0	1
Çorum (1)	Kadın	Antakya/ Sakarya (1)	0	K5	0	0	1
İstanbul (1)	Kadın	İstanbul (1)	K6	0	0	0	1
Toplam (18)			8	7	3	3	18

- *Aile Yakınlığı:* Aile yakınlığından dolayı şehir tercihlerine bakıldığında 5 kadın ve 3 erkek katılımcı (Ö6, Y1, Y2, Y3, Y4, K2, K4, K6) tarafından ya memleketlerini ya da memleketlerine yakın şehirleri tercih edildiği görülmektedir. Aile yakınlığından dolayı yaşadığı şehri tercih edenlerden Ö6 ailesinden destek almak ve bunun yaşamını kolaylaştıracağını düşündüğünü belirtmiştir:

“Ailem burada hayatım daha kolay olur dedim. Çünkü İstanbul gibi bir yeri tercih ettiğim zaman çalışırken çocukların başına bir bakıcı tutacaksınız, toplantı seyahat falan uzaklaşacaktım ama birinin başında olması lazımdı. Ailem bu anlamda destek oldu.”

- *İşin Yeri:* İşin yeri dolayısıyla yaşadığı şehri tercih eden katılımcıların (K1,K3,K5,Ö1,Ö2,Ö4,Ö5) 4’ü erkek 3’ü kadındır ve işin yeri anlamında 4’ü İstanbul, 2’si Ankara, 1’i de Sakarya²² illerinde yaşamaktadır.
- Ö5 memleketinde yaşamak istediğini ancak eşinin işi dolayısıyla yaşadığı şehri tercih etmek durumunda kaldığını belirtmiştir:

“Aslında tercih etmiştik ama kişisel olarak eşimin işi nedeniyle tercih ettim. Ben memleketimde olsun isterdim ama orada eşime uygun iş yoktu, ama eğer tek olsaydım asıl memleketimi isterdim ama orası uygun olmadığı için.”(Ö5)

- K1, K3 ve K5 burslu oldukları için dönüşte çalışacakları şehri önceden bilinmesinden bu şehirlerde yaşamaya başladıklarını, memleketlerine yakın bir yer olup olmamasına dikkat etmediklerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Memleketim olmasına dikkat etmedim, dönerken nereye döneceğim önceden belliydi.”(K1)

“Bursu kazandığım yere borcum var o yüzden geleyim diye buraya geldim. Bursun beni görevlendirdiği şehirde işe başladım, dikkat etmedim.”(K3)

²² Mülakat yapılan birey geri geldiğinde Hatay’da görevlendirilmiştir. Ancak şuanda Sakarya’da çalışmaktadır.

“Hiç etmedim. Antakya ile ilgili hiç bir fikrim yoktu. Diğer tercih yerleri ile de hiç bir fikrim yoktu. 24 yaşındaydım o zamanlar bu tercihleri yaparken ve o kentleri de görmemişim açıkçası.” (K5)

- *Önceden Yaşadığı Şehir:* K2, Y5 ve Y6 geri döndüklerinde önceden yaşadığı şehirde işe başlamıştır ve bu kişilerin 2’si erkek 1’i kadındır.

“İzmir de yaşıyorduk gitmeden önce sonra başka bir şehir olabilirdi ama şansa yine izmir denk geldi.” (Y6)

- *Şehri Sevme:* Ö3, Y3 ve Ö4’de yaşadığı şehri tercih etme noktasında şehri sevdiklerinden dolayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Ö4 ayrıca şehir tercihinde iki alternatifi olduğunu ancak İstanbul’u daha çok sevdiği için tercih ettiğini şu sözlerle ifade etmiştir:

“İki iş teklifi verildi birisi İzmir diğeri de İstanbul. Ben İstanbul tercih ettim, İstanbul’u daha çok seviyorum.”

4.8.6. Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kurumlarda Çalışmaya Başlamaları

“Türkiye’ye tersine beyin göçü sonrasında bireyin kamu kurumlarında /özel kurumlarda/kamu özel iştiraklerinde çalışmaya başlaması nasıl olmuştur?” alt probleminin *“Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kurumlarda Çalışmaya Başlaması”* temasıdır. Bu temanın *“Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kamu Kurumunda Çalışmaya Başlaması, Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Özel Kurumda Çalışmaya Başlaması ve Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kamu Özel İştiraklerinde Çalışmaya Başlaması”* alt temalarıdır. Bu alt temalar işe girme süreci ve tercih ettikleri kurumlarda çalışma sebepleri kategorilerinde incelenmiştir.

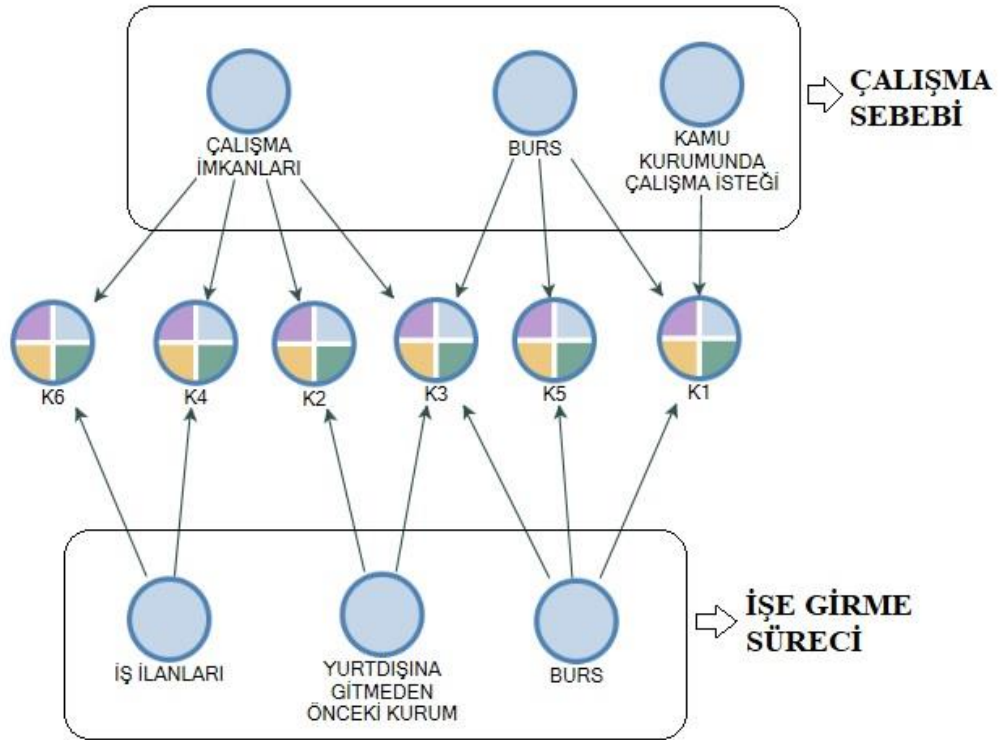
4.8.6.1. Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kamu Kurumlarında Çalışmaya Başlamaları

“Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kamu Kurumlarında Çalışmaya Başlamaları” alt temasına ilişkin olarak katılımcıların ifadeleri *“İşe Girme Süreci ve Çalışma Sebebi”* kategorilerinde belirlenen kodlarda kodlanmıştır

(Şekil 14). Kamu kurumunda işe girme süreci için 3 kod ve çalışma sebebi için de 3 kod belirlenmiştir. Kamu kurumunda işe girme süreci ile ilgili olarak belirlenen kodlar; “Burs, İş İlanları ve Yurt dışına Gitmeden Önceki Kurum” olurken; çalışmayı tercih etme sebebi ile ilgili olarak belirlenen kodlar da; “Burs, Çalışma İmkanları ve Kamu Kurumunda Çalışma İsteği”dir (Şekil 14).

Şekil 14 :

Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kamu Kurumlarında Çalışmaya Başlamaları



İşe Girme Süreci:

İşe girme süreci kategorisinde belirlenen kodlarda sadece K3’ün ifadeleri birden fazla kodda kodlanmıştır. K3’in ifadeleri burs ve yurt dışına gitmeden önceki kurum çalışma imkanları ve burs kodlarındadır.

- **Burs:** K1,K3 ve K5’in ifadeleri kamu kurumlarında işe girme sürecinde belirlenen kodlardan burs kodunda kodlanmıştır ve bu kişiler ikisi erkek ve biri kadın olmak üzere toplamda üç kişidir. Bu kişiler burslu oldukları için döndüklerinde

çalışacakları kurumların belirlendiğini ve sonra da işe başladıklarını ifade etmişlerdir:

“Burslu olduğum için döndüğümde işe yerleştirildim.” (K1)

- **İş İlanları:** K4 ve K6’nın ifadeleri kamu kurumlarında işe girme sürecinde belirlenen kodlardan iş ilanları kodunda kodlanmıştır ve bu kişiler biri erkek biri de kadın olmak üzere iki kişidir. Bu kişiler kamu kurumlarındaki iş ilanları, üniversitelerin atanma kriterleri, kadrolarını ve TÜBİTAK çağrılarını internet üzerinden takip ederek başvuru yapıp işe girmişlerdir.

“Türkiye’deki kamudaki iş ilanlarını ve çağrılarını internetten takip ettim. TÜBİTAK çağrılarına başvuru yaptım, kabul edildim.” (K4)

- **Yurt dışına gitmeden önceki kurum:** K2 ve K3’ün ifadeleri kamu kurumlarında işe girme sürecinde yurt dışına gitmeden önceki kurum kodunda kodlanmıştır ve bu kişiler biri erkek biri de kadın olmak üzere iki kişidir. K2 yurt dışından döndüğünde de kendi üniversitesinde çalışmaya başladığını, K3 ise yurt dışına gitmeden öncede kamuda başka bir kurumda çalıştığını döndükten sonra da kamu kurumunda tekrar işe başladığını ifade etmiştir.

“Araştırma görevlisiydim. Döndüğümde kendi üniversitemde kadroya girdim.”(K2)

Çalışma Sebebi:

Çalışma sebebi kategorisinde belirlenen kodlarda K1 ve K3’ün ifadeleri birden fazla kodda kodlanmıştır. K1’in ifadeleri burs ve kamu kurumunda çalışma isteği kodlarında; K3’in ifadeleri çalışma imkanları ve burs kodlarındadır.

- **Burs:** K1,K3 ve K5’in ifadeleri kamu kurumlarında çalışma sebebinde etkili olarak belirlenen kodlardan burs kodunda kodlanmıştır. Bu kişilerin ikisi erkek ve biri kadın olmak üzere toplamda üç kişidir. Bu kişilerin ifadeleri şunlardır:

“YLSY bursu sonrasında devlette çalışacaktım. Giderken döndüğümde çalışacağımı biliyordum. Kurumum bana işimde gelişme imkanları veriyor programlarla. Ayrıca kariyerinde devam etmek isteyenler

doktora programlarına kaydolabiliyor. Şirket buna olanak sağlıyor. İmkanları olsa şirketin bu konu da daha fazla şey sunacağını da düşünüyorum.”(K1)

“Beni devlet okuttu, devlete bir borcum olduğunu düşündüm. O yüzden kamuya geldim. Bursumun karşılığını ödemek için işe başladım. Ayrıca; akademisyenlik yurt dışındaki tempomu bana sağlayabilirdi o yüzden de tercih ettim.”(K3)

“Ben özel sektörde çalışıyordum o bursla birlikte kamuda atanarak gittim. Zorunlu bir yol oldu aslında. Böyle bir imkânı kazandım bunu yapayım mı yapmayım mı opsiyonu olmadı. Türkiye’de çalışacağımı da düşünerek de değil, ilk başta burs kazandım yurt dışına gidicem ikinci kısmını çok fazla düşünmüyorsun yani. Benim zamanımda da ya da şuanda belki öyle bakılıyor kamu daha güvencesi olan bir yer yani.”(K5)

- **Çalışma İmkanları:** K2,K3,K4 ve K6’nın ifadeleri kamu kurumlarında çalışma sebebinde etkili olarak belirlenen kodlardan çalışma imkanları kodunda kodlanmıştır ve bu kişiler iki kadın iki erkek olmak üzere toplamda dört kişidir. Kamu kurumunun çalışma imkanları olarak; yurt dışındaki bağlantıları sürdürmede yardımcı olduğu, kamu kurumunun özel kurumuna göre çalışma kültürünün daha iyi gelmesi, çalışma imkanlarının yurt dışındakine benzer olanaklar sağlaması ve tersine beyin göçü çağrılarında sunulan imkanlar olarak belirlenmiştir ve ifadelerden bazıları şunlardır:

“Yurt dışında bağlantılarım devam ediyor bunu da sürdürebilmem açısından da kamu cazip geldi.”(K2)

“Burası imkanları olarak Avrupa’daki bir üniversitenin standartlarında diyebilirim. İyi bir çalışma ortamım var, sorun yok. Çalıştığım kurumun benim için iyi imkanları var, kendimi geliştirmemde beni motive ediyor, iyi bir iş arkadaşı ortamım var. Hafta sonu izinleri önemli benim için. Gerçi akademide çalışma günü ve saati olmuyor ama özellerde 6 gün çalıştıklarını duymuştum biz de resmi olarak 5 gün çalışıyoruz. Ücretlerde de iyileştirme yapıldı.” (K6)

K4 TÜBİTAK geri dönüş çağrılarında kendisine sunulan imkanlardan

dolayı kamu kurumunda çalışmayı tercih ettiğini şu şekilde ifade etmiştir: *“Türkiye’de TÜBİTAK’ın çağrıları ile geri dönen bir araştırmacı olarak geri döneceğim için mutluydum. Arkadaşlarımdan da bu kurumla ilgili bilgi sahibiydim ve geri dönüş çağrılarına başvuru yaptım. Sonrasında geri geldim. Devletin bu çağrılarda sunduğu imkanlar cazip geldi. Hem de Türkiye’de iyi bir başlangıç yapacağımı düşündüm, verilen desteklerle çalışmalarımı gerçekleştirecektim. Bana benim değerli olduğumu hissettirdiler ve hala daha tüm çalışanlarına bu bakış açısıyla yaklaştıkları için iyi bir çalışma ortamımız var. Geri geldiğimde benim gibi yurt dışı deneyimli yöneticilerle birlikte çalışıyorum. Onlarla da frekanslarımız tuttu ve birlikte çok güzel çalışmalar ve projeler yapıyoruz. İllaki yurt dışında olmak gerekmiyor, buradaki ortamımızın birbirimize çok şey kattığını düşünüyorum.”* (K4)

- **Kamu Kurumunda Çalışma İsteği:** Tersine beyin göçü gerçekleştirdikten sonra kamu kurumunda çalışmaya başlayan K1 (erkek) çalışma sebebine ilişkin olarak kamu kurumunda çalışma amacının olduğunu şu şekilde belirtmiştir:

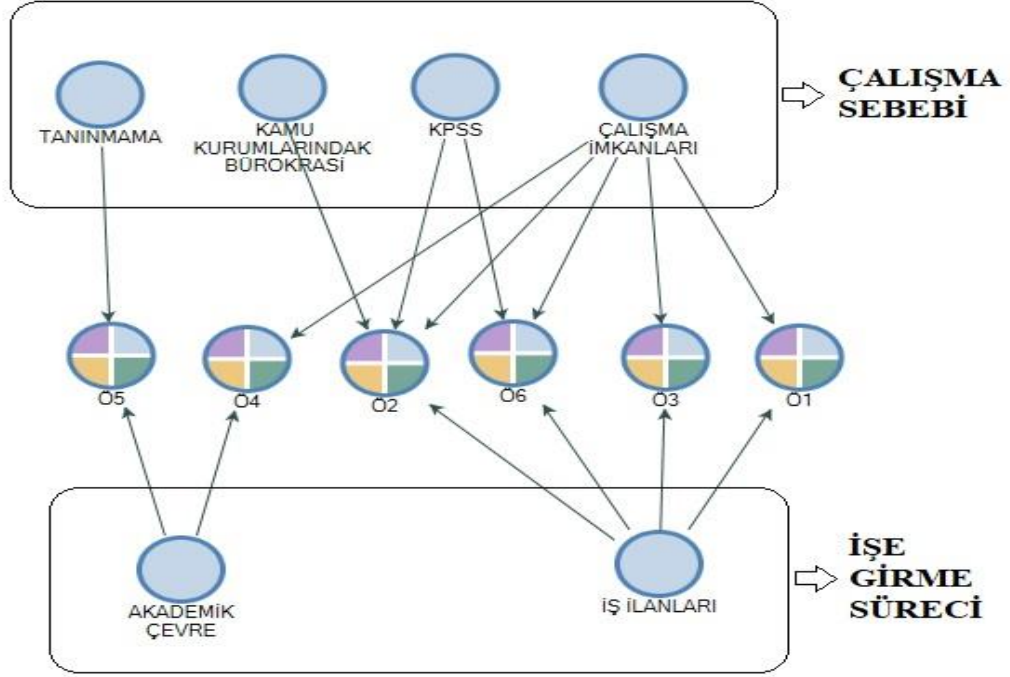
“Daha ben lisanstayken bu kurumda çalışma amacındaydım. Türkiye’ye geri döndüğümde orada çalışacağımı düşünerek motive oldum. Bende milli bir şuur oluşmuştu zaten.” (K1)

4.8.6.2. Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Özel Kurumlarda Çalışmaya Başlamaları

“Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Özel Kurumlarda Çalışmaya Başlamaları” alt temasına ilişkin olarak bireylerin ifadeleri *“İşe Girme Süreci ve Çalışma Sebebi”* kategorilerinde belirlenen kodlarda kodlanmıştır (Şekil 15). Özel kurumlarda işe girme süreci için 2 kod ve çalışma sebebi için de 4 kod belirlenmiştir. Özel kurumlarda işe girme süreci ile ilgili olarak belirlenen kodlar *“Akademik Çevre ve İş İlanları”* olurken, çalışmayı tercih etme sebebi ile ilgili olarak belirlenen kodlar da, *“Çalışma İmkanları, Kamu Kurumlarındaki Bürokrasi, KPSS ve Tanınmama”* dır (Şekil 15).

Şekil 15:

Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye'deki Özel Kurumlarda Çalışmaya Başlamaları



İşe Girme Süreci:

İşe girme süreci kategorisinde belirlenen kodlarda, katılımcıların ifadeleri birden fazla kodda kodlanmamıştır.

- **Akademik Çevre:** Ö4 ve Ö5'in ifadelerinde çalıştığı kurumda işe girmesinde daha önceden birlikte çalıştığı hocasının kendilerine iş başvurularında yardımcı olduklarını belirtmişlerdir ve her ikisi de kadındır.
 - Ö4 iş aradığını hocasına söylemiş hocası da onun cvsini tanıdığına ilettiğini belirtmiştir: *"üniversitedeki hocama söyledim, o bir tanıdığına iletti cv gönderdim. Skype üzerinden mülakat yapıldı ve kabul edildim."* (Ö4)
 - Ö5 personel alımı yapılacağı zaman hocasının kendisine haber verdiği ve bunun sonucunda işe başvurduğunu belirtmiştir.

“Bir vakıf üniversitesine gitmiştim, yüksek lisans yaptığım hocamın çalıştığı üniversiteydi. Onun aracılığıyla ihtiyaç olduğunu duydum. İlanlardan ziyade geldiğinizde, önce Türkiye’de çalışan ekiple tanışıyorsunuz. Yüz yüze görüşerek oldu benim işe giriş sürecim.”
(Ö5)

- **İş İlanları:** Ö1, Ö2, Ö3 ve Ö6’nın ifadelerinde özel kurumlarda işe girme sürecinde iş ilanı ile işe girdikleri belirlenmiştir ve bu kişilerin ikisi kadın ikisi erkek olmak üzere toplam dört kişidir.

“Benim kriterlerime uygun bir pozisyonda alımları vardı başvurduğum, kabul edildim.”(Ö2)

Çalışma Sebebi:

Çalışma sebebi kategorisinde belirlenen kodlarda Ö2 ve Ö6’nın ifadeleri birden fazla kodda kodlanmıştır. Ö2’nin ifadeleri çalışma imkanları, kamu kurumlarındaki bürokrasi ve KPSS kodlarında, Ö6’nın ifadeleri de çalışma imkanları ve KPSS kodlarındadır.

- **Çalışma İmkanları:** Ö1,Ö2,Ö3,Ö4 ve Ö6’nın ifadeleri tersine beyin göçü sonrasında özel kurumda çalışma sebebi olarak belirlenen kodlardan çalışma imkanları kodunda kodlanmıştır ve bu kişiler ikisi erkek üçü kadın olmak üzere toplam beş kişidir.

“Çalıştığım üniversite iyi bir üniversite yurt dışındaki üniversitelerdeki çalışma ortamını sağlıyor, benzer yapıdalar. Bana hitap eden bir üniversite olduğu için. Devlet üniversitesinde çalışanların motivasyonlarının düşük olduğunu düşünüyorum. Kendi işimi yapabildiğim rahat bir yerdeyim. Maaşımda yeterli.” (Ö1)

“Çalıştığım yer kendi gelişimime katkı sağlayan bir firma. Benim kriterlerime uygun bir pozisyonda alımları vardı başvurduğum, kabul edildim. Firmayı da gelmeden önce araştırmıştım, global ve yabancı-Türkiye ortaklı bir firma. İşe girdikten sonra da bana ilerde Amerika’ya gidersem oradaki ofislerinde devam edebileceğimi de söylediler. Kamunun çalışma koşulları belki bir kadın olarak cazip gelebilirdi tatilleri ve mesai saatleri belki ama ben Amerika’da edindiğim yoğun tempoyu korumak adına da özel sektörü tercih ettim.” (Ö2)

“Bu kurumun imkanları Türkiye şartları altında çok iyiydi, Türkiye ortalamasının çok üstünde, bu yüzden tercih ettim.” (Ö3)

“Açıkçası mezun olduğumda devlet memuriyet sınavı vardı DMS adında. O zaman o sınava girdim ve kazanmıştım posta işletmelerini kazanmıştım ama maaşları kıyaslayınca özel sektör çok daha yüksekti ve bende özel sektörü tercih ettim. Geri geldiğim de devleti düşünmedim.” (Ö6)

- **Kamu Kurumlarındaki Bürokrasi:** Tersine beyin göçü gerçekleştiren Ö2 (kadın) kamu kurumlarında bürokrasinin özele göre daha fazla olmasından dolayı özel kurumda çalışmak istediğini belirtmiştir:
- **KPSS:** Her ikisi de kadın olan Ö2 ve Ö6 kamu personeli seçme ve yerleştirme sınavına hazırlanmadıkları ya da sınava girmedikleri için özel kurumda çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

“Geri gitme durumumuz olabilirdi kamunun sınavlara hazırlanmak da istemedim.” (Ö2)

“Devlet memuriyet sınavına girmek gerekiyor bir sürü şey var. Tek opsiyon özel kalıyor. Dönüşte şans olmuyor.” (Ö6)

- **Tanınmama:** Ö5 (kadın) tersine beyin göçü sonrasında Türkiye’de özel kurumda çalışmayı tercih etme sebebi olarak geri geldiğinde Türkiye’den uzak kalmalarından dolayı Türkiye’deki akademik çevrelerinin gelişmediğini, tanınmamanın dezavantaj olduğunu devlet üniversitelerinde de bundan dolayı çalışmadığını ifade etmektedir:

“Gitmenin dezavantajı olarak da söyleyebilirim yurt dışında doktora yaptığınız zaman eğitim açısından donanım elde ediyorsunuz orada geçen süre içerisinde buradan uzaklaşıyorsunuz ve döndüğünüzde Türkiye’de sizi kimse tanımıyor böyle de bir dezavantaj oluyor. Tanınmadığımız içinde devlet üniversitelerinde çok çalışmamız kolay olmuyor.” (Ö5)

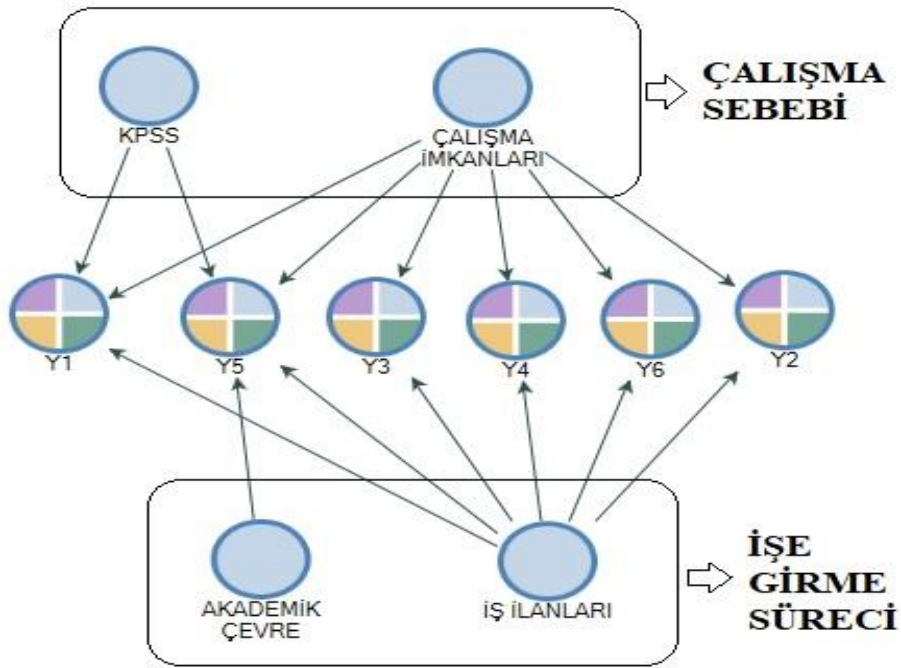
4.8.6.3. Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kamu Özel İştiraklerinde Çalışmaya Başlamaları

“Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kamu Özel İştiraklerinde Çalışmaya Başlamaları” alt temasına ilişkin olarak katılımcıların ifadeleri

“İşe Girme Süreci ve Çalışma Sebebi” kategorilerinde belirlenen kodlarda kodlanmıştır (Şekil 16). Kamu özel iştiraklerinde işe girme süreci için 2 kod ve çalışma sebebi için de 2 kod belirlenmiştir. Kamu özel iştiraklerinde işe girme süreci ile ilgili olarak belirlenen kodlar “Akademik Çevre ve İş İlanları” olurken, çalışmayı tercih etme sebebi ile ilgili olarak belirlenen kodlar da “Çalışma İmkanları ve KPSS”dir (Şekil 16).

Şekil 16:

Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kamu Özel İştiraklerinde Çalışmaya Başlamaları



İşe Girme Süreci:

İşe girme süreci kategorisinde belirlenen kodlarda sadece Y5’in ifadeleri birden fazla kodda kodlanmıştır. Y5’in ifadeleri akademik çevre ve iş ilanları kodlarındadır.

- **Akademik Çevre:** Y5 (erkek) ifadesinde çalıştığı kurumda işe girmesinde daha önceden birlikte projelerde çalıştığı akademisyen arkadaşlarının kendisine tavsiye etmesi sonucunda ilana başvurduğunu belirtmiştir.

“Daha önceden yurt dışında birkaç projede birlikte çalıştığım hocalarla iletişimim vardı, onlara da soruyordum, geri dönmek istediğimi söylemiştim bana bir iki ilan göndermişlerdi başvuruyu yaptım.” (Y5)

- **İş İlanları:** Kamu özel iştiraklerinde işe girme sürecinde tüm katılımcıların iş ilanı ile işe girdikleri belirlenmiştir.

“Yurt dışındayken ilanları takip ediyordum, iki kurumda bana göre açık pozisyonlar olduğunu gördüm, iş başvuruları yaptım bu iki kuruma. Sonrasında görüştük ve ikisinden de iş teklifi aldım.” (Y1)

“Gelmeden önce iş ilanlarına baktım, benim alanımla ilgili bir ilan vardı sınava girdim, kazandım.” (Y3)

Çalışma Sebebi:

Çalışma sebebi kategorisinde belirlenen çalışma imkanları ve KPSS kodlarının her ikisinde Y1 ve Y5’in ifadeleri kodlanmıştır.

- **Çalışma İmkanları:** Kamu özel iştiraklerinde çalışma sebebi tüm katılımcılarda çalışma imkanlarından dolayı olduğu belirlenmiştir.

“Çalıştığım sektör bilişim sektörü ve ABD bu anlamda en gelişmiş ülkelerden birisi. Türkiye sonuçta gelişmekte olan bir ülke, eskiye oranla kendi sektörümle ilgili gelişmeler var, ben de Türkiye’de çalışabileceğimi düşündüğüm için geri geldim ve şuanda mesleki anlamda kurumumda birçok Avrupa projesi hayata geçiriyoruz, hibelerle olanaklarımızı arttırıyoruz. Bu projelerin size getirdiği statüler kariyerinizi de olumlu destekliyor. Ücretler Amerika’da Türkiye’ye göre fazla ama ben de şuanda Türkiye şartlarında iyi bir ücret alıyorum.” (Y1)

“Kurumun kimliği de iş ilanına başvuru da etkiliydi. Çalışmalarımı rahat yapabileceğim bir çalışma ortamı sundular. İmkanları da iyi, ücretim yeni başlayan birine göre iyi, lojmanı var.” (Y3)

“Daha önceden Türkiye’den giderken iş tatminsizliği gitmemi etkilemişti ancak şimdi çalıştığım kurum mesleğimle ilgili bir iş yapma imkânı veriyor o yüzden burayı tercih ettim, benim açımdan burası daha keyifli.” (Y4)

“Çalıştığım kurum her anlamda gelişime açık, benim de istediğim böyle bir yerde çalışmaktı.” (Y5)

- **KPSS:** Y1 ve Y5’in ifadeleri kamu özel iştiraklerinde çalışma sebebi olarak KPSS kodunda kodlanmıştır ve bu kişilerin biri erkek biri kadın olmak üzere toplam iki kişidir. Katılımcılar KPSS sınavı ile işe yerleşmeyi düşünmediklerini ve

döndüklerinde de yaş olarak kamu sınavlarındaki yaş sınırını geçtiklerini bu yüzden çalıştıkları kurumları tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

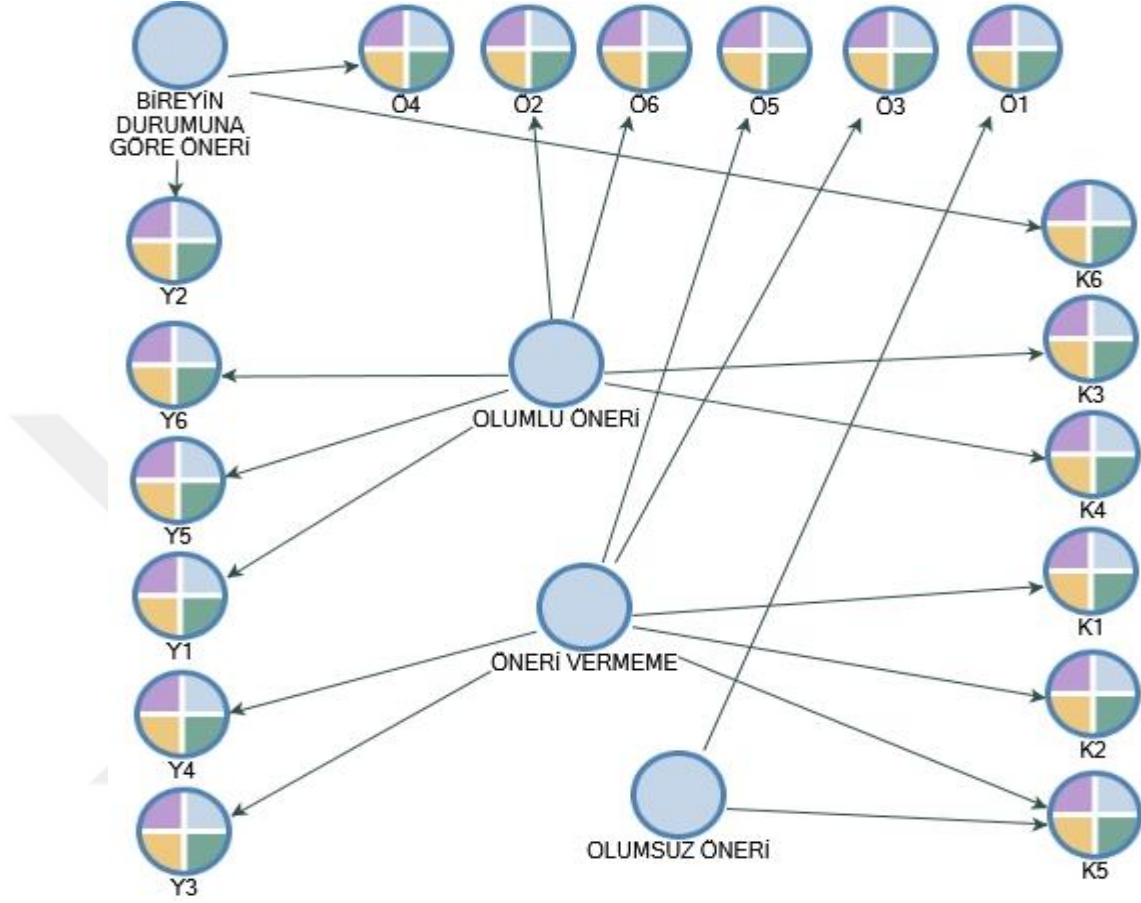
Hem özel kurumlarda çalışan hem de kamu özel iştiraklerinde çalışanlar için KPSS sınavı gibi kamu sınavlarına girmemeyi tercih etmedikleri için şuanda çalıştıkları kurumda çalışmayı tercih etmişlerdir. Türkiye’de ilk KPSS sınavı olan devlet memurluk sınavı da 17 Ekim 1999 yılında yapılmış, daha sonraki süreçlerde de 2001 yılında kurumlar için merkezi eleme sınavı 2002 yılında da günümüzde de halen geçerli olan KPSS sınavı ile kamuya personel seçimindeki sınav olmuştur. KPSS sınavı kamuya personel seçiminde objektiflik ve şeffaflık getireceği düşüncesiyle düzenlenmektedir. Ancak KPSS sınavı da tüm üniversite mezunlarına mesleki farklılık gözetilmeksizin aynı sınav doğrultusunda değerlendirilmesi yapıldığı için eleştirilebilmektedir, örneğin mühendis ve kartografin bu sınav sonucuna göre liyakat değerlendirmesine tabi olması gibi (Şahin,2016:237). KPSS sınavı ile ilgili olarak da çeşitli grup kadrolarda üst yaş sınırı olarak 35 yaş sınırı da belirlenmiştir.

4.8.7. Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylere Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirmeleri İle İlgili Tavsiyeleri

“Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireyin yurt dışındaki yüksek nitelikli bireylere Türkiye’ye tersine beyin göçü gerçekleştirmeleri yönünde tavsiyeleri nasıldır?” alt probleminin *“Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Yurt Dışındaki Bireylere Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirmeleri İle İlgili Tavsiyeleri”* temasıdır. Şekil 17’ye göre 7 kişinin ifadeleri olumlu öneri, 2 kişinin ifadeleri olumsuz öneri, 7 kişinin ifadeleri öneri vermeme, 3 kişinin ifadeleri de bireyin durumuna göre öneri kategorilerinde kodlanmıştır. Sadece K5 hem öneri vermeme hem de olumsuz öneri kategorilerinde kodlanmıştır. Olumsuz öneri verenler kategorisinde kamu özel iştiraklerinde çalışanların ifadeleri kodlanmadığı görülmektedir. Öneri vermeme ve olumlu öneri verme kategorileri tüm gruplarda kodlanmıştır.

Şekil 17:

Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylere Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirmeleri İle İlgili Tavsiyeleri



- **Bireyin Durumuna Göre Öneri:** K6, Ö4 ve Y2'nin ifadeleri bireyin durumuna göre öneri verme kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişilerin ikisi kadın biri erkek olmak üzere toplam üç kişidir. Katılımcılar yurt dışındaki bireylere şu koşullarda dönmeleri yönünde tavsiyelerde bulunmuşlardır:

“Oldu, kendileri için yeterli araştırma ve çalışmaları yaptıktan sonra gelmelerini tavsiye ettim. En azından doktora eğitimlerini tamamlamalarını tavsiye ettim.”
(K6)

“Önerim ise vatandaşlığınızı almadan gelmeyin ileri de gidebileceğiniz bir yeriniz olsun diyorum.” (Ö4)

“Memnun musun diye soranlar oldu. Bekarsanız dönün, evliyseniz dönmeyin diyorum açıkçası.” (Y2)

- **Olumlu Öneri:** Ö2, Ö6, K3, K4, K6, Y5 ve Y6'nın ifadeleri olumlu öneri kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler üçü kadın dördü erkek olmak üzere toplam yedi kişidir. Katılımcılar gelme niyetindeki kişilere olumlu öneriler verdiklerini belirtmişlerdir.

“Geri gelmek isteyen arkadaşlarıma kendi tecrübelerimi anlatıyorum. Tavsiye ediyorum.”(K4)

Ayrıca Ö2 ve Y1 gelme niyetindeki kişilere tavsiyeleri de şunlar olmuştur:

“Soranlara öneriyordum ama yine de gelmeyi düşünen arkadaşlarımda hala bir kararsızlık görebiliyorum. Sanırsam geri dönüş için daha hazır hissetmiyorlar. Türkiye’de yeni bir hayat kurma da çekinceleri var bana da sordular nasıl düzenini hemen kurabildin mi? Alışabildin mi? Onlara şunu söylüyorum yurt dışında kalırken bu çekincelerinizi öğrenemezsiniz, özellikle tatillerinde Türkiye’ye gelmelerini ve kısa sürede olsa gözlem ve iş görüşmelerini yüzyüze yapmalarını tavsiye ediyorum. En nihayetinde oradaki düzenlerini bırakmak istememeleri daha baskın olabilir.” (Ö2)

“Yaşayacağınız şehri iyi araştırmalarını söyledim çünkü Bir kaçı kendi memleketlerine dönmeyi düşünüyordu ve bu şehirler büyük şehir değildi. Aileleri çağırabilir ama size orada sunulan imkanları iyi düşünmeden gitmemek lazım.”(Y1)

- **Olumsuz Öneri:** Ö1 ve K5’in ifadeleri olumsuz öneri kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler biri kadın biri erkek olmak üzere toplam iki kişidir. Katılımcılar yurt dışındaki kişilere gelmeyin dediklerini belirtmişlerdir.
- **Öneri Vermeme:**K1,K2,K5,Ö3,Ö5,Y3 ve Y4’ün ifadeleri öneri vermeme kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler dördü kadın üçü erkek olmak üzere toplam yedi kişidir. Katılımcılar yurt dışındaki kişilere herhangi bir öneride bulunmadıklarını belirtmişlerdir.

“Benden öneri istemediler sadece kalma fikrinde olduğunu söyleyenler oldu. Evlenip kalanlar olduğunu da duydum.”(K1)

K5 ilk dönemler öneri vermediğini ancak sonraki dönemlerde kişilere olumsuz öneri verdiğini belirtmiştir.

“O dönem bir önerim olmadı ama adapte olamayıp geri dönenler oldu. Şuanda geri dönmeyin diyorum, çocuğu olanlara özellikle geri dönmeyin diyorum, bulundukları ülkenin eğitiminin Türkiye’ye göre çok yüksek. Türkiye’nin eğitim seviyesi düşüyor diye düşünüyorum.” (K5)

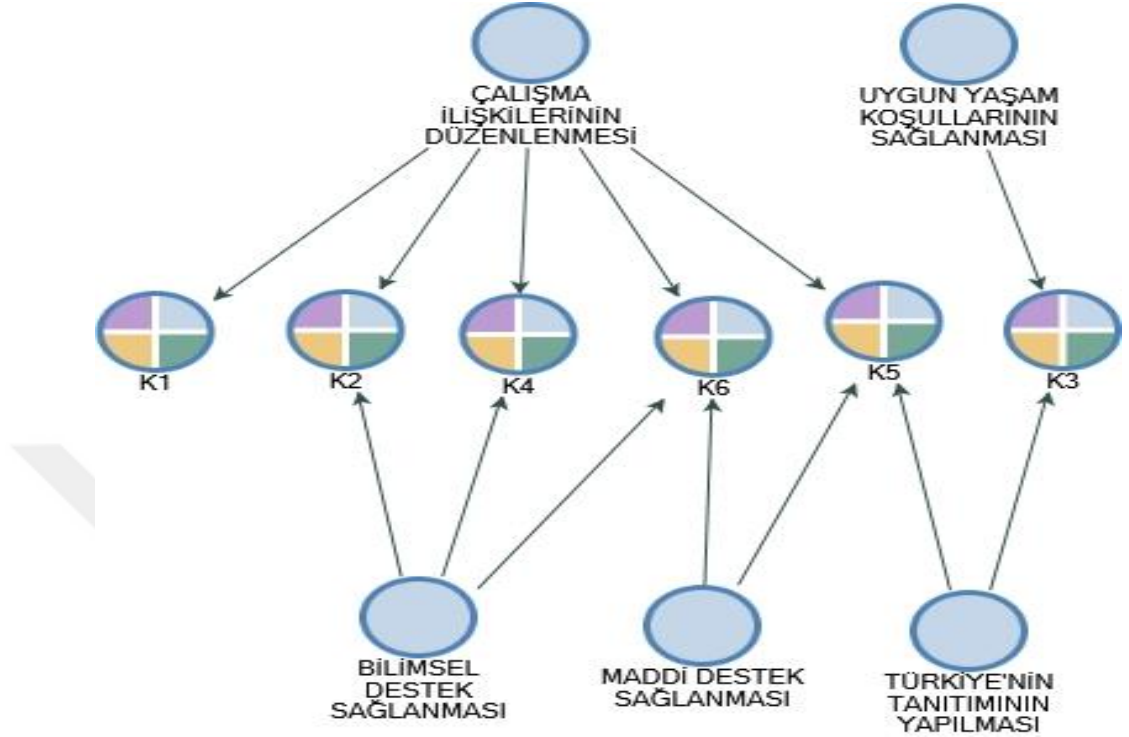
4.8.8. Türkiye’de Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Artması İçin Tavsiyeler

“Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireye göre Türkiye’de tersine beyin göçünün gerçekleşmesi ve arttırılması nasıl gerçekleşebilir?” alt probleminin “Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi Ve Artması Üzerine Görüşler” temasıdır. Bu temanın; “Kamu Kurumunda Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Artması İçin Tavsiyeleri, özel Kurumda Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Artması İçin Tavsiyeleri ve Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Artması İçin Tavsiyeleri” alt temalardır. Bu tema için “Maddi Desteklerin Sağlanması, Bilimsel Desteklerin Sağlanması, Türkiye’nin Tanıtımının Yapılması, Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi ve Uygun Yaşam Koşullarının Sağlanması” olmak üzere 5 kategori belirlenmiştir. Katılımcıların çalıştıkları kurumlara göre alt temalar olarak belirlenen kategoriler incelenmiştir.

4.8.8.1. Kamu Kurumlarında Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Artması İçin Tavsiyeleri

“Kamu Kurumlarında Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi Ve Artması İçin Tavsiyeleri” alt teması 5 kategoride kodlanmıştır. Şekil 18’e göre 4 kişinin tersine beyin göçünün artması için tavsiyelerle ilgili belirlenen kategorilerden birden fazlasına kodlandığı görülmektedir: K2’nin ve K4’ün ifadeleri bilimsel destek sağlanması ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi kategorilerinde, K6’nın ifadeleri bilimsel destek sağlanması, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi ve maddi destek sağlanması kategorilerinde, K5’in ifadeleri çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi, maddi destek sağlanması ve Türkiye’nin tanıtımının yapılması kategorilerinde kodlanmıştır. Kategoriler içinde en fazla kodlamanın yapıldığı kategori çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi olurken, en az kodlamanın yapıldığı kategori de uygun yaşama koşullarının sağlanması olmuştur.

Şekil 18:
Kamu Kurumlarında Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Artması İçin Tavsiyeleri



- **Bilimsel Destek Sağlanması:** K2, K4 ve K6'nın ifadeleri tersine beyin göçünün artması ve gerçekleşmesine yönelik görüşler temasında belirlenen bilimsel desteğin sağlanması kategorisinde kodlanmıştır. Bu kişiler biri erkek ve ikisi kadın olmak üzere üç kişidir.

“Tersine beyin göçü bilime daha fazla önem verildiğinde gerçekleşecektir. Araştırma projelerine verilen parasal destek, bursiyer alma olanağı gibi desteklerin sağlanması etkili olacaktır. Bunun yanında uluslararası kongrelere katılmak için desteklerin arttırılması gerekmektedir. Kamuda üniversitelerde yavaş yavaş araştırma üniversiteleri getirilmeye başlandı. Araştırma yapacak kişiye ar-ge odaklı çalışmasına olanak sağlanabilir.”(K2)

“Çağrılan kişilere sadece Türkiye’de uygulayabileceği alanlar oluşturulabilir. Türkiye o zaman onlar için araştırma alanı da olabilir, bu şekilde daha istekli bir göç olur. Araştırmacı insan için merak duygusu önemlidir, Türkiye’ye merak duyacakları alanlar oluşturulursa ve bu araştırmalar içinde ödenekler sağlanırsa kalıcı olacaktır göç.”(K4)

“Tersine beyin göçü iyi bir alt yapı ile gerçekleşebileceğine inanıyorum. Kişilere uygun çalışma ortamı verildiğinde geri gelebilirler. Bilimsel çalışmalar için

maddi teşvikler artmalı, projelere daha çok kaynak ayrılmalı ve alt yapı eğitim çalışmalarına daha fazla yatırım yapılabilir.”(K6)

- **Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi:** K1,K2,K3,K4 ve K5’in ifadeleri tersine beyin göçünün artması ve gerçekleşmesine yönelik görüşler temasında belirlenen çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler ikisi erkek üçü kadın olmak üzere toplam beş kişidir.

“Yurt dışında eğitim alıp geri dönmüş kişilere değer verecek yöneticilerin olması önemli tersine beyin göçünün artması için. Mesela bizim kurumumuzda genel müdürümüz yurt dışında eğitimini alıp dönmüş kişilere çok değer veriyor şirkete faydalı olacağımızı düşünüyor.” (K1)

“Bilim insanları Türkiye’de mobinge uğrayabiliyor duyuyoruz birçok haber hatta bazen de yaşıyoruz yani çalışma motivasyonu düşebiliyor. Bu problemlere karşı çözümler getirildiğinde de kalıcı tersine beyin göçü gerçekleşebilir. Çalışma koşulları daha farklılaştırabilir, kamuda üniversitelerde yavaş yavaş araştırma üniversiteleri getirilmeye başlandı. Araştırma yapacak kişiye ar-ge odaklı çalışmasına olanak sağlanabilir. ABD’de eğitim ve araştırma odaklı üniversiteler var. Mesela araştırma odaklı üniversitede çalışan kişiye haftalık çalışma süresinin yüzde onu kadar idari iş verebiliyorlar, bunların sürelerini belirginleştirmişler ve sözleşmelerinde de yer alıyor yani bu kişinin idari görevi 4 saati geçemez gibi taahhüttü var. Takım çalışması Türkiye’de çok fazla akademide yaygın değil ya da katkısı olmadan çalışmalarda yer almak isteyen insanlar olabiliyor. Bu problemlere karşı çözümler getirildiğinde de kalıcı tersine beyin göçü gerçekleşebilir.”(K2)

“Yurt dışındaki kişileri çağırırken düzeltmeye gel şeklinde çağırılabilir kişide bozuk bir durum varmış gibi algılanıyor. Kişide bozuk olduğunu bile bile hiç bir yere geri dönmez. Gel burada beraber çalışalım denmesi önemli. Orayı gördün gel onu burada uygula denmektense yani şöyle dense bizim burada sistemimiz var gel beraber çalışalım şeklinde bir yaklaşım olmalı. Türkiye’deyken birisine gel şuranın başına geç şurayı düzelt dese bundan olumlu etkilenebilir ama dışardaki kişiye gel burayı düzelt başımıza geç korkutucu bir şey. Yurt dışında kimse sıfırdan bir şey yapmıyor, oraya gidip bir çarkın içine yerleşiyor ve her şey dönüyor ya da giden kişilerin 100 kişiden biri sıfırdan bir şey yapıyor. Yurt dışında bir şey

tamamladınız 2-3 hafta dinlen yok, hemen önünüze yeni bir iş konuluyor heyecanlanıyor üretim var.”(K3)

- **Maddi Destek Sağlanması:** K5 ve K6’nın ifadeleri tersine beyin göçünün artması ve gerçekleşmesine yönelik görüşler temasında belirlenen maddi desteklerin sağlanması kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişilerin ikisi de kadındır.

“Ekonomik hiçbir sıkıntısı olmayacak, sadece işine gücüne konsantre olacak imkanlar verilebilir.”(K5)

“Kişinin kalma motivasyonu sağlayacak teşvik ve primler arttırılmalıdır.” (K6)

- **Türkiye’nin Tanıtımının Yapılması:** K3 ve K5’in ifadeleri tersine beyin göçünün artması ve gerçekleşmesine yönelik görüşler temasında belirlenen Türkiye’nin tanıtımının yapılması kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişilerin biri erkek biri kadın olmak üzere toplam iki kişidir. Katılımcıların ifadelerinden Türkiye’deki çalışma ortamlarının tanıtımı ile tersine beyin göçünün arttırılabileceği belirtilmektedir:

“Birçok kurumda gerek sosyal sorumluluk açısından gerekse bilimsel çalışmalarda yer alıyorum, Türkiye’yi temsil ediyorum, bu şekilde Türkiye’nin tanıtımına katkı oluyor. Türkiye’de yapılan işleri yurt dışındaki çalışma yaptığımız kişilerde duyabiliyor ve Türkiye’ye tersine beyin göçüne katkısı olabilir böylelikle.”(K5)

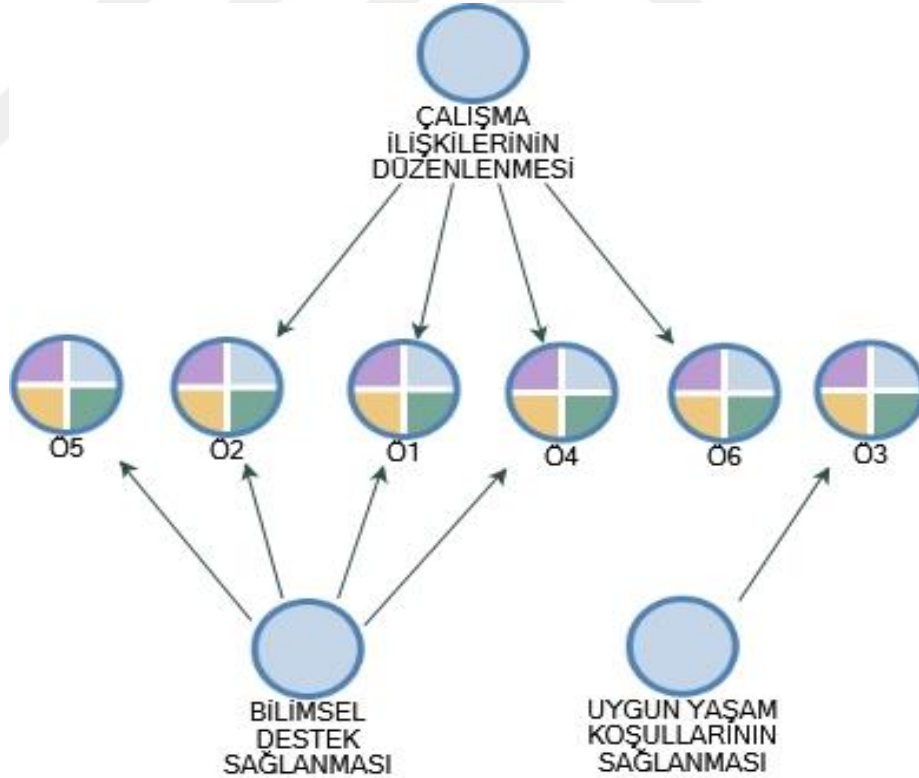
- **Uygun Yaşam Koşullarının Sağlanması:** K3’ün (erkek) ifadesi tersine beyin göçünün artması ve gerçekleşmesine yönelik görüşler temasında belirlenen uygun yaşam koşullarının sağlanması kategorisinde kodlanmıştır. K3’e göre günlük yaşamdaki bürokratik işlemlerin uzun sürmesine dikkat çekerek, bireylerin bu gibi işlemlerle uğraştırılmamasının gerektiğini belirtmiştir:

“Yurt dışındaki kişiyi korkutan buradaki bürokratik işlemler oluyor. 3 gün doğal gazın bağlanması beklemek gibi şeylerin olmayacağı bir gelip yerleşip işte 2. 3. gün işine gidip çalışabileceği ortamın hazırlanması gerekiyor o insanlara. Böyle bir kültürün olması gerekiyor.”(K3)

4.8.8.2. Özel Kurumlarda Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Artması İçin Tavsiyeleri

“Özel Kurumlarda Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Artması İçin Tavsiyeleri” alt teması üç kategoride kodlanmıştır. Şekil 19’a göre üç kişinin tersine beyin göçünün artması için tavsiyelerle ilgili belirlenen kategorilerden birden fazlasına kodlandığı görülmektedir: Ö1, Ö2 ve Ö4’ün ifadeleri bilimsel destek sağlanması ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi kategorilerinde kodlanmıştır. Kategoriler içinde en fazla kodlamanın yapıldığı kategoriler eşit sayıda kodlamanın yapıldığı çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi ve bilimsel destek sağlanması olurken, en az kodlamanın yapıldığı kategori de uygun yaşama koşullarının sağlanması olmuştur.

Şekil 19:
Özel Kurumlarda Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi Ve Artması İçin Tavsiyeleri



- **Bilimsel Desteklerin Sağlanması:** Ö1, Ö2, Ö4 ve Ö5’in ifadeleri tersine beyin göçünün artması ve gerçekleşmesine yönelik görüşler temasında belirlenen bilimsel destek sağlanması kategorisinde kodlanmıştır. Bu kişiler biri erkek ve üçü kadın olmak üzere toplam dört kişidir.

“Araştırma geliştirmeyeyle ilgili desteklenmesi lazım”(Ö1)

“Daha iyi araştırma olanakları sağlanabilir, enstitüler arttırılabilir. Araştırmaya daha fazla destek verilmesi lazım. Eğitim sisteminin daha istikrarlı ve kaliteli bir yapı sergilemesiyle olabilir. Böylece dünya ile yarışır hale gelmede etkili olacaktır ve insanlar da geri gelecektir.”(Ö5)

- **Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi:** Ö1, Ö2, Ö4 ve Ö6’nın ifadeleri tersine beyin göçünün artması ve gerçekleşmesine yönelik görüşler temasında belirlenen çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler biri erkek üçü kadın olmak üzere toplam dört kişidir.

“TÜBİTAK gibi kurumların dönüş sağladıkları bu kişilere çalışacakları kurumlarda o insanların niteliğinde kişilerle çalışma ortamı sağlaması önemli, eğer o nitelikte olmazsa geri dönüşler olacaktır. Oraya giden insanların sonuçta aldıkları bir kültür disiplini var ve onu buraya getirebilirlerse çok iyi. Ama belli bir süre sonra onlarda arada yitip gidecek ortama uyacaklar diye düşünüyorum. Bir akademisyen burada tatmin olmuyorsa yani akademisyenin işini sevmesi ve tatmin olması gerek. Bu sadece parayla ilgili bir iş değil zaten parayı düşünse burada akademisyen olmaz ve bu da sağlanamayınca kişiler gitmek istiyor. Liyakata önem verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Kişinin dış görüşü, dili, dini ırkı ya da cinsiyeti değil yaptığı çalışmalara göre bir yükselme olmalı ki kişi içinde bir motivasyon olsun.”(Ö1)

“Orada gördüğümüz uygulamaları burada özgürce uygulayabileceğimiz çalışma ortamları olursa tersine beyin göçünün faydası olur.”(Ö4)

“Daha bağımsız olmaları lazım yani özellikle akademik seviyede tersine beyin göçü bekleniyorsa o akademisyen buraya geldiğinde 100 kişilik bir akademisyen grubu içinde dışardan bir adamı getirdiğiniz zaman o adam onlardan farklıysa o adam yorulur gider yani dayanamaz o yapıya. Bu yetkiyle de olacak bir şey değil. Sonradan var olan bir yapının tepesine getiriliyor mesela bir manası yok ki ya daha çok kişi getirilecek ya da o kişinin geldiği ortamın sağlanması gerekecek. Yoksa o kişiyi istediği olmayan bir ortam aşağılara çekebiliyor. Bir yerden sonra çünkü içine dahil edildiği çoğunluğa dahil oluyor ve bu böyle gidiyormuş diyorsun.”(Ö6)

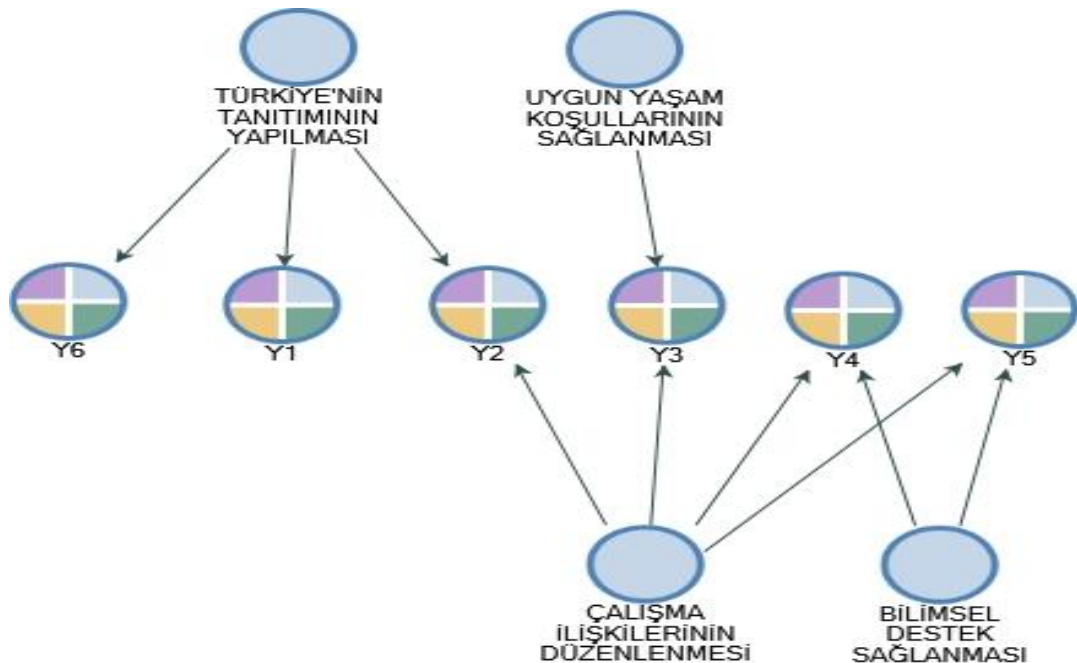
- **Uygun Yaşam Koşullarının Sağlanması:** Ö3'ün (erkek) ifadesi tersine beyin göçünün artması ve gerçekleşmesine yönelik görüşler temasında belirlenen uygun yaşam koşullarının sağlanması kategorisinde kodlanmıştır.

“Geri geldikten sonrası önemli olan, sonrasında ne olacak. Dert burada gelmek değil, kalmak. Ülkede yaşamak için cazip hale getirilmeli.” (Ö3)

4.8.8.3.Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi Ve Artması İçin Tavsiyeleri

“Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi Ve Artması İçin Tavsiyeleri” alt teması 4 kategoride kodlanmıştır. Şekil 20'ye göre 4 kişinin tersine beyin göçünün artması için tavsiyelerle ilgili belirlenen kategorilerden birden fazlasına kodlandığı görülmektedir: Y2'nin ifadeleri çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi ve Türkiye'nin tanıtımının yapılması kategorilerinde, Y3'ün ifadeleri çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi ve uygun yaşam koşullarının sağlanması kategorilerinde, Y4 ve Y5'in ifadeleri bilimsel destek sağlanması ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi kategorilerinde kodlanmıştır. Kategoriler içinde en fazla kodlamanın yapıldığı kategori çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi olurken, en az kodlamanın yapıldığı kategori de uygun yaşama koşullarının sağlanması olmuştur.

Şekil 20:
Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi Ve Artması İçin Tavsiyeleri



- **Bilimsel Desteklerin Sağlanması:** Y4 ve Y5'in ifadeleri tersine beyin göçünün artması ve gerçekleşmesine yönelik görüşler temasında belirlenen bilimsel destek sağlanması kodunda kodlanmıştır. Bu kişilerin ikisi de erkektir.

“Ülkemizde daha çok bilim ve teknik konuşmalıyız. O insanların buraya gelmesi için bunların önünün açılması lazım. Buraya gelip araştırma yapamayacaksa, laboratuvar kuramayacaksa neden gelsin.”(Y4)

- **Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi:** Y2,Y3,Y4 ve Y5'in ifadeleri tersine beyin göçünün artması ve gerçekleşmesine yönelik görüşler temasında belirlenen çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi kategorisinde kodlanmıştır. Bu kişiler üçü erkek biri kadın olmak üzere toplam dört kişidir.

“Tersine beyin göçü bana göre şu olmalı; Türkiye'nin teknoloji alanında rekabet için ihtiyaç duyduğu kişileri, belli bir süre yurt dışında çalışmış tecrübe edinmiş kişilerden seçerek Türkiye'ye geri gelmelerini ve bir ekip ya da şirket kurup çalışmalarını sağlamak.”(Y2)

“Yurt dışındaki beyinleri kaybedip sonrasında bu kayıpları tekrar kazandıran ülkelerin politikalarına bakmak lazım. Mesela silikon vadisinde birçok yerden mühendis geliyor ama sonrasında döndüklerini de duydum. Neden silikon vadisini bırakıp ülkesine döndüler? Bu noktada iyi bir araştırma gerekiyor. Türkiye bunları inceleyip analiz edebilir. Bunlara göre çalışma ortamı ve yeni bir organizasyon düzenlenebilir.”(Y5)

- **Türkiye'nin Tanıtımının Yapılması:** Y1, Y2 ve Y6'nın ifadeleri tersine beyin göçünün artması ve gerçekleşmesine yönelik görüşler temasında Türkiye'nin tanıtımının yapılması kodunda kodlanmıştır. Bu kişilerin biri erkek biri kadın olmak üzere toplam iki kişidir.

“Yurt dışındaki kişilerle irtibatlar daha etkin olursa yani onlarla sık sık görüşme ortamı sağlanırsa, orada toplantılar ya da etkinlikler daha da arttırılırsa Türkiye'deki gelişmeleri Türkiye'den gelen ekiplerin anlatması ile yurt dışındaki kişinin medyadan gördüğü Türkiye'yi bilmesi farklı olabiliyor. O yüzden bu tanıtım ekipleriyle yapılması tersine beyin göçünü arttırabilir.”(Y1)

Y2 bu tanıtımlarda tanıtıma katılan kişilerin olumsuz konuşmalarına şahit olduğunu, bu yüzden bu tanıtımların negatif etkisi olabileceğine değinmiştir:

“TÜBİTAK’ın projesinden haberdardım. Onlara bağlı bir şekilde dönmedim ama onların imkanlarını da araştırıyordum. TÜBİTAK’ın özellikle akademisyenler için verdiği imkanları anlatan bir konferansa katılmışım. Faydalı bir seminerdi belki ama motive edici değildi. Türkiye’de araştırma için imkanların olduğunu ve ödeneğin TÜBİTAK tarafından verildiği anlatılıyordu fakat Türkiye’deki işlerin işleyişi hakkında konferansın Networking kısmında özellikle Türkiye’den gelen insanlarla konuştuğumda genelde motive edici konuşmuyorlardı. Türkiye’deki işlerin işleyişinin ABD’de kadar düzenli olmadığını, aksadığını dile getiriyorlardı.”(Y2)

- **Uygun Yaşam Koşullarının Sağlanması:** Y3’ün(kadın) ifadesi tersine beyin göçünün gerçekleşmesi için uygun yaşam koşullarının sağlanması kategorisinde kodlanmıştır.

“Tersine beyin göçünün artması için, geri gelen bireye kendisini geriletmeyeceği iş ve yaşamına dair imkanlar verilmeli.”(Y3)

4.8.9. Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği

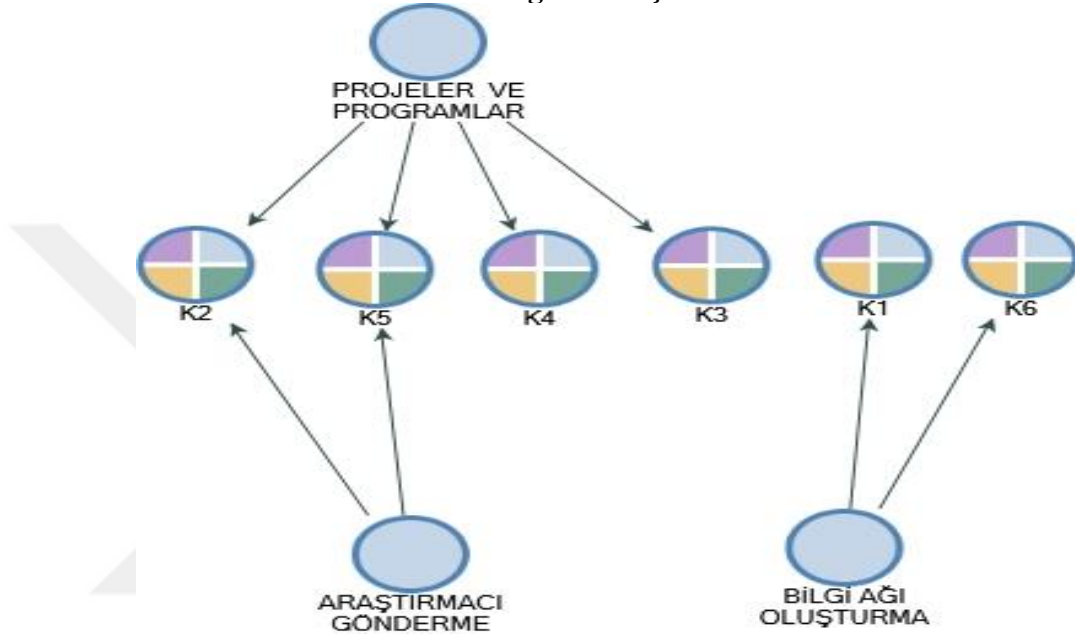
“Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireye göre yurt dışındaki yüksek nitelikli bireylerle nasıl iş birliği yapılabilir?” alt probleminin “Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği” temasıdır. Bu temanın; “Kamu Kurumunda Çalışanların Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri, Özel Kurumda Çalışanların Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri ve Kamu Özel İşbirliklerinde Çalışanların Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri” alt temalarıdır. Bu tema için “Araştırmacı Gönderme, Bilgi Ağı Oluşturma, Etkinlik ve Organizasyon, Projeler ve Programlar, Tanıtım” olmak üzere 4 kategori belirlenmiştir. Katılımcıların çalıştıkları kurumlara göre alt temalar olarak belirlenen kategoriler incelenmiştir.

4.8.9.1. Kamu Kurumlarında Çalışanların Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri

“Kamu Kurumlarında Çalışanların Yurt Dışındaki Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri” alt teması 3 kategoride kodlanmıştır. Şekil 21’e göre sadece K5’in ifadeleri

araştırmacı gönderme ve projeler ve programlar olmak üzere 2 kategoride kodlanmıştır. Kategoriler içinde en fazla kodlamanın yapıldığı kategori projeler ve programlar olurken, en az kodlamanın yapıldığı kategoriler de eşit sayıda olan araştırmacı gönderme ve bilgi ağı oluşturma kategorileri olmuştur.

Şekil 21:
Kamu Kurumlarında Çalışanların Yurt Dışındaki Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri



- **Araştırmacı Gönderme:** K2 ve K5'in ifadeleri yurt dışındaki bireylerle iş birliği ile ilgili görüşler temasının araştırmacı gönderme kategorisinde kodlanmıştır ve ikisi de kadındır.

Türkiye'de 2004 yılından itibaren Erasmus programı başlatılmıştır ve halen daha birçok lisans ve lisansüstü öğrenciler, personeller bu program sayesinde yurt dışına gitme olanağı bulmaktadır. Bireylere erasmus + programları ile de staj yapabilme imkanı tanınmaya başlanmıştır (<http://www.ua.gov.tr>). K5'de bu konuda belirttiği gibi yurt dışındaki araştırmacıların yanlarına Erasmus ile gönderim yapılabileceğine kendi örneğinden söz ederek değinmiştir.

"Bir öğrencimi 9 ay erasmus stajı ile hocamın yanına gönderdim, herkesi kabul etmez lisans düzeyinde, lisans öğrencisini kabul etti laboratuvarına İspanya'da. Burada iyi çalışan adamların ortak projeler yapması üzerine istifade edilebilir. Benim yapmaya çalıştığım gibi. Öğrencini gönderirsin öğrencin orada eğitim alır gelir o bir başkasına zincirdir o öyle devam eder."(K5)

- **Bilgi Ağı Oluşturma:** K1 ve K6'nın ifadeleri yurt dışındaki bireylerle iş birliği ile ilgili görüşler temasının bilgi ağı oluşturma kategorisinde kodlanmıştır ve ikisi de kadındır.

“Şöyle bir şey olabilir ben Türkiye’de çalışmak için geri döndüm fakat orada kalıp özel şirketlerde çalışan arkadaşlarımla bağımı koparmadım. İşle ilgili ya da farklı bir konu da bir yardım alınmak istendiğinde, bu kişilerle irtibata geçilebilir. Bazı anlaşmalar da köprü vazifesi görebilir bu kişiler.”(K1)

- **Projeler ve Programlar:** K2,K3,K4 ve K5'in ifadeleri yurt dışındaki bireylerle iş birliği ile ilgili görüşler temasının projeler ve programlar kategorisinde kodlanmıştır ve bu kişiler ikisi erkek ikisi kadın olmak üzere toplam dört kişidir.

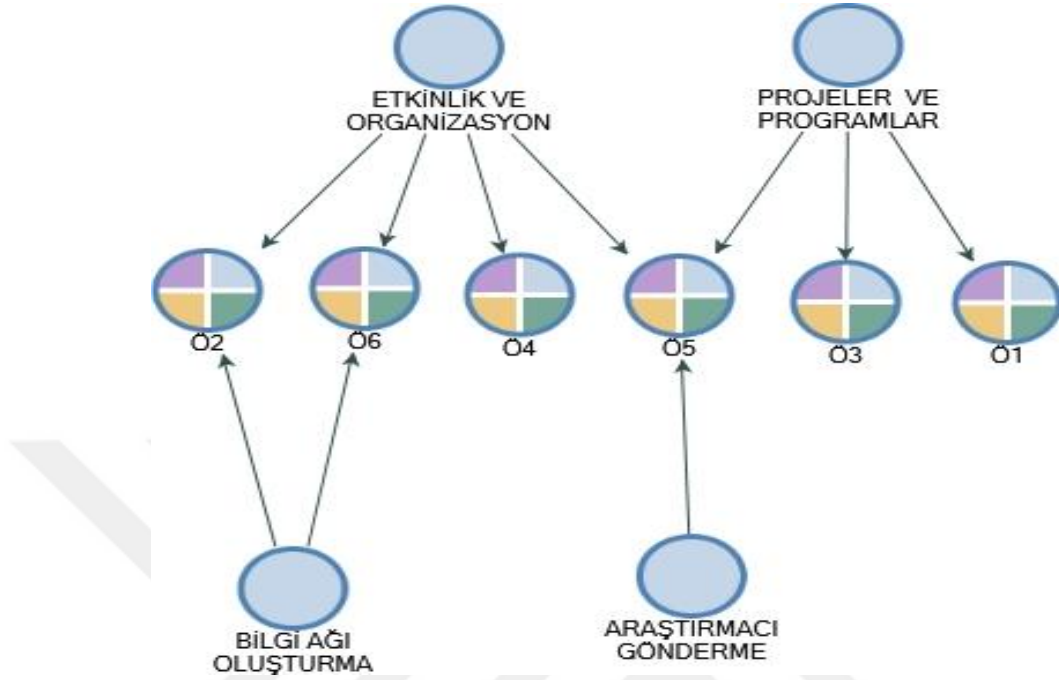
“Yurt dışındaki kişilerle Türkiye ile ortak projeler yapılabilir, Türkiye hem araştırmacıyı hem de yurt dışındaki bilim insanını destekleyecek bütçeler verebilir, teşvik edici olabilir Türkiye ile ortak çalışma yapma konusunda.”(K2)

“Burada iyi çalışan adamların ortak projeler yapması üzerine istifade edilebilir. Benim yapmaya çalıştığım gibi. Öğrencini gönderirsin öğrencin orada eğitim alır gelir o bir başkasına zincirdir o öyle devam eder. TÜBİTAK'ın bu anlamda çağrıları var daha çok insanın bu fonlardan yararlanmasını sağlanabilir. İnsanlar ilgi göstermiyor, TÜBİTAK'ın bu anlamda çok çabası var ama karşılık bulmuyor.”(K5)

4.8.9.2.Özel Kurumlarda Çalışanların Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri

“Özel Kurumlarda Çalışanların Yurt dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri” alt teması 4 kategoride kodlanmıştır. Şekil 22'ye göre 3 kişinin yurt dışındaki bireylerle iş birliği ile ilgili görüşleri ile ilgili belirlenen kategorilerden birden fazlasına kodlandığı görülmektedir: Ö2 ve Ö6'nın ifadeleri bilgi ağı oluşturma ve etkinlik ve organizasyon kategorilerinde, Ö5'in ifadeleri araştırmacı gönderme, etkinlik ve organizasyon ve projeler ve programlar kategorilerinde kodlanmıştır. Kategoriler içinde en fazla kodlamanın yapıldığı kategori etkinlik ve organizasyon olurken, en az kodlamanın yapıldığı kategori de araştırmacı gönderme kategorisi olmuştur.

Şekil 22:
Özel Kurumlarda Çalışanların Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İş Birliği İle İlgili Görüşleri



- **Araştırmacı gönderme:** Ö5'in bireylerle iş birliği ile ilgili görüşler temasının araştırmacı gönderme kategorisinde kodlanmıştır. Ö5 öğrenci göndererek yararlanılabileceğini ifade etmiştir.
- **Bilgi Ağı Oluşturma:** Ö2 ve Ö6'nın ifadeleri yurt dışındaki bireylerle iş birliği ile ilgili görüşler temasının bilgi ağı oluşturma kategorisinde kodlanmıştır. Ö2 (kadın) yurt dışındaki kişilerle oluşturulacak bilgi ağının sayesinde Türkiye ile ortak projeler yapılabileceğini böylelikle Türkiye'nin gelişimine katkı sağlanabileceğini ifade etmiştir.

“Yurt dışındaki Türk beyinlerle yurt dışında Türkiye’den gelen araştırmacıları buluşturacak etkinlikler düzenleyerek aradaki bilgi ağı oluşturulmasına yardımcı olunabilir. Deneyimlerin aktarımı ile kişiler Türkiye’de yurt dışındaki gelişmeleri uygulayabilirler. Yurt dışında gelişen bu bilgi ağıyla da Türkiye’deki projelerde yer alarak ya da yurt dışında Türkiye için projeler yaparak Türkiye’nin gelişmesine katkısı olacaktır.”(Ö2)

- **Etkinlik ve Organizasyon:** Ö2, Ö4, Ö5 ve Ö6'nın ifadeleri yurt dışındaki bireylerle iş birliği ile ilgili görüşler temasının etkinlik ve organizasyon

kategorisinde kodlanmıştır.

“Eğitim verebilirler 3 ay gibi sürelerle, kısa süreli ders verebilirler. Hatta sadece seminer bile verseler çok büyük katkısı olur kaanatindeyim.” (Ö5)

“Onlar sempozyumlara davet edilebilirler.” (Ö6)

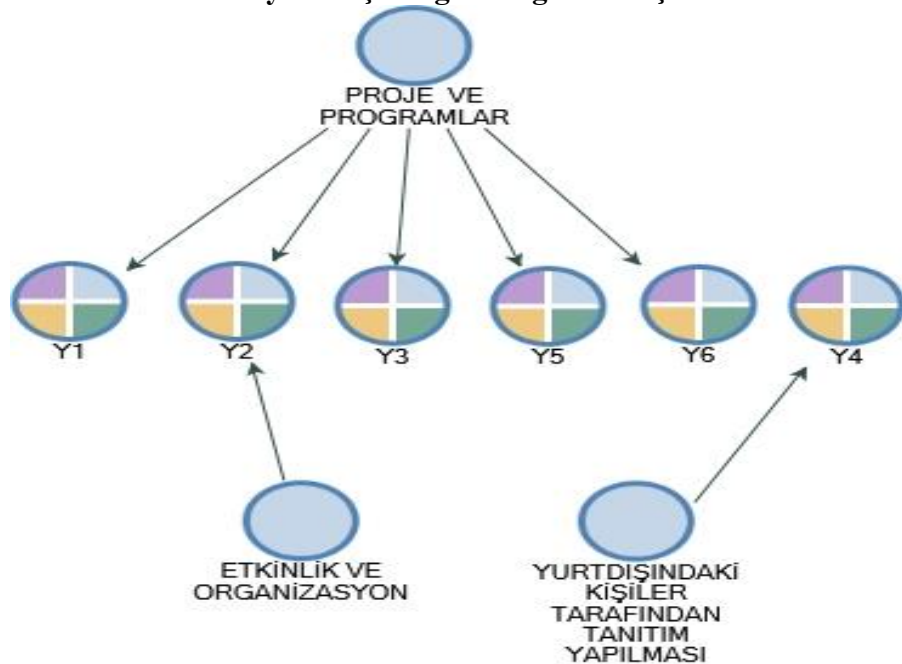
- **Projeler ve Programlar:** Ö1, Ö3 ve Ö5’in ifadeleri yurt dışındaki bireylerle iş birliği ile ilgili görüşler temasının projeler ve programlar kategorisinde kodlanmıştır.

“Ortak projeler yapılabilir. Böylelikle Avrupa kaynağı ve Türkiye kaynakları ile daha kaliteli işler ortaya çıkabilir.”(Ö5)

4.8.9.3. Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Yurt dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İş Birliği İle İlgili Görüşleri

“Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Yurt dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri” alt teması 3 kategoride kodlanmıştır. Şekil 23’e göre sadece Y2’nin ifadeleri etkinlik ve organizasyon ve projeler ve programlar kategorilerinde kodlandığı görülmektedir. Kategoriler içinde en fazla kodlamanın yapıldığı kategori projeler ve programlar olurken, en az kodlamanın yapıldığı kategorilerde eşit sayıda olan etkinlik ve organizasyon ve tanıtım kategorileri olmuştur.

Şekil 23:
Kamu Özel İştiraklerinde Çalışanların Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği İle İlgili Görüşleri



- **Etkinlik ve Organizasyon:** Y2'nin ifadesi yurt dışındaki bireylerle iş birliği ile ilgili görüşler temasının etkinlik ve organizasyon kategorisinde kodlanmıştır.

“Uzun soluklu katkısı olamaz ama kısa süreli eğitim vermek olabilir.”(Y2)

- **Projeler ve Programlar:** Y1, Y2, Y3, Y5 ve Y6'nın ifadeleri yurt dışındaki bireylerle iş birliği ile ilgili görüşler temasının projeler ve programlar kategorisinde kodlanmıştır.

“Türkiye’ye proje yaparsınız ya da yaptığınız bir işin eğitimini verirsiniz. Ama dediğim gibi kısa süreli işler bunlar. Şirket bazında olunca ürün satışı gibi işler için kontağa geçiyorsunuz. Gördüğüm en yakın örneklerden savunma sanayi projelerinde oradaki Türklerle buradaki şirketler ortak çalışabiliyorlar. Buradaki bilgi birikimin eksik kaldığı kısımları da oradan toparlayabiliyorsun. Burada çalışan ekip nispeten oradakilerden biraz bilgi edinmiş olabiliyor. Bu tabi iş ilişkisi manevi duygularla yapılan bir şey değil. Kar zarar hesabı ona göre yapılıyordur.”(Y2)

“Ortak projelerle olabilir. Ülkelerle anlaşmalar yapılır, oradaki beyinlerle buradaki beyinler kısa süreli değiş tokuşlar yapılabilir.”(Y3)

- **Tanıtım:** Y4'ün ifadesi yurt dışındaki bireylerle iş birliği ile ilgili görüşler temasının tanıtım kategorisinde kodlanmıştır. Y4 (erkek) Türkiye’de birçok ürün üretildiği ancak pazarlamasının önemli olduğunu, bunlarında tanıtımının yapılmasının Türkiye’ye faydası olacağını belirtmiştir:

“Bazı şeyler tanıtılabilir bu kişiler tarafından. Benim ülkemde farklı şeyler üretiliyor olsa bunu hepimiz bir şekilde tanıtırız. Türkiye’den ne gördüm orada havlu, kayısı, incir gibi şeyler gördüm daha farklı şeyler yap mesela direk öyle ihraç etme de farklı formlara dönüştür öyle sat daha çok kazan.”(Y4)

4.8.10. Araştırma Bulgularına İlişkin Değerlendirme ve Tartışma

Araştırmanın bulgularına ilişkin değerlendirme ve tartışma iki alt başlık altında açıklanmıştır.

Değerlendirme

Türkiye’ye tersine beyin göçü üzerine durum tespiti yapmak adına bu çalışmanın araştırma sonuçlarına göre, tersine beyin göçü gerçekleştiren kamu kurumlarında, özel

kurumlarda ve kamu özel iştiraklerinde alıřan²³ bireylerin bu süreçleri ile ilgili yapılan analizlerde en fazla kodlanan kategoriler ve kodların belirtildiği Tablo 39 ile kodlanmayan kategoriler ve kodların belirtildiği Tablo 40 oluşturulmuştur.



²³ Tersine beyin göçü gerçekleştirdikten sonra çalıştıkları kurumlara göre gruplandırılarak analizlerin sonuçlarında ayrı ayrı yer verilmiştir

Tablo 39:
Araştırma Analizlerinin Sonuçları (En Fazla Kodlanan Kategoriler Ve Kodlar)

Analizler	En Fazla Kodlanan Kategoriler ve Kodlar		
	Kamu Kurumları	Özel Kurumlar	Kamu-Özel İştirakleri
Beyin Göçünde Etkili Olan Faktörler	*Eğitim Faktörleri/Burs	*Eğitim Faktörleri/ Yurt dışında Eğitim	*Kariyer
Çalışma Hayatına Uyumda Yardımcı Olan Faktörler	*Çalışma Ortamı İmkanları/Çalışma Disiplini	*Çalışma Ortamı İmkanları/Çalışma Disiplini	*Çalışma Ortamı İmkanları/ Çalışma Disiplini
Çalışma Hayatına Uyumu Zorlaştıran Faktörler	*Çalışma Hayatı Farklılıkları/ Farklı Kültürel Değerler	*Çalışma Hayatı Farklılıkları/ Çalışma Disiplini Farklılıkları, Farklı Kültürel Değerler	*Çalışma Hayatı Farklılıkları/ Çalışma Disiplini Farklılıkları
Günlük Hayata Uyumda Yardımcı Olan Faktörler	*Farklı Kültürler	*Göçmen/Yabancı Olmaktan Dolayı Tanınan İmkanlar	*Farklı Kültürler
Günlük Hayata Uyumu Zorlaştıran Faktörler	*Sosyalleşememe	*Farklı Kültürel Değerler	*Farklı Kültürel Değerler
Yurt Dışında Bulunma Süresince Türkiye Menşeli İş/Projelerde Yer Alma Durumu	*Türkiye’den İş Teklifi Almayanlar	Türkiye’den İş Teklifi Almayanlar	*Türkiye’den İş Teklifi Almayanlar
Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri	*Türkiye’ye Hizmet Etme *İş Faktörleri	*Ailevi Faktörler/Ailenin Türkiye’de Olması	*Türkiye’ye Hizmet Etme *İş Faktörleri/ Türkiye’deki Kurumların Çalışma İmkanları
Tersine Beyin Göçü Sonrasında Şehir Tercih Etme Nedenleri	*Aile Yakınlığı *İşin Yeri	*İşin Yeri	*Aile Yakınlığı
Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Çalışmaya Başlamaları	İşe Girme Süreci	*Burs	*İş İlanları
	Çalışma Sebebi	*Çalışma İmkanları	*Çalışma İmkanları
Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Yurt dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylere Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirmeleri İle İlgili Tavsiyeleri	*Öneri Vermeme	*Olumlu Öneri, *Öneri Vermeme	*Olumlu Öneri
Türkiye’de Tersine Beyin Göçü’nün Gerçekleşmesi Ve Artması İçin Tavsiyeler	*Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi	*Bilimsel Desteklerin Sağlanması, *Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi	*Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi
Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği	*Proje Ve Programlar	*Etkinlik Ve Organizasyon	*Proje Ve Programlar

Tablo 40:
Araştırma Analizlerinin Sonuçları (Kodlanmayan Kategoriler Ve Kodlar)

Analizler	Kodlanmayan Kategoriler ve Kodlar		
	Kamu Kurumları	Özel Kurumlar	Kamu-Özel İştirakleri
Beyin Göçünde Etkili Olan Faktörler	*Ailevi Faktörler/ Yurt dışında Akraba *İş Faktörleri	*Ailevi Faktörler/ Yurt dışında Akraba *Akademik Çevre Faktörleri/ Uluslararası Kongrelerdeki Akademisyenler *Eğitim Faktörleri/Başarı, Burs *Sosyal Çevre *Kariyer	*Eğitim Faktörleri/Burs *Akademik Çevre Faktörleri/Uluslararası Kongrelerdeki Akademisyenler *İş Faktörleri/ Yurt dışında İş *Yurt dışında Yaşama İsteği
Çalışma Hayatına Uyumda Yardımcı Olan Faktörler	*Çalışma Ortamı İmkanları/Maddi İmkanlar, Oryantasyon, Yüksek Nitelikli Statüsü *Göçmen/Yabancı Olmaktan Dolayı Sağlanan İmkanlar	-	*Çalışma Ortamı İmkanları/Oryantasyon, Yüksek Nitelikli Statüsü
Çalışma Hayatına Uyum Zorlaştıran Faktörler	*Çalışma Hayatı Farklılıkları/ Çalışma Disiplini Farklılıkları	*Göçmen/Yabancı Olmaktan Dolayı Karşılaşılan Zorluklar	*Çalışma Hayatı Farklılıkları/Farklı Kültürel Değerler
Günlük Hayata Uyumda Yardımcı Olan Faktörler	*Ailevi Faktörler/Aile İle Gitme, Yurt dışında Akraba *Göçmen/Yabancı Olmaktan Dolayı Tanınan İmkanlar Türkiye Kültürü	*Ailevi Faktörler/ Yurt dışında Akraba Sosyal Etkinlikler	-
Günlük Hayata Uyum Zorlaştıran Faktörler	*Maddi Kayıp	*İklim Özellikleri, *Kalacak Yer, *Maddi Kayıp, *Önyargılar	*İklim Özellikleri, *Kalacak Yer, *Maddi Kayıp, *Yabancı Dil
Yurt Dışında Bulunma Süresince Türkiye Menşeli İş/Projelerde Yer Alma Durumu	*Türkiye'den İş Teklifi Alanlar	-	*Yurt dışından İş Teklifi Alanlar
Tersine Beyin Göçü Sonrasında Şehir Tercih Etme Nedenleri	*Şehri Sevme	*Önceden Yaşadığı Şehir	*İşin Yeri

**Tablo 40'ın Devamı Araştırma Analizlerinin Sonuçları
(Kodlanmayan Kategoriler Ve Kodlar)**

Analizler		Kodlanmayan Kategoriler ve Kodlar		
		Kamu Kurumları	Özel Kurumlar	Kamu-Özel İştirakleri
Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirme Sebepleri		*Ailevi Faktörler/Çocuk Yetiştirme, Tek Çocuk Olma *Siyasal Sebepler, *İş Faktörleri/İş İlanı-Teklifi, Türkiye'deki Kurumların Çalışma İmkanları, Vize Sorunu. *Sosyo-Kültürel Faktörler/ Türkiye'nin Kültürünü Özleme,Sosyal Çevre	*Ailevi Faktörler/Tek Çocuk Olma *İş Faktörleri/Burs, TÜBİTAK Geri Dönüş Çağrısı, Vize Sorunu. *Sosyo Kültürel Faktörler/Kültürel Seviye,Yemek Kültürü, *Türkiye'nin Maddi Açıdan Uygun Gelmesi *Planlanmış Olması	*Ailevi Faktörler/ Ailenin Türkiye'de Olması, Anne *Siyasal Sebepler *İş Faktörleri/Burs, TÜBİTAK Geri Dönüş Çağrısı. *Sosyo Kültürel Faktörler/Kültürel Seviye *Siyasal Sebepler
Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Çalışmaya Başlamaları	İşe Girme Süreci	*Akademik Çevre	*Akademik Çevre	Burs, Yurt dışına Gitmeden Önceki Kurum
	Çalışma Sebebi	*Tanınmama, *Kpss, *Kamu Kurumlarındaki Bürokrasi	*Burs, *Kamu Kurumunda Çalışma İsteği	*Burs, *Kamu Kurumlarındaki Bürokrasi, *Kamu Kurumlarında Çalışma İsteği, *Tanınmama
Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Yurt dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylere Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirmeleri İle İlgili Tavsiyeleri		-	-	*Olumsuz Öneri
Türkiye'de Tersine Beyin Göçü'nün Gerçekleşmesi Ve Artması İçin Tavsiyeler		-	*Maddi Destek Sağlanması, *Türkiye'nin Tanıtımının Yapılması	*Maddi Destek Sağlanması
Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği		Etkinlik Ve Organizasyon, Proje Ve Programlar, Yurt Dışındaki Kişiler Tarafından Tanıtım Yapılması	Yurt Dışındaki Kişiler Tarafından Tanıtım Yapılması	Araştırmacı Gönderme, Bilgi Ağı Oluşturma

Kamu kurumlarında çalışanların ifadeleri; beyin göçü gerçekleştirmelerinde etkili olduğu belirlenen faktörlerden eğitim faktörlerinden burs kodunda en fazla kodlanmıştır. Katılımcıların Türkiye’den YLSY/MEB bursu ağırlıklı olmak üzere yurt dışından da burs kazanarak beyin göçü gerçekleştirdikleri anlaşılmaktadır. Özellikle MEB bursu ile giden katılımcıların Türkiye’ye dönmelerinde zorunlu hizmet şartının geri dönüşlerinde birinci derecede önemli olmadığı, zorunlu hizmeti yerine getirilmediği takdirde ödeyecekleri tazminatı bulundukları ülkede çalışarak ödeyebileceklerini düşündüklerini belirtmişlerdir. Sadece bir katılımcının o dönem tazminatı ödeyememe endişesi yaşadığı ancak şuan olsa bulunduğu ülkede çalıştığı takdirde ödeyebileceğini ifade etmiştir. Özel kurumlarda çalışanların ifadeleri; beyin göçü gerçekleştirmelerinde etkili olduğu belirlenen faktörlerden eğitim faktörlerinden yurt dışında eğitim kodunda en fazla kodlanmıştır. Yurt dışında eğitim almanın Türkiye’ye döndüklerinde kendilerine avantaj sağlayacağı düşüncesi ve katılımcıların yurt dışında Türkiye’de olmayan alanlarda eğitim alma düşüncesi ile de gittikleri anlaşılmıştır. Kamu özel iştiraklerinde çalışanlar için; beyin göçü gerçekleştirmelerinde etkili olduğu belirlenen faktörlerden kariyer kategorisi en fazla kodlanmıştır. Katılımcılar kariyerleri için katkısı olacağı düşüncesi ile beyin göçü gerçekleştirdiklerini, Türkiye’ye döndüklerinde çalışmaya başladıkları kurumlarda da edindikleri tecrübelerinin ve CV’lerinin iyi olmasından dolayı yüksek statülerde işe girdiklerini ifade etmişlerdir.

Yurt dışındaki hayata uyum süreçlerinde her üç gruptaki katılımcıların gidilen ülkelerin çalışma disiplinlerinin çalışma ortamlarına uyum sağlamada yardımcı olduğu, kamu ve özel kurum çalışanlarında ülkelerin çalışma hayatı farklılıklarında en fazla farklı kültürel değerlerin uyum sağlamayı zorlaştırdığı belirlenmiş, kamu özel iştiraklerinde çalışanlar için ise bu konuda çalışma disiplini farklılıklarının ön plana çıktığı görülmüştür. Çalışma hayatında uyumu zorlaştıran faktörlerden çalışma disiplini farklılığının çıkmasında katılımcıların gittikleri ülkelerin Türkiye’deki eğitim sisteminden farklı yapıda eğitim sistemlerinin olduğu katılımcılar tarafından ifade edilmiş ve bundan dolayı da uyum sağlamada ilk zamanlarda zorlandıkları belirtilmiştir. Günlük hayatta ülkelerde farklı kültürlerin olması bireylerin uyum sağlamasına yardımcı olduğu, günlük hayatta uyum sağlamada yaşanan zorluklarda ise ülkenin Türkiye’den farklı kültürel değerlerinin olmasının ve sosyalleşememenin de en çok kodlandığı anlaşılmıştır.

Türkiye’den yurt dışında bulunma süresince Türkiye menşeli iş/projelerde yer alma durumuna ilişkin olarak da her üç gruptaki katılımcıların çoğunluğu Türkiye menşeli

iş/projelerde yer almamıştır. Bunun ile ilgili olarak da katılımcıların genelinde; konuşmalarından anlaşılan kendilerine teklif verilmediği ancak verilmesi halinde düşünebilecekleri yönünde olduğu görülmüştür.

Türkiye'ye tersine beyin göçü gerçekleştirme sebebi ile ilgili olarak; özel kurumlarda çalışanlar hariç; diğer kurumlarda çalışanlar için Türkiye'ye hizmet etme duygusu en fazla kodlanan kategori olmaktadır. Kamu kurumlarında ve kamu özel iştiraklerinde çalışanlar için; iş faktörlerinin de tersine beyin göçünde etkili olduğu, özel kurumlarda çalışanlar için ise; ailevi faktörlerin tersine beyin göçünde etkili olduğu anlaşılmıştır. Özel kurum çalışanlarında ailevi faktörlerin daha etkili olmasına rağmen döndükten sonra şehir tercihinde aile yakınlığı o kadar etkili olmazken, kamu kurumlarında ve kamu özel iştiraklerinde çalışanlarında aile yakınlığının etkili olduğu görülmüştür.

Tersine beyin göçü gerçekleştiren katılımcılarda Türkiye'ye döndükten sonra çalışmaya başladıkları kurumlar geri dönüşlerinde etkili olmuştur. Türkiye'de çalışma sebeplerinde kendilerine sunulan çalışma imkanlarının Türkiye'ye tersine beyin göçü gerçekleştirmelerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar Türkiye'de kurumlardaki ilanlarda yurt dışı tecrübesinin işe girme süreçlerinde önemli olduğunu vurgulamışlardır. İşe girme süreçlerinde kamu kurumlarındaki katılımcılar için burs faktörü etkili olurken, özel ve kamu özel iştiraklerinde çalışanlar için ise iş ilanları daha fazla etkili olmuştur.

Türkiye'de tersine beyin göçünün gerçekleştiren katılımcıların yurt dışındaki yüksek nitelikli bireylere yönelik tavsiyelerinde kamu kurumlarında çalışanların ve özel kurumlarda çalışanların çoğunluğunun herhangi bir öneri vermedikleri, kamu özel iştiraklerinde çalışan katılımcılarının çoğunluğunun olumlu öneri verdikleri görülmüştür. Kodlanmayan kategoride kamu özel iştiraklerinde çalışanların olumsuz öneride kodlanmadığı ve araştırmadaki tersine beyin göçü gerçekleştiren tavsiye veren katılımcıların Türkiye'ye dönmekten dolayı memnun oldukları, yurt dışındaki bireylere de Türkiye'yi tavsiye etme anlamında öneri verdikleri anlaşılmıştır.

Türkiye'de tersine beyin göçünün gerçekleşmesi ve artmasına yönelik katılımcıların tavsiyelerinde her üç grubun çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinin en fazla üzerlerinde durdukları tavsiye olmuştur. Yurt dışındaki bireylerle iş birliği ile ilgili olarak da kamu kurumlarında çalışanlar ve kamu özel iştiraklerinde çalışanlar için projeler ve programlar üzerinden iş birliğinin sağlanabileceği yönünde en fazla kodlanan kategori olurken, özel

kurumda çalışanlar için etkinlik ve organizasyonlarla iş birliği sağlanabileceği yönünde en fazla kodlanan diğer kategori olmuştur. Ayrıca katılımcıların verdiği yanıtlardaki tavsiyeler, Türkiye'deki özellikle kamu kurumlarında tersine beyin göçü için oluşturulan programlardaki desteklerle benzer olduğu görülmüştür. Öyle ki bireylerin en fazla üzerinde durduğu konu bilimsel destekler konusu olurken, günümüzde TÜBİTAK gibi kurumlar açtıkları çağrılarda bilimsel destekleri her yıla göre arttırmaktadır.

Tersine beyin göçü ile ilgili diğer tespitlerden tersine beyin göçünü olumlu etkileyen tespitler şunlardır: Kamu kurumlarında çalışan ve kamu özel işbirliklerinde çalışan katılımcıların çalışma hayatını zorlaştıran faktörler/göçmen-yabancı olmaktan dolayı karşılaşılan zorluklar tersine beyin göçünü olumlu etkilediği anlaşılmıştır. Türkiye vatandaşlarına iş hayatında öncelik sırasının vatandaşlığa göre verilmesi ve dünya ülke sıralamasında 3. Sınıf ülke gibi algılanması sebepleriyle birlikte ülkedeki şirketler de yabancılarla ilgili vize işlemleriyle uğraşmamak için Türkiye vatandaşlarını çalıştırmada öncelik vermemektedir. Eğer birey gittiği ülkede iş yüzünden kalmayı tercih etmişse bu gibi sebeplerle tercih edilmeyebilir ve ülkesine geri dönmek isteyebilmektedir. Kamu kurumunda çalışan katılımcılardan bir tanesinde günlük hayata uyumu zorlaştıran faktörler/ maddi zararlar tersine beyin göçünü olumlu etkilediği anlaşılmıştır. Gidilen ülkedeki kur farkları, vergiler vb.'den dolayı bireyler ülkelerini tercih edebilmektedir. Ayrıca bekar medeni durumun tersine beyin göçü gerçekleştirmelerinde olumlu etkisi olabilmektedir. Bekar olan katılımcıların beyin göçü gerçekleştirmesinde ailelerin Türkiye'ye gelmesini ve evlenmesini istediğini belirtmiştir. Bireylerin çocuk sahibi olmalarının tersine beyin göçü gerçekleştirmelerinde olumlu etkisi olabilmektedir. Bu kişiler geri dönüş kararlarında çocuklarını Türkiye'de büyütmek istedikleri için de geri döndüklerini ifade etmişlerdir.

Tersine beyin göçü ile ilgili diğer tespitlerde tersine beyin göçünü olumsuz etkileyen tespitler şunlardır: Çalışma hayatına uyum sağlamada yardımcı faktörler/çalışma imkanları tersine beyin göçünü olumsuz etkileyebilmektedir. Yurt dışında çalışma hayatına alışan, çalışma kültürünü benimseyen ve uyum gösteren birey o ülkede daha fazla kalmak ya da tersine beyin göçü gerçekleştirdiğinde bile geldiği ülkeye geri dönmek isteyebilmektedir. Çalışma hayatına ve günlük hayat uyum sağlamada yardımcı faktörler/göçmen-yabancı olmasından dolayı tanınan imkanlar tersine beyin göçünü negatif etkileyebilmektedir. Ülkelerin sağladığı imkanlar Türkiye'ye dönüşü olumsuz etkilediği görülmektedir. Bu imkanlar nedeniyle ülkede kalma sürelerini uzadığı anlaşılmıştır.

Günlük hayatı zorlaştıran faktörler/ önyargılar tersine beyin göçünü olumsuz etkileyebilmektedir. Katılımcıların yurt dışındaki sosyal çevrelerinde Türkiye ile önyargıları olan yabancı yüksek nitelikli bireylerin Türkiye'ye gitmek istemediklerini ifade etmişlerdir. Bireylerin evli medeni durumlarının tersine beyin göçünü olumsuz etkisi olabilmektedir. Yurt dışına eşleri ile giden katılımcıların eşlerinin de yurtdışında işleri olmasından dolayı sürecin uzadığını belirtmişlerdir. Yurtdışında bulunma süresinin tersine beyin göçüne olumsuz etkisi olabilmektedir. Kişilerin 8 ve 11 ve 15 yıl ABD'de bulundukları süre içerisinde green kart sahibi oldukları ve ülkede kalma sürelerini de etkilediğini belirtmişlerdir.

Bu çalışma grubunda ele alınan üç grup ile ilgili olarak yapılan analizlerde kodlanmayan kategori ve kodlarda farklılıkların da olduğu Tablo 40'ta görülmekte, kodlanmayan kategori ve kodların en fazla kodlanan kategori ve kodlardan fazla olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 40'ta görüldüğü üzere bazı analizlerin karşılarında gruplara ait kategori ve kod belirtilmemiş ve boş bırakılmıştır. Çalışma hayatına uyumda yardımcı olan faktörlerin tümünde özel kurum çalışanlarına ait ifadelerin kodlandığı, günlük hayata uyumda yardımcı olan faktörlerin tümünde kamu özel iştirakleri çalışanlarına ait ifadelerin kodlandığı, tersine beyin göçü gerçekleştiren katılımcıların yurt dışındaki yüksek nitelikli bireylere Türkiye'ye tersine beyin göçü gerçekleştirmeleri ile ilgili tavsiyelerinde belirlenen kategorilerin tümünde kamu kurumlarında ve özel kurumlarda çalışanların ifadelerinin kodlandığı, Türkiye'de tersine beyin göçünün gerçekleşmesi ve artması için tavsiyelerinde belirlenen kategorilerin tümünde de kamu kurumlarında çalışanların ifadelerinin kodlandığı anlaşılmıştır.

Tartışma

Bu araştırmanın amacı tersine beyin göçü gerçekleştiren bireylerin beyin göçünü, yurt dışına uyum sürecini ve tersine beyin göçünü nasıl gerçekleştirdiklerini tespit etmektir. Bu tespit belirtilen üç süreç üzerinden ve tersine beyin göçü sonrası çalıştıkları kurumlar açısından değerlendirilmiştir. Tartışma aşağıda belirtilen süreçler üzerinden yapılmıştır.

Beyin Göçü Süreci: Bu sürece ilişkin Türkiye ile ilgili yapılmış çalışmaların yıllara göre sırası ile sonuçlarına değinilmiştir.

Oğuzkan (1971) “*Yurt dışında Çalışan Doktorlar Türkler, Türkiye’den Başka Ülkelere Yüksek Seviyede Eleman Göçü Üzerine Bir Araştırma*” başlıklı çalışmasında yurt dışına

göç ettiği belirlenen 150 doktoralı kişi ile araştırmasını tamamlamıştır. Oğuzkan; beyin göçüne sebepler hem itici hem de çekici faktörler açısından ekonomik (Çekici faktör=%10,2, itici faktör=%10,7), mesleki (Çekici faktör=%54,4, itici faktör=%46), sosyo-kültürel(Çekici faktör=%11,3 itici faktör=%8,9), siyasi(Çekici faktör=5,8, itici faktör=%5,1), şahsi-ailevi sebepler(Çekici faktör=%1,8, itici faktör=%6,7), diğer faktörler(çekici faktör=15,8, itici faktör=22)olarak belirlemiştir.

Kurtuluş (1999)“*ABD’ye Türk Beyin Göçü*” başlıklı doktora çalışmasındaki araştırmasında ABD’deki 90 Türk öğrencisinin katılımıyla nicel bir çalışma yapılmıştır. Kurtuluş beyin göçünün sebepleri olarak; ABD’deki eğitimin kaliteli olduğuna dair inançlarından dolayı ABD’de eğitim almayı tercih ettikleri için beyin göçünü gerçekleştirdiği (öğrencilerin %45,6’sı bu kanıda olduğunu belirtmiştir), burs (%17,8), ABD’de yaşamayı tercih etme (%10), akraba ve arkadaşların ABD’de olmasının etkili olduğu(%8,9), diğer sebepler (%16,6) sonuçlarına ulaşmıştır.

Güngör (2003)’ün “*Türkiye’den Yurt Dışına Beyin Göçü: Yurt Dışında Okuyan Öğrencilerin Ve Yüksek Öğrenimli İşgücünün Dönme Niyetleri Üzerine Ampirik Bir Çalışma*” başlıklı doktora tezinde uzman(professionals) ve üniversite öğrencileri(lisans, yüksek lisans ve doktora) üzerine nicel bir çalışma yapmıştır ve beyin göçünün sebepleri olarak; dil öğrenme ve dil geliştirme (uzmanların %18,2’si öğrencilerin %26,4’ü), değişiklik gereksinimi ve yeni kültür tecrübe etmek (uzmanların %43,4’ü öğrencilerin %48,4’ü), Türkiye’de işlerde aranan nitelikler (uzmanların %21,7’si, öğrencilerin %40,3’ü), Türkiye’de iş bulamamak (uzmanların %5,2’si, öğrencilerin %7,6’sı), Türkiye’de olmayan özel programlar (uzmanların 9,8’i, öğrencilerin %16,8’i), Türkiye’de araştırma için yetersiz olanak ve ekipmanlar (uzmanların %26,2’si, öğrencilerin %44’ü), yurt dışı çalışmalarının prestiji ve avantajı (uzmanların %43,3’ü, öğrencilerin %70,9’u), hayat tarzı seçimi (uzmanların 33,5’i, öğrencilerin %23,9’u), eşi, ailesi ile olmak (uzmanların %13,1’i, öğrencilerin %7,9), çocuklar için daha uygun ortamın sağlanması (uzmanların %17,8’i, öğrencilerin %7,5’i), politik çevreden uzaklaşmak (uzmanların %31,2’si, öğrencilerin %25,8’i) ve diğer sebepler (uzmanların %24,6’sı, öğrencilerin %12,7’si) yurt dışına gitmede neden olarak anket sorularındaki cevaplarda belirtilmiştir. Bu sebeplerden yapılan araştırmadaki öğrenciler ve profesyoneller için değişiklik gereksinimi, yeni kültür tecrübe etme ve yurt dışı çalışmalarının prestiji ve avantajı diğer nedenlere göre daha fazla katılımcının belirttiği

sebepler olmuştur. Türkiye’de iş bulamamak ise her iki grup için gitme nedenleri arasında daha az kişinin belirttiği sebep olmuştur.

Gökbayrak (2006) “*Gelişmekte Olan Ülkelerden Gelişmiş Ülkelere Nitelikli İşgücü Göçü Ve Politikalar-Türk Mühendislerinin Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme*” başlıklı doktora çalışmasında yurt dışındaki 130 Türk mühendisin katılımıyla nicel bir çalışma yapmış ve Türkiye’den beyin göçünde itici sebepler olarak; iş bulamama (%24,6), uzmanlığa uygun eğitim programlarının olmaması(%24,6), iş tatminsizliği (%62,3), maddi tatminsizlik (%53,8), kurumsal alt yapı yetersizliği(%47,6), liyakatin olmaması (%37,7), hızlı ilerleme olanaklarının olmaması(%29,2), insan ilişkilerinde huzursuzluk (%49,2), bilim insanlarına itibarın az olması(%29,2), bilim merkezleri ve iş çevreleri ile ilişkinin az olması(%33,8), sosyal yaşam kalitesizliği(%36,9) ve askerlik(%23,8) olurken, çekici sebepler; uzmanlık alanına uygun programın olması(%62), kabul alınması(%12,4), maddi olanakların fazlalığı (%58,1), danışılan kurum ve öğretim üyelerinin önerileri(%11,6), iş olanaklarının fazlalığı(%51,2), huzurlu insan ilişkileri(%51,2), formasyonun kullanılabilirliği (%34,1), yüksek itibar(%33,4), hızlı ilerleme olanakları (%45),akademi-sanayi iş birliği(%38), eş durumu(%12,4), yaşam tarzına yakınlık(%40,3), ağ yapılar(%10,1), diğer sebepler(%13,2) olarak tespit edilmiştir.

Sağırlı’nın(2006) “*Eğitim ve İnsan Kaynağı Yönünden Türk Beyin Göçü: Geri Dönen Türk Akademisyenler Üzerine Alan Araştırması*” başlıklı doktora çalışmasında 200 kişi ile nicel bir çalışma yapılmıştır. Çalışmaya katılanların eğitim ve öğretimini yurt dışında yapma nedenleri; yurt dışında yapılacak akademik çalışmanın sağlayacağı imkân ve prestij (% 45,3), yabancı dil öğrenmek ve/veya geliştirmek(%10), o ülkenin sosyal imkânları ve yaşam tarzı(%3,3), başka bir kültürü tanıma isteği(%8), uzmanlaşmak istediğim en iyi programının o ülkede bulunuyor olması(%35), öğrenimim sırasında alanımla ilgili çalışma imkânına sahip olma (%6,3), alanımda daha iyi seviyede çalışma imkânı(%23,9), eğitim-öğretime verilen değer(%10), çok sayıda eğitim-öğretim programının bulunması(%20,8), Türkiye’ye göre o ülkenin eğitim-öğretim kalitesinin daha yüksek olması(%40,9), ailemin o ülkede yaşıyor olması(%44,4), aile, öğretmen, arkadaş vb. teşvik ve yönlendirmesi(%16,7), yurt dışında eğitim-öğretim görüp dönenlerin etkisi(%3,4), yurt dışında eğitim-öğretim ile orada çalışma imkânı sağlama(%6,7), yaşam, düşünce, inanç, ifade, siyasal v. b. Alanlarda özgürlüklerin daha

yüksek olması(%17,6) ve Türkiye’de etnik vb. ayrımcılığın yapıyor olması(%50) ve diğer nedenler(%5)belirtmişlerdir.

Pazarcık (2010) “*Beyin Göçü Olgusu Ve Amerika Birleşik Devletleri Üniversitelerinde Çalışan Türk Sosyal Bilimciler Üzerine Bir Araştırma*” başlıklı yüksek lisans çalışmasında ABD’deki 54 üniversitede çalışan 50 akademisyen üzerine nicel bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre bireylerin beyin göçü gerçekleştirmelerine ilişkin itici bulgular en fazladan en aza göre önem sıralaması şu şekildedir: Uzmanlaşılma istenilen alanda yeterli seviyede eğitim programlarının olmaması, iş tatminsizliği, akademik hayatın maddi açıdan tatminsizliği, üniversitelerde araştırmalar için alt yapı yetersizleri, akademik ortamda liyakatin olmaması, mesleki ilerlemenin hızlı olmaması, akademik çalışma ortamında huzursuzluk veren insan ilişkilerinin olması ve bilim insanlarına az itibar gösterilmesi önemli ve çok önemli olarak belirlenirken, sosyal hayatın kalitesizliği, siyasi nedenler, askerlik ve büyük bilim merkezleri ile ilişkilerin zayıf olması da az önemli nedenler olarak belirlenmiştir. Çekici bulgular ise; belirtilen itici bulguların tam tersi olarak ABD’deki eğitim olanaklarının kaliteli olması, eğitim için kabul almaları, maddi olanakların tatmin edici olması, danışılan hoca ve kurumların önerileri, iş imkanlarının fazla olması, akademik çalışma ortamlarındaki huzurlu insan ilişkilerinin olması, bilim insanlarına gösterilen itibar, akademik açıdan hızlı ilerleme imkanı önemli ve çok önemli olarak belirlenirken, büyük bilim merkezleri ile ilişkilerin kuvvetli olması, kurumlardaki türklerle ilişkilerin olması, ülkenin yaşam tarzına yakın hissetme de az önemli olarak belirlenirken, tanıdık, bağlantı vb. yolla ülkeye girebilme ve bir süre yaşayabilme olanağı da önemli değil olarak belirlenmiştir.

Vatansever Deviren ve Daşkiran(2014)’in “*Yurt Dışında Eğitim Görüp Geri Dönen Öğretim Elemanlarının Beyin Göçüne Bakışı: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği*” başlıklı çalışmalarında yurt dışında eğitim görüp Türkiye’ye geri dönen 106 akademisyen ile nicel bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre çalışmaya katılan bireylerin yurt dışına eğitim amaçlı gitmelerindeki nedenler; yurt dışında eğitimin kaliteli olması, yabancı dili geliştirme veya öğrenme, yurt dışındaki sosyal olanakların daha fazla olması, yaşam standartları ve çalışma koşullarının (ücretler vb.) daha iyi olması, yurt dışının prestij sağlaması, araştırma olanaklarının daha fazla olması, inanç ve ifade vb. anlamda özgürlüklerin daha fazla olması, akademik olarak da kendilerini geliştirme istekleri olarak tespit edilmiştir.

Kaçar'ın (2016) *“Türkiye’de Beyin Göçü ve Tersine Beyin Göçü Olgularının Değerlendirilmesi”* başlıklı yüksek lisans çalışmasında 8 kişi beyin göçü gerçekleştirmiş, 8 kişi de tersine beyin göçü gerçekleştirmiş bireylerle nitel bir araştırma yapmıştır. Yurt dışına çıkma nedenleri; yaşama, iş, eğitim, dolaşma ve yabancı eş durumu olarak belirlenmiş, bu sebeplerin beyin göçüne etkisi olduğunu tespit etmiştir. Yurt dışına çıkma nedeni dışında; medeni durumun, yaşam süresinin ve Türkiye’ye gelme sıklığının, Türkiye’deki iş deneyiminin, çocuk sahibi olmanın ya da çocuk yetiştirme ölçütlerinin, yurt dışına çıkmada gördükleri desteğin, Türkiye’ye dönme düşüncesinin, yurt dışında yaşadıkları zorlukların, arkadaş özelliklerinin, Türkiye hakkındaki görüşlerinin beyin göçüne etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada beyin göçüne etkili olan faktörler; ailevi faktörler, akademik çevre faktörleri(hocaların bağlantısı, uluslararası kongrelerdeki akademisyenler), eğitim faktörleri(başarı, burs, eğitim, mezun olunan üniversite, yurt dışında eğitim, dil bilgisi), iş faktörleri (iş hayatı sorunları, yurt dışında iş), kariyer, sosyal çevre, yurt dışında yaşama isteği kategorilerinde incelenmiştir. Bu kategoriler içinde eğitim faktörleri kategorisi en fazla kodlanan kategori olmuştur. Kamu kurumlarında çalışanlar için eğitim faktörlerinde burs kodunun, özel kurumlarda çalışanlar için eğitim faktörlerinden yurt dışında eğitim kodunun, kamu özel iştiraklerinde çalışanlar için ise; Oğuzkan(1971)’ın çalışmasında olduğu gibi mesleki faktörlerin yüksek olduğu gibi mesleki faktörlerden kariyer kategorisinin de en fazla kodlandığı anlaşılmıştır. Bu çalışmada çalıştıkları kurumlara göre gruplandırılan bireylerin verdikleri cevaplara göre; kamu ve özel kurumlarda çalışanların beyin göçü gerçekleştirme nedenlerinde; eğitim faktörleri diğer kategorilerle göre fazla kodlanmıştır. Bireylerin çalıştıkları kurumlara göre kodlanmayan kategoriler ve kodlar şunlardır: Kamu kurumlarında çalışanlarda; ailevi faktörler/yurt dışında akraba, iş faktörleri(tamamı); özel kurumlarda çalışanlarda; ailevi faktörler/yurt dışında akraba, akademik çevre faktörleri/uluslararası kongrelerdeki akademisyenler, eğitim faktörleri/başarı, burs, sosyal çevre, kariyer; kamu özel iştiraklerinde çalışanlarda; eğitim faktörleri/burs, akademik çevre faktörleri/uluslararası kongrelerdeki akademisyenler, iş faktörleri/yurt dışında iş, yurt dışında yaşama isteği kodlanmamıştır. Belirlenen üç gruba göre beyin göçü gerçekleştirme sebeplerinde benzerlikler görülse de farklılıklar olduğu ve belirlenen kategorilerde bazı grupların hiç kodlanmadığı(örn; kamu kurumlarında çalışanların yanıtlarının iş faktörlerinin tamamının kodlanmadığı vb.) görülmektedir. Bu çalışmada; tersine beyin göçü gerçekleştirmiş katılımcıların beyin göçünü

gerçekleştirmelerinde neden olan faktörler, yukarıda belirtilen diğer çalışmalarla belirlenen nedenlerle benzerdir. Sağırılı'nın ve Güngör'ün araştırma gruplarındaki bireylerde de görüldüğü gibi akademik çalışmanın sağlayacağı imkânların ve prestijin; bu araştırma grubundaki bireyler için de beyin göçünü gerçekleştirmelerinde etkili olmuştur. Kurtuluş'un(1999) araştırmasında beyin göçünde etkili olan faktörlerden Türkiye'de devlet tarafından ABD'ye gönderilmede ya da ABD'den burs alarak gitmenin bu araştırmada da MEB bursu ve yurt dışından burs alarak etkili olduğu belirlenmiştir. Bu çalışma Güngör'ün yurt dışına giden bireylerin yurt dışına gitme nedenleriyle benzerlik göstermektedir ve bu çalışma da da bireyler yurt dışına çıkışlarında yeni kültürleri tecrübe etme isteklerinin olduğu ve yurt dışında eğitimin avantajının olduğunu belirtmişlerdir ve iş bulamama sorunu yüzünden bireylerin yurt dışına çıkmadıkları anlaşılmıştır.

Gökbayrak(2006) ve Pazarcık (2010) çalışmasında beyin göçünde itici sebep olarak belirtilen askerlik sebebinin, bu araştırmadaki erkek katılımcılar tarafından belirtilmemiştir. Gökbayrak ve Pazarcık'ın(2010) çalışmalarının dönemine göre; en son 1999 yılında bedelli askerlik uygulamasının çıktığı ve bu çalışmaların dönemine denk gelen bedelli askerlik uygulamasının olmamasından dolayı askerliğin beyin göçüne sebep olduğu düşünülebilir. Bedelli askerlik uygulaması daha sonraki süreçlerde 2011,2014 ve 2018 yıllarında tekrar uygulanmıştır. Bu araştırmada; beyin göçü gerçekleştirmede iş hayatı sorunları, yurt dışındaki iş ve bursun Türkiye'den göç etmelerinde Türkiye'deki iş olanaklarına göre daha cazip gelmesinden dolayı Türkiye'de çalıştıkları işleri bırakıp yurt dışına gittikleri anlaşılmıştır. Ancak yinede beyin göçünde etkili olan faktörlerden iş faktörlerinin diğer araştırmalardan farklı olarak fen bilimlerindeki bölümlerden mezun olan bireylerin işsizlik ya da iş bulamama sorunlarından dolayı yurt dışına gitmedikleri tespit edilmiştir. Hatta yurt dışına giderken mevcut işleri olduğu ve bazılarının da Türkiye'deki işlerinin yurt dışındaki birimlerinde görev almak üzere gittiği görülmüştür. Eğitim amaçlı gidip yurt dışında bir işte çalışmayan katılımcıların da dahil olmak üzere tersine beyin göçü gerçekleştirdikleri zaman da tüm katılımcıların Türkiye'de bir kurumda işe başlarken uzun süreli işsizlik yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Vatansever Deviren ve Daşkiran(2014)'ın çalışmasındaki beyin göçü nedenlerinden yurt dışında eğitimin kaliteli olması, yabancı dili geliştirme veya öğrenme, yurt dışındaki sosyal olanakların daha fazla olması, yaşam standartları ve çalışma koşullarının daha iyi olması, yurt dışının prestij sağlaması, araştırma olanaklarının daha fazla olması ve akademik olarak da kendilerini geliştirme istekleri nedenleri ile Kaçar'ın çalışmasındaki beyin göçü

nedenlerinden Türkiye’deki iş deneyiminin, yurt dışına çıkmada gördükleri destek nedenleri bu çalışmada da katılımcıların beyin göçünde etkili olduğu anlaşılmıştır.

Beyin Göçü Sonrası Yurt dışına Uyum Süreci:

Kurtuluş(1999) yurt dışına uyum sürecine ilişkin olarak Türkiye’deki arkadaş ve aile fertleriyle yapılan telefon görüşmelerine bakıldığında; aile fertleriyle görüşme sıklıkları en fazla haftabir ve iki haftada bir (%33,3), arkadaşlarıyla görüşme sıklıklarında en fazla çok seyrek(%36,7) olduğu belirlenmiştir. Bireylerin okul ve okul dışındaki arkadaş çevresi bakımından da incelendiğinde okulda; her gruptan arkadaş var (%34,4) çoğu Türk(%30) olarak en yüksek oranlar olurken; okul dışında; çoğu Türk(%52,2) ve her gruptan arkadaş var (%21,1) olarak tespit edilmiştir. Yurt dışındaki öğretim kurumundan duyulan tatminin de %71,1 ile yüksek olduğu görülmüştür. Kurtuluş’un(1999) çalışmasındaki uyum sürecine ilişkin aile, arkadaşlar ve okul-okuldışı arkadaş çevresi bakımından incelendiğinde; genelde çevrelerinde çoğu Türk ve her gruptan arkadaşları olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışmada ise uyum süreci ile ilgili olarak en fazla kodlanan kategori olan farklı kültürlerin uyumu kolaylaştırmada yardımcı olduğunu belirten 10 kişi olmuştur. Kurtuluş’un çalışması ile kıyaslandığında her gruptan arkadaş çevresine sahip olanların oranları da yüksektir ve bu çalışmadaki farklı kültürler kodundaki ifadelerdeki her kültürden insan tanıma ve arkadaş olma ile benzerdir. Dolayısıyla bireylerin yurt dışına uyum sürecinde yurt dışında her kültürden arkadaşın etkili olduğunun önemine işaret edebilir.

Kaçar’da(2016) uyum süreci açısından Türkiye’ye gelme sıklıkları bakımından ele alırken; katılımcıların genelinde yılda 1 ya da 2 kez Türkiye’ye geldiğini belirtmiştir. Kaçar beyin göçü sürecinin o ülkede ne kadar çok süre kalınırsa Türkiye’ye geri dönmesinde uyum sağlamada olumsuz etkisi olduğunu ifade etmiş ancak bunun tam tersi düşünüldüğün de de o ülkede ne kadar süre kalınırsa da yurt dışına uyum sağlanacağı da ifade edilebilir. Bu çalışmada da yurt dışında bulunma sürelerine ve Türkiye’ye gelme sıklıklarına bakıldığında beyin göçü süreci sonrası katılımcıların Türkiye’ye ortalama olarak yılda 1 ya da 2 kez geldiği görülmüştür ve beyin göçü süreci sonrasında uyum sürecinde uyum sağlayanların sayıları sağlamada zorluk çekenlerin sayısından yüksektir.

Tersine Beyin Göçü Süreci: Bu sürece ilişkin Türkiye ile ilgili yapılmış çalışmaların yıllara göre sırası ile sonuçlarına değinilmiştir.

Bu çalışmadaki araştırmada tersine beyin göçünde etkili olan faktörler; ailevi, iş, sosyo-kültürel, maddi açıdan Türkiye'nin uygun olması, planlanmış olması, Türkiye'ye hizmet etme ve yurt dışı eğitimi ve deneyimi olarak belirlenmiştir.

Tersine beyin göçü üzerine Sunata'nın yaptığı çalışmalarda konuyla ilgili tespitler şunlar olmuştur: Sunata'nın(2005) çalışmasında geri dönen bireylerin döner dönmez iş buldukları ve önemli pozisyonlarda işler bulduklarını ifade edilmiş, bu çalışma da da tersine beyin göçü gerçekleştiren bireylerin hepsinin iş anlamında kendilerine uygun ve pozisyon olarak da iyi pozisyonlarda işe girdikleri ve hatta iş nedeniyle geri döndüklerini ifade etmişlerdir. Sunata dil farklılığının yani Almanca dil bilgilerinin eksiklerinden dolayı geri dönüşte etkili olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada Almanca dil bilgisi eksikliğinden dolayı geri dönüş yaşanmamış hatta Almanya'ya giden kişi Almanca'sını geliştirdiğini ifade etmiştir. Sunata(2014)'nın Tersine Beyin Göçünde Sosyal Ağların Rolü: Türkiyeli Mühendislerin Almanya'dan Geriye Göç Deneyim ve Algıları çalışmasında 2000-2005 yılları arasında Almanya'da bir süre çalışıp Türkiye'ye geri dönen, ankara ve İstanbul illerinde yaşamaya başlayan 10 erkek 1 kadın mühendis ile nitel bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada tersine beyin göçünün sebepleri olarak; akrabalık ağı eksikliği, köken ülkede eş çocuk ebeveyn, göçle evliliğin idaresi ve evlilikle göçün idaresi, expat ağlarının darlığı. Kuvvetli sosyal bağlara verilen önem olarak belirlemiştir. Araştırmaya katılanların yaş aralıkları 30-40 yaş aralığı olup, Türkiye'den mezun oldukları üniversiteler; Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, ODTÜ, Hacettepe Üniversitesi'dir. Sunata'nın çalışmasında akrabalık ağının beyin göçü deneyimlerinde önemsenmediğine değinilirken bu çalışmadaki katılımcılardan bir tanesinin akrabalarının beyin göçü kararında önemli olduğu hatta belli bir süre onların yanında kaldığını, ancak sonrasında bu katılımcı kendi arkadaşları ile ayrı bir eve çıktığını ifade etmiştir. Akrabalık ağının etkisinin kısmen de olsa bu çalışmada etkili olduğu görülmektedir. Dönüş kararlarında etkili olan akrabalık ağı eksikliğine değinen Sunata bu kararlarında katılımcıların ailelerinin Türkiye'de olmasının etkili olduğunu, iş kaybı durumlarında yurt dışında yalnız olduklarını, Türkiye'de olmaları durumunda anne ve babalarının kendilerine daha çok destek olacağını belirtmişlerdir.

Altaş ve diğerlerinin (2006) “Yurt Dışında Çalışıp Türkiye'ye Dönen Akademisyenlerin Eğitim Durumları, Gidiş ve Dönüş Sebepleri Arasındaki İlişki Yapısının Loglineer Modeller İle İncelenmesi” başlıklı nicel çalışması yurt dışında eğitim aldıktan sonra Türkiye'ye geri dönmüş 27 üniversitedeki 200 akademisyen katılımıyla

gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada Türkiye'ye dönüş yapan akademisyenleri iki gruba ayırarak geri dönüş sebeplerini de şu şekilde belirlemişlerdir: Yurt dışındaki eğitimleri esnasında; üniversitelerde asistanlık yaparak geçim sağlayan akademisyenlerde %28,6'sı için yurt ve aile özleminin etkili olduğu, %26 için ise yurt dışında edindikleri tecrübelerini ve aldıkları eğitimlerini Türkiye'ye aktarma isteği ile geri döndükleri tespit edilirken; sadece asistanlık yaparak geçimini sağlamayan akademisyenlerde %34,4'ü için zorunlu hizmet, %29,2'si için ise yine yurt dışında edindikleri tecrübe ve aldıkları eğitimleri Türkiye'ye aktarma isteği ile geri döndükleri tespit edilmiştir.

Güngör ve Tansel (2007)'in çalışmasında da ABD'de yükseköğrenim gören öğrencilerde geri dönme kararlarında ailevi faktörlerin etkili olduğu anlaşılmıştır. Türkiye'de eş ve çocukların olmasının da geri dönüş kararı vermesinde etkili olduğunu da ifade etmişlerdir. Bu çalışmada da tersine beyin göçü gerçekleştiren bireyler için ailelerin Türkiye'de olmasının geri dönüşlerinde etkili olduğu anlaşılmıştır ve aile desteği ile ilgili olarak da iş kaybı sonrası maddi destek değil de ailenin Türkiye'de çocuk bakımı gibi destek verecekleri düşüncesinin etkisi olmuştur. sunatanın çalışmasından farklı olarak Türkiye'de eş ve çocukların olmasının geri dönüş kararı vermesinde etkisi olmamıştır. Bunun nedeni de bu çalışmada yer alan bireylerin yurt dışına eşleri ve çocukları ile gitmeleri olabilir. Sunata dönüş kararında 1 kadın katılımcının ailevi sorumluluklarından -babası hasta olduğu, annesinin de bu süreçte rahatsızlandığı, kardeşinin de yurt dışında olduğunu ve bundan dolayı da bakacak kimsenin olmadığını- dolayı olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada da katılımcılardan bir tanesi ailevi nedenler olarak tek çocuk olduğunu ve bunun sorumluluğundan dolayı geldiğini ifade etmiştir. Ailevi sorumlulukların geri gelmede etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Vatansever Deviren ve Daşkiran (2014)'in çalışmasında, Türkiye'ye geri dönen akademisyenlerin; eğitim sürelerinin sona ermesinin, yurt dışı tecrübeleri ve bilgilerini Türkiye'de uygulama isteklerinin olması, ailelerinin yanında olma istekleri, yurt dışındaki ortama uyum sağlayamama ve maddi yetersizliklerinin olması gibi faktörlerin Türkiye'ye geri dönmelerinde Türkiye'nin çekici nedenleri olarak belirlenirken; geri dönmelerinde esas nedenler olarak; Türkiye'de zorunlu hizmetlerinin olması, Türkiye'de mesleklerinde ilerlemenin yurt dışına göre kolay olması, Türkiye'nin sosyal ve kültürel çevrenin daha iyi olduklarını düşünmeleri ve yurt dışındaki edindikleri tecrübeleri ve aldıkları eğitimleri Türkiye'de uygulama istekleri olarak belirlenmiştir.

Arslan'ın (2016) Beyin Göçü Ve Kalkınma: Türkiye'nin Kalkınmasında Türk Bilim Diaspora Ağlarının Rolü" başlıklı doktora tezinde 227 katılımcıyla nicel bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaya göre Türkiye ile iş birliği yapma durumlarına dair Arslan'ın tespitleri de şu şekilde olmuştur: Katılımcıların %26,4'ü Türkiye'deki çalışmalarda yer aldığını, %73,6'sının da herhangi bir çalışmada yer almadığını ifade etmişlerdir. İş birliği olarak; araştırma geliştirme projelerinde yer alma, seminer, kurs vb. çalışmalara katıldığı, dönemsel misafir öğretim elemanı olarak ders verdikleri, Türkiye'deki meslektaşlarla ortaklaşa akademik yayın yaptığı, kişi ya da kurumlara danışmanlık hizmeti verdiklerini belirtmişlerdir. Bu çalışmada da ortak işlerde yer alan bireylerin sayısı yer almayan bireylerin sayısından azdır ve yer alanlar da projeler ve danışmanlık ile Türkiye'deki işlerde yer aldıklarını ifade etmişlerdir.

SONUÇ

Yetiştirilmiş insan kaynağının bulunduğu ülkeden başka ülkelere doğru yer değiştirmesi şeklinde ifade edilen beyin göçü olgusu, tarihin her döneminde varlığını hissettirmiş olmasına karşılık, asıl önemi 1960'lı yıllardan itibaren ortaya çıkmıştır. Bu dönemden sonra yetiştirilmiş insan kaynağına olan ihtiyacın arttığı, bu döneme kadar gerçekleşen sanayileşme süreçlerinin sonucunda da gelişmiş ülke konumuna gelen ülkeler dünyanın her tarafından beyin göçü almaya başlamıştır. Bu dönem beyin göçünün diğer eski dönemlere göre yoğun yaşandığı dönemlerin başlangıcı olmuş ve gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere doğru beyin göçü, bu dönemlerden sonra daha da artmıştır.

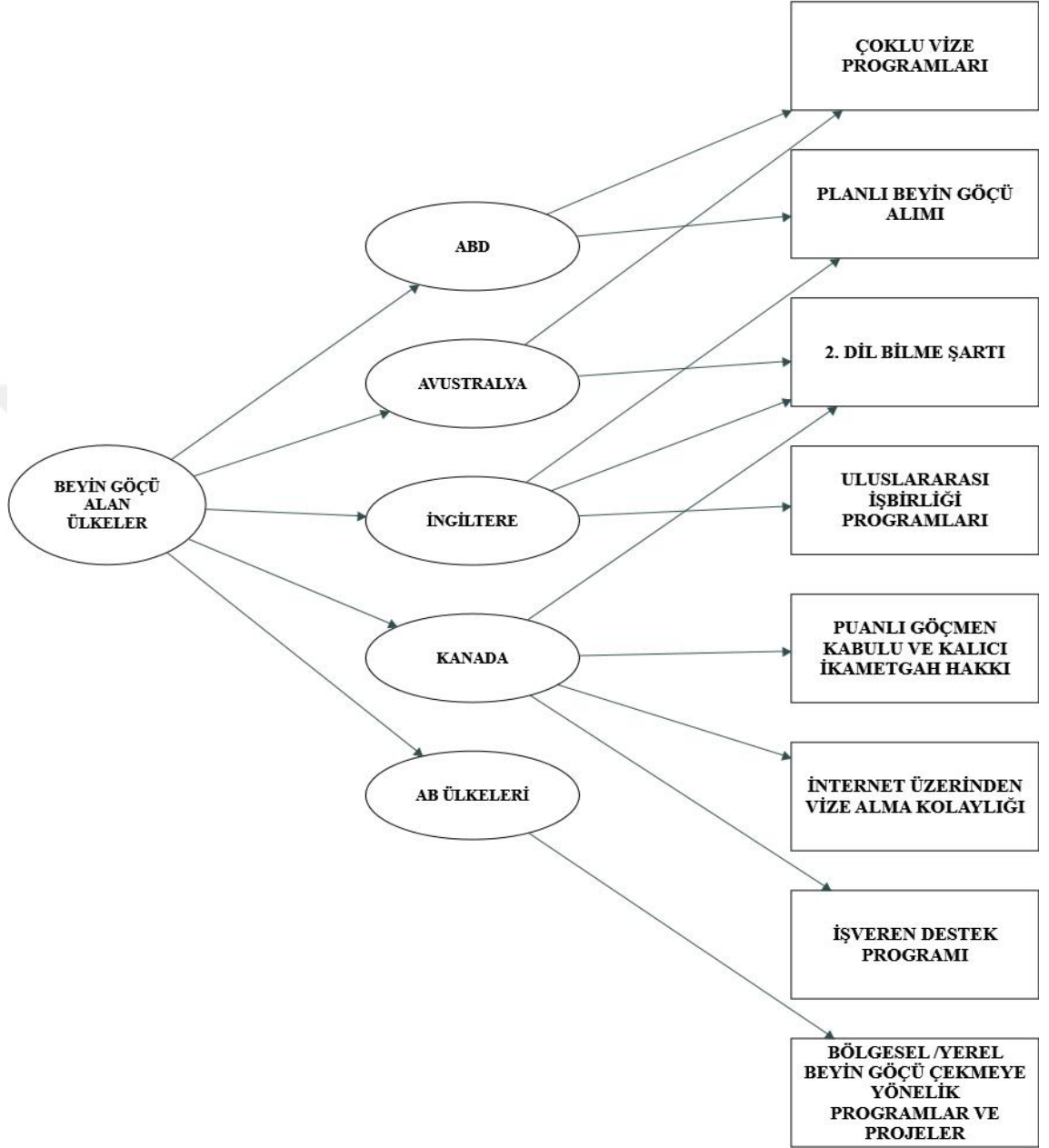
2000'li yıllara gelindiğinde ise küreselleşmenin de etkisi ile gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelere doğru bir ekonomik yayılma süreci ortaya çıkmıştır. Bu süreçte gelişmiş ülke orijinli küresel şirketler yatırımlarını gelişmekte olan ülkelere doğru kaydırmışlardır. Bunun sonucunda ise bir yandan teknoloji transferi hız kazanmış, diğer yandan gelişmekte olan ülkelerin imkânlarında artışlar olmuştur.

Bu gelişmeler yetiştirilmiş insan kaynağı alanında da kendisini göstermiştir. Teknoloji ve yatırım ile buluşan gelişmekte olan ülkelerin yetiştirilmiş insan kaynağı başka ülkelere gitmek yerine kendi ülkesinde kalmayı tercih etmiş, ayrıca başka ülkelere giden bu bireyler de kendi ülkelerine dönmeye başlamış ya da gelişmiş ülkelerdeki insan kaynağı da bu ülkelere beyin göçünü tercih etmeye başlamıştır. Literatüre “tersine beyin göçü” olarak giren bu olgunun az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kalkınmalarında önemli bir role sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu gerçekten hareketle Türkiye açısından tersine beyin göçü bu çalışmada ele alınmış ve öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır.

Bu araştırmada öncelikle dünyada ve Türkiye’de “tersine beyin göçü” politikaları incelenmiş, daha sonra da Türkiye’ye tersine beyin göçü gerçekleştiren bireylerle ilgili yapılan nitel araştırma NVivo 12 Plus programı ile analiz edilmiştir. Buna göre; dünyada ve Türkiye’deki tersine beyin göçü politikaları ile ilgili öne çıkan tespitler şunlar olmuştur:

Dünyada beyin göçü çekme anlamında beyin göçü alan ülke örnekleri bakımından tespitlerle ilgili Şekil 24 oluşturulmuştur. Bu şekle göre ülkelerle ilgili tespitler şunlardır:

Şekil 24:
Beyin Göçü Alan Ülkelerin Beyin Göçü Çekme Politikaları



Şekil 24’te Amerika, Kanada, Avustralya, İngiltere ve AB ülkelerindeki bazı ülkeler (Almanya, Fransa vb) gibi gelişmiş ülkelerin dünyada beyin göçü çeken ülkelerin başında geldiği anlaşılmıştır. Bu ülkelerin beyin göçü çekme konusunda yüksek nitelikli bireylere yönelik uyguladıkları politikaları Şekil 25’e göre değerlendirildiğinde tespitler şu şekilde sıralanabilir:

- *Çoklu Vize Türleri:* ABD ve Avustralya’da özellikle beyin göçü çekme anlamında yüksek nitelikli bireylere yönelik olarak detaylı ve ayrı kategorilerde vizeler verilmektedir. Bu vize kategorilerinin çoklu olmasının yüksek nitelikli birey tanımının daha geniş kapsamlı ele alındığını göstermektedir. Ayrıca yapılan mülakatlarda da katılımcılardan bir tanesi (Ö5) yüksek niteliklilere verilen vizeden faydalandığını özellikle vurgulamış, bunun yurt dışına çıkarken kendisine verilen bir değerin göstergesi olarak hissettiğini belirtmiştir.
- *Planlı Beyin Göçü Alımı:* Beyin göçü alan bu ülkelerden Amerika ve İngiltere’nin beyin göçü çekme konusunda planlamalar yaptıkları ve ihtiyaçlarına göre yüksek nitelikli bireylere yönelik politikalar geliştirmektedirler. Böylece bu ülkeler meydana gelebilecek beyin taşmasını önlemektedirler.
- *İkinci Dil Bilme Şartı:* Avustralya, İngiltere ve Kanada yüksek nitelikli göçmenler için İngilizce’yi çok iyi bilme şartının yanında ikinci dil şartı da aramaktadırlar. Bu şartın olması ülkelerin yüksek nitelikli göçmen kriterlerini yüksek tuttuğunu göstermektedir.
- *Uluslararası İşbirliği Programları:* İngiltere ülkenin gelişimine katkı sağlamak için uluslararası iş birliği yapılabilecek programlar başlatmışlardır.
- *Puanlı Göçmen Kabulü ve Kalıcı İkametgah Hakkı:* Kanada göçmenlere puanlama yaparak sıralamada en yüksek olanlara kalıcı ikametgah hakkı vermektedir. Yüksek nitelikli bireylere bu puanlama sisteminde diğer göçmenlere göre eğitim durumlarına(lisans ve lisansüstü) ilave puan verilmektedir.
- *İnternet Üzerinden Vize Alma Kolaylığı:* Kanada’nın beyin göçünü ülkeye çekmede daha fazla yüksek nitelikli bireye ulaşma açısından vize başvurularını ve alımını internet üzerinden yapan bir sistem geliştirmişlerdir.
- *İşveren Destek Programları:* Kanada’da işverenlerin yüksek nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla yüksek nitelikli yabancı çalışanların ve uluslararası öğrencilerin göçünü kolaylaştırmak için işverenleri destekleyen programlara yer verilmiştir.
- *Bölgesel/Yerel Beyin Göçü Çekmeye Yönelik Programlar ve Projeler:* AB ülkelerinden Almanya, Belçika, Hollanda, Finlandiya, Danimarka, İspanya ve

Çek Cumhuriyeti ülkelerinin yerel yönetimlerinde bölgesel bakımdan beyin göçü çekme bakımından programlar ve projelere yer verilmiştir. Ülkelerin bölgesel düzeyde bu programlar ve projelere yer vermeleri beyin göçüne ülke içerisinde bölgesel kalkınma bakımından da önem verdikleri anlaşılmaktadır.

- Her ne kadar beyin göçünde ekonomik faktörler gibi bireysel çıkarlar ön planda gözükse de coğrafi yakınlığın da beyin göçüne etkisi olduğu yani bu gelişmiş ülkelere ülkelerine yakın olan ülkelerden ağırlıklı olarak beyin göçü çektiği görülmüştür.
- Kanada internet üzerinden göçmen başvurusu yapma imkânı vermekte, bu başvuruların bir puanlama sistemine göre değerlendirilmekte ve yüksek nitelikli bireylere ilave puanlar verilerek ülkeye çekmede kolaylıklar sağlamaktadır.
- Bu ülkelerin verdikleri yüksek nitelikli göçler aldıkları göçe göre oldukça düşük kalmaktadır. Ancak bu ülkelerin de beyin göçü sayılarında gelişmiş ülkelerden de aldıkları beyin göçünü artırma yönlü politikalar geliştirdikleri görülmüştür.

Tersine beyin göçü; gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerin başta kendi yüksek nitelikli bireylerini ve diğer ülkelerdeki yüksek nitelikli bireyleri ülkelerine çekmesiyle meydana gelen göç türüdür. Hindistan, Çin, Güney Kore, Tayvan, Tayland, Latin Amerika ülkeleri, Afrika ülkeleri ve AB ülkelerinde tersine beyin göçüne yönelik politikalar geliştirdikleri yapılan araştırmada belirlenmiştir. Bu programlarla ilgili tespitler ise şunlardır:

- *Hindistan:*
 - Yurt dışındaki bilim insanlarını destekleme ve istihdam sağlama, eğitim şehirlerinin kurulması,
 - Yurt dışındaki genç işgücüne eğitim ve istihdam sağlama,
 - Yurt dışındaki öncelikli alanlarda çalışanlara istihdam sağlama,
 - Yılda bir gün geri dönüş çabalarını destekleme amacıyla Hint diaspora günü ilan edilmesi,
 - Teknopark kurulması,
 - Kalkınma bölgelerinin belirlenmesi,

- Hükümet tarafından gönüllü tersine beyin göçü politikaları için; çifte vatandaşlık programları, vergi indirimleri ve konut kredileri gibi imkanlar verilmesi.
- *Çin:*
 - Yurt dışı Çin İlişkiler Ofisi'nin kurulması,
 - Geri dönenlere yüksek statü verilmesi,
 - Yükseköğretim sisteminde Çin milli değerlerine bağlı bir sistem oluşturulması,
 - Geri Dönen Öğrenci Hizmet Merkezi'nin kurulması, böylelikle geri dönen öğrencilere Çin'de işverenlerle iş bulma ile ilgili bağlantılar kurmalarına yardımcı olma,
 - Geri dönenlere mesleki ve maddi destekler verilmesi,
 - Geri dönenlere yurt dışına gidiş dönüşlerde esneklik sağlanması,
 - Vize kateogorilerinin geniş tutulması,
 - Belirli şehirlerde geri dönen öğrenciler için iş tanıtım merkezlerinin kurulması.
- *Güney Kore:*
 - Bilim İnsanları ve Mühendisleri Birliğinin ve AR-GE Enstitüsünün kurulması,
 - Beyin havuzu programının oluşturulması,
 - Elektronik vize ile kolay başvuru sağlanması.
- *Tayvan:*
 - Geri dönenlere mesleki ve maddi destekler verilmesi,
 - Hinschu Bilim Tabanlı Endüstri Parkı'nın kurulması,
 - İleri teknolojiye bağlı ekonomik büyümenin sağlanması,
 - Yabancı yetenekli bireyleri ülkeye çekecek çalışma koşulları ile ilgili uluslararası sözleşmeler düzenlenmesi,
 - Yabancı yetenekli bireylere yönelik iş danışma hattı gibi danışma merkezlerini oluşturma.
- *Tayland:*
 - Tersine beyin göçü projesi başlatılması,
 - Smart visanın oluşturulması.

- *Latin Amerika Ülke Örnekleri:*
 - *Arjantin:* Arjantinlilerin dönüşü için ulusal komisyon oluşturulması ve yeteneklilerin geri dönüşü programının başlatılması, Ulusal Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumunun (CONICET) tarafından geri döneceklere yönelik mesleki ve maddi imkanlar sağlayacak destekler sağlanması.
 - *Kolombiya:* COLFUTURO vakfı tarafından yurt dışındaki öğrencileri ülkeye çekmeye yönelik teşvikler sağlanması.
 - *Meksika:* Meksika'nın CONAYCT ile yabancı üniversitelerle ortak projeler yapma, PACİME Programı ile Meksikalı ve yabancı bilim insanlarını ülkeye davet etme,
 - *Guyana:* Guyana diaspora projesi ile diasporadaki yeteneklerin bilgilerini içeren haritalama yaparak yetenekli bireylere ulaşımı kolaylaştırmak guyana'da ülkeye geri dönen bireylere yönelik ülkeyi tanıtan kitapçık oluşturma.
- *Afrika Ülke Örnekleri:*
 - Afrika Vatandaşlarının Geri Dönüşü ve Yeniden Entegrasyonu Programı'nın başlatılması,
 - Afrika Liderlik Akademisi'de yabancı ülkelerde eğitim almış Afrikalıları geri dönmesini teşvik etme,
 - *Güney Afrika:* SANSA projesi ile yurt dışındaki ve ülkedeki yüksek nitelikli vatandaşlarına ulaşma, homecoming revulation kurumu ile iletişim ağı oluşturma ve beyin kazancı sağlama.
- *AB Ülke Örnekleri:*
 - Bulgaristan, Hırvatistan, Estonya, İtalya, Macaristan, Polonya, Romanya ve İsveç ülkelerinde hükümetler tarafından stratejiler, diaspora ağları ile yüksek nitelikli bireylerle iletişim kanalları oluşturma, yurt dışındaki yüksek nitelikli gençlere yönelik mesleki maddi destekler sağlanması, tersine beyin göçü programlarının başlatılması gibi politikalar geliştirilmiştir.

- AB ülkelerinde bölgesel ve yerel beyin göçü önlemeye yönelik programlara ve projelere yer verilmiştir.

Cumhuriyetin ilanından günümüze değin beyin göçü konusu Türkiye’de üzerinde durulan bir konu olmuştur. Beyin göçü veren ülkelerde olduğu gibi beyin göçü kayıplarını kazanca dönüştürmek için, Türkiye’de son dönemlerde tersine beyin göçü ile ilgili olarak başta kamu politikası olmak üzere diğer sektörlerdeki kurumlarda gelişmeler yaşanmaktadır. Hem kamu kurumlarında, hem özel kurumlarda hem de kamu özel işbirliklerinde tersine beyin göçü konusu özellikle 2010 yılından itibaren daha fazla üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir. Türkiye de tersine beyin göçü ile ilgili olarak bazı kurumların belirlediği stratejiler ve politikalar; beyin göçünü önlemeye ve beyin kazancı sağlamaya yönelik olmaktadır. Kamu kurumlarında özellikle TÜBİTAK’ın tersine beyin göçü projesi kapsamında açılan projeler ve programlar ile yurt dışındaki araştırmacılar ve bilim insanları Türkiye’ye davet edilmiştir. Bu projeler ve programlarla da birçok araştırmacıları ve bilim insanları Türkiye’ye dönüş kararı vermiş ve hala daha da tersine beyin göçü süreci devam etmektedir. Özel kurumların ve kamu özel işbirliklerinin işe alımlarında insan kaynakları politikalarında tersine beyin göçü çağrılarına yer verildiği anlaşılmıştır.

Çalışmada araştırma için ele alınan kamu kurumu çalışanları, özel kurum çalışanları ve kamu özel işbirlikçi çalışanlarına ilişkin olarak şu sonuçlara varılmıştır: Kamu kurumlarından görevlendirme ile giden bireylerin yurtdışından Türkiye’ye dönme kararlarında görevlendirme sürelerinin bitmesine rağmen geri dönmemeleri halinde tazminat ödemekten çekinmedikleri ancak Türkiye’den aldıkları burs karşılık ülkelerine hizmet etme amacının dönüşlerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Özel kurum çalışanlarının; yurtdışına gitmeden önce çok uluslu şirketlerde çalışıyor olmalarının, yurtdışına gitmelerinde ve Türkiye’ye dönmelerinde etkisi olduğu anlaşılmıştır. Kamu özel işbirliklerinde çalışanların ise yurtdışına gitmelerinde kariyerlerine olumlu katkı yapacağı düşüncesinin ağırlıklı olduğu ve dönmelerinde ise kendilerine sunulan iş imkanlarının ve Türkiye’ye hizmet etmenin etkisi olduğu görülmüştür. Tüm katılımcıların tersine beyin göçü gerçekleştirdikten sonra Türkiye’de olmaktan genel anlamda memnun oldukları verdikleri cevaplardan anlaşılmıştır. Özellikle çalışma ilişkileri anlamında ele alındığında da katılımcıların cevaplarından Türkiye’nin çalışma koşullarının gittikleri ülkelerdeki çalışma koşullarına göre gelişmekte olduğu, Türkiye ortalamasına göre kendilerine iyi

imkanlar verildiğini (çalıştıkları pozisyon, ücret, kurumların imkanları vb.) ifade etmişlerdir. Türkiye’de çalışmaya başlayan katılımcılar işe girme süreçlerinde döndükten hemen sonra ya da kısa bir süre içerisinde işe başlamışlardır. Görüldüğü üzere yüksek nitelikli bireylerin yurtdışı deneyimli olması Türkiye’de işe girme sürecinde süreci hızlandıran bir özellik olmaktadır. Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireylerin yurtdışında bulunan Türkiye vatandaşı yüksek nitelikli bireylerle etkileşiminin Türkiye’ye tersine beyin göçü gerçekleştirmede etkisi olduğu söylenebilir. Bu nedenle yurt dışında bulunan bu bireylerin birbirlerine dönme kararları ile ilgili olumsuz etkileri dikkate alınarak, bu yöndeki düşüncelerin olumluya çevrilmesi amacıyla çalışmalar yapılması gerekliliği kanaati oluşmuştur. Türkiye’ye tersine beyin göçü gerçekleştirmiş bireylerin memnun olmalarında bireylerin geri dönüş kararlarında etkili olduğu görülen iş ve sosyal çevre vb. faktörlerdeki etkenlerin sürdürülebilir olması gerektiği de anlaşılmıştır.

Bu çalışmanın sonuçlarından hareketle tersine beyin göçü ile ilgili olarak, Türkiye açısından aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

- Türkiye’deki mevcut vize türleri daha detaylandırılabilir. Bu detaylandırmalar da ülkenin ihtiyaç duyduğu yüksek nitelikli bireylerin özelliklerine göre yapılabilir. Böylece ihtiyaç dahilinde alımlar yapılması gerçekleşeceğinden iş gücü piyasasında oluşacak beyin bolluğu ve yapısal işsizlik gibi sorunları da yaşanmayacaktır. Türkiye’de 2013 yılından itibaren turistik ve ticari amaçlı uygulanan e-vize uygulaması yurt dışındaki yüksek nitelikli bireylerin de faydalanacağı şekilde geliştirilebilir. E- vize uygulaması ile daha kolay ve daha fazla başvuru yapılabilir.
- Yurt dışındaki yüksek nitelikli bireyler için kurumların yaptığı çağrılarda deneme süresi önerilebilir. Böylelikle Türkiye’ye gelmede tereddüt yaşayan ya da yurt dışındaki iş ve yaşam düzenini bozmak istemeyen birey için, Türkiye’yi çalışma ve yaşam açısından değerlendirmesinde yardımcı olabilir. Türkiye’de kısa süreli programlar mevcut olmakta ancak uzun vadeli işler için deneme süresi getirilmesi hem Türkiye’deki uzun vadeli yatırımları için hem de tersine beyin göçü gerçekleştirecek bireyler için Türkiye’yi tanımasında etki sağlayabilir.

- Yapılan araştırmada tersine beyin göçü gerçekleştiren bireyler için de önemli olan konuların başında gelen bilimsel desteklerin artması konusunda Türkiye’de geliştirilen mevcut politikaların varlığına rağmen, bireylerin bu konuda bilgi eksikliği çektikleri anlaşılmıştır. Bundan dolayı bilimsel desteklerle ilgili bilgilendirme mailleri atılabilir, bireylerle birebir toplantıların yapılabilir ve mevcut toplantı sayılarının daha da arttırılabilir.
- Yüksek nitelikli bireylere yönelik yapılan çağrılarda belirlenen şartlarla ilgili olarak, bu araştırmadaki katılımcılar yapılan çağrıların daha esnek olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu politikaların düzenlenmesi için; yurt dışındaki bireylerle ilgili dönem dönem tespitler yapılarak, gerektiğinde yurt dışından tersine beyin göçü gerçekleştirilmesi hedeflenen bireylere ve onların yurt dışındaki çalışma ekiplerine yönelik çağrılar da açılabilir.
- Türkiye’deki ve yurt dışındaki beyin göçü hareketleri ile ilgili sayısal verinin kısıtlı olduğu anlaşılmıştır. Yurt dışındaki yüksek nitelikli bireylerin bilgilerinin kayıt altına alınarak daha detaylı istatistiki sistem geliştirilebilir.
- Yurt dışındaki bireyler Türkiye’de iş arama süreçleri ile ilgili her ne kadar sorun yaşamasalar da, bu durumdaki kişilerle dönük olarak özel iş havuzları oluşturulabilir. Böylelikle bu iş havuzları bireylerin daha kolay ve hızlı bir şekilde yurt dışında iken Türkiye’de iş bulmalarını sağlayacaktır.
- Yurt dışında Türkiye ile ilgili olan tanıtım toplantıları ve seminerler gibi etkinliklerden haberdar olması için, yurt dışındaki araştırmacılara bilgilendirme ağı oluşturulabilir. Bu bilgilendirme ağına Türkiye’den araştırmacılar da dahil edilebilir. Böylece Türkiye ve yurt dışındaki bireylerin ağlar üzerinden etkileşimleri ve bilgi alışverişleri sağlanabilir.
- Yurt dışındaki bireylerin tersine beyin göçü ile ilgili kaygılarına yanıt olacak tersine beyin göçü büroları oluşturulabilir. Bu bürolarda uzman kişiler tarafından yurt dışındaki bireylerle iletişime geçilerek, Türkiye’deki tersine beyin göçüne yönelik programlar, çağrılar gibi kamu kurumları, özel kurumlar ve kamu özel işbirlikleri ile ilgili bilgilendirmeler profesyonel bir şekilde gerçekleştirilebilir.

- Türkiye'nin beyin göçü ve tersine beyin göçü haritası oluşturularak, hem ülke içindeki dengeli beyin göçü dağılımı sağlanabilir, hem de beyin göçü verilen ve alınan ülkeler açısından Türkiye vatandaşları ve yabancı uyruklu nitelikli bireylere dönük olarak stratejiler geliştirilebilir.
- Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireylerde manevi faktörlerin maddi faktörlere oranla daha baskın olduğu anlaşılmıştır. Buna göre bireylere manevi açıdan tatmin oluşturacak faktörler ön plana çıkmaktadır. Kurumlarda insana daha fazla manevi tatmin sağlayacak bir insan kaynakları anlayışının da geliştirilmesine önem verilebilir. Bu anlayışı geliştiren kurumlara da örnek olması açısından devlet tarafından yatırım destekleri sağlanabilir.
- Tüm desteklere ve teşviklere rağmen Türkiye'ye dönmek istemeyen ya da bu imkana sahip olmayan yurt dışındaki yüksek nitelikli Türkiye vatandaşlarından bulundukları yerde yararlanabilmek için projeler geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Balcıoğlu, İ. (2007). *Sosyal ve Psikolojik Açıdan Göç*. İstanbul: Elit Kültür Yayınları.
- Berkes, N. (2012). *Türkiye 'de Çağdaşlaşma*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Castles, S., Miller, M. J. (2008). *Göçler Çağı: Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Ceylan Ataman, B. (2014). *Çalışma Ekonomisi Teori ve Politikalar*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Yayın No: 2014/2.
- DeMarrais, K. (2004). *Qualitative Interview Studies: Learning Through Experience*. In K. Demarrais & S. D. Lapan (Eds.), *Foundations For Research* içinde(s.51-68). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Dölen, E. (2013). *İstanbul Darülfünunu'nda Alman Müderrisler*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları: 454.
- Ersöz, H. Y. (2008). *Küresel Entegrasyon Sürecinde Sosyal Güvenlik Sisteminin Reformu ve Dönüşümü*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Fischer, P. A., Martin, R., Straubhaar, T. (1997). *Should I Stay Or Should I Go?*. Tomas Hammar(Ed.), *International Migration, Immobility and Development* içinde (s.49-90), Newyork: Oxford.
- Gezgin, M. F. (1994). *İşgücü Göçü ve Avusturya'daki Türk İşçileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları No:3743, İktisat Fakültesi No:546.
- Gürak, H. (2006). *Ekonomik Büyüme ve Küresel Ekonomi*. Ankara: Ekin Kitapevi Yayınları
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe- Yöntem- Analiz* (4.Baskı). Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Hollifield, J. F., Wilson C. J. (2011). *Rights-Based Politics, Immigration, And The Business Cycle: 1890-2008*, Barry R. Chiswick, (Ed.), *High-Skilled Immigration in a Global Labor Market* içinde (s.50-80). Washington, D.C.: The AEI Press.
- Ihlamur, Ö.G., Öner, A. Ş. (2012). *Küreselleşme Çağında Göç Kavramlar ve Tartışmalar* (1.Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

- Kurtuluş, B. (1999). *Amerika Birleşik Devletlerine Türk Beyin Göçü*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Maxwell, J.A.(2018). Nitel Araştırma Tasarımı Etkili Bir Yaklaşım. Mustafa Çevikbaş(Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Merriam, S. (2013). *Nitel Araştırma - Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber* (3.Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Özer, İ., (2004). *Kentleşme Kentlileşme ve Kentsel Değişme*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Patron, M. C. (2012). *The Legacy of the Baby Boomers Or the French Social System? Issues of Equality and Brain Drain*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Podemski, K.(2010), Migration of Highly Skilled Workers at the Turn of the 21st Century: Literature Review. Katarzyna Hadaś (Ed.), *International Skill Flows: Academic Mobility and Brain Gain* içinde(s.25-58). Poland: Adam Mickiewicz University.
- Punch, K.. F.(2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*. Zeynep Akyüz, Dursun Bayrak, H. Bader Arslan. (Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Pusch, B., Wilkoszewski T. (2010). *Türkiye'ye Uluslararası Göç Toplumsal Koşullar-Bireysel Yaşamlar*. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Sahay, A. (2009). *Indian Diaspora In The United States Brain Drain or Gain?*. Lanham: Lexington Books.
- Sahay, A. (2014). Reverse Brain Drain: New Strategies By Developed And Developing Countries, Sadananda Sahoo,B.K. Pattanaik (Ed.). *Global Diasporas And Development Socioeconomic, Cultural And Policy Perspectives* içinde(s.183-201), New Delhi: Springer.
- Seyidoğlu, H. (2003). *Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı*. İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Sharpe, M.O. (2014). *Postcolonial Citizens and Ethnic Migration The Netherlands and Japan in the Age of Globalization*. Palgrave Macmillan UK: Palgrave Studies in International Relations.
- Smith, A. (2006). *Milletlerin Zenginliği*. Haldun Derin (Çev). İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları. (Özgün eser 1776 tarihlidir)

- Şimşek, M. (2006). *Beşeri Sermaye ve Beyin Göçü Kapsamında Türkiye: Karşılaştırmalı Bir Analiz*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Şimşek, O. (2017). *Küreselleşme ve Yeni Devlet Kapitalizminin Yükselişi* (1.Baskı). Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-7.
- Tekeli, İ. (2011). *Göç ve Ötesi*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Tezcan, M. (1985). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:150.
- Thomas, B. (2007) *Migration And Urban Development The City*. United Kingdom: Routledge Library Editions.
- Toksöz, G. (2006). *Uluslararası Emek Göçü*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları No:29.
- Tuna, M., Özbek, Ç. (2014). Uluslararası Göçlerin Yeni Kategorileri, Ulus-Devlet Ve Aidiyet: Türkiye’deki Yabancı Yerleşimcilerin Toplumsal Entegrasyonları, Muammer Tuna(Ed.), *Türkiye ve Yeni Uluslararası Göçler*. Ankara: Sentez Yayıncılık.
- Uğur, A. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (3.Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Yıldırım, A., Şimşek, H.(2013).*Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (9.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research: Design and Methods*. 3rd Edition, Applied Social Research Methods. 5.London: Sage Publications.
- Yurdakul Kabakçı, I., Çolak, C., Dulkadir Yaman, N.(2016) *Nitel Veri Analizinde Adım Adım NVivo Kullanımı*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Süreli Yayınlar

- Akçapar Köşer, Ş. (2009). Turkish associations in the United States: Towards Building A Transnational Identity, *Turkish Studies*. 10.2, 165-193.
- Aksoy, Z. (2012). Uluslararası Göç ve Kültürlerarası İletişim. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 5. 20, 292-303.
- Alkan, H.I., Ümit, Ö. (2018). Orta Gelir Tuzağının Türkiye Açısından İncelenmesi ve Tuzaktan Çıkış Stratejileri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 7.4, 97-112.
- Altaş, D., Sağırılı, M., Giray, S. (2006). Yurt dışında Çalışıp Türkiye’ye Dönen Akademisyenlerin Eğitim Durumları, Gidiş Ve Dönüş Sebepleri Arasındaki İlişki

Yapısının Log-Linear Modeller İle İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21.1, 401-421.

Ansah, E. (2002). The African "Brain Drain" to the North: Pitfalls and Possibilities. Theorizing the Brain Drain, *African Issues*. 30.1, 21-24.

Babataş, G. (2007). Beyin Göçü ve Türkiye'nin Sosyo-Ekonomik Yapısının Beyin Göçüne Etkisi Öneri. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7. 28, 263-293.

Bakırtaş, T., Kandemir, O. (2010). Gelişmekte Olan Ülkeler Ve Beyin Göçü: Türkiye Örneği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 18. 3, 961-974.

Banas, M. (2018). Reverse Brain Drain – A Real Threat Or A Speculative Narrative? The Case Of The United Kingdom And The United States. *Societamutamentopolitica University Press*. 9. 18, 383-399.

Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 9.1, 23-28.

Bayar, F. (2008). Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşme Sürecinde Türkiye. *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi*. 32, 25-34.

Beine, M., Docquier, F., Rapaport, H. (2008). Brain Drain And Human Capital Formation In Developing Countries: Winners And Losers. *The Economic Journal*. 118 (528). 631–652.

Bhumiratana, S., Songkasiri, W., Commins, T., Grimley, S. (2009). Thailand And Brain Drain, *Maejo Int. J. Sci. Technol.* 3(01), 53-5.

Binici, K. (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.

Bostan, H. (2017), Türkiye’de İç Göçlerin Toplumsal Yapıda Neden Olduğu Değişimler, Meydana Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Coğrafya Dergisi*. 35, 1-16.

Brandi, C. (2001). The Evolution In Theories Of The Brain Drain And The Migration Of Skilled Personnel. *Journal Studi Emigrazione*. 38, 141, 1-14.

Burdelnii, E. (2009). The Quest For Talent: EU Policies Towards The Brain Drain Phenomenon. *The Romanian Journal Of European Studies*. 7-8, 129-138.

Bülbül, S., Köse, A. (2010). Türkiye’de Bölgelerarası İç Göç Hareketlerinin Çok Boyutlu Ölçekleme Yöntemi İle İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 39.1, 75-94.

- Castles, S. (2000). International Migration At The Beginning Of The Twenty-First Century: Global Trends And Issues. *International Social Science Journal*. 52.3. 269-281.
- Chaichian, M. A. (2012). The New Phase Of Globalization And Brain Drain Migration Of Educated And Skilled Iranians To The United States. *International Journal Of Social Economics*. 39.1/2, 18-38.
- Christopoulos, A. G., Kalantonis, P., Stavroulakis, D., Katsikides, S. (2014). The Migration of Greek Scientists Abroad and the Phenomenon of Brain Drain in the Current Crisis. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. 4.2, 106-114.
- Çavuşoğlu, H. (2006). Uluslararası Göç: Nedenleri, Tipleri, Türleri ve Göçmenler. *Folklor- Edebiyat Dergisi*. 12.48, 83-104.
- Dai, T., Liu, X., Biancen, X., (2015). Brain Drain Reversal And Return Subsidy. *Journal of Comparative Economics*. 43.2, 443-455.
- Dalgıç, T. (1977). Sistem Yaklaşımı Açısından İnsangücü Planlamasının Temel Sorunlarına Kısa Bir Bakış. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. 2.8, 4-8.
- Demir, N., Yaşa, S., Dağdemir, V. (2013). Düzey 1 Bölgelerine Göre Yoksulluk ve Göç Durumu. *Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakülteleri Dergisi*. 44.1, 99-102.
- Dereli, D. D., M. Akkaraca Köse, M. (2015). Avrupa Birliği'nde Yüksek Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Mavi Kart Planının Avrupa Birliği'nin Rekabet Gücüne Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20.3, 203-215.
- Deviren, N., Daşkiran, F. (2014). Yurt Dışında Eğitim Görüp Geri Dönen Öğretim Elemanlarının Beyin Göçüne Bakışı: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41.1-10.
- Dumanlı Kürkcü, D. (2013). Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşmeye Yönelik Yaklaşımlar. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*. 3.2, 1-11.
- Erdoğan, İ. (2003). Beyin Göçü ve Türkiye, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri. *Educational Sciences: Theory& Practice*. 3.1, 85-100.
- Erkal, M. (1980). Beyin Göçü. *Istanbul Journal of Sociological Studies*. 0.18, 73-80.
- Gençler, A. (2003). Ülkeler Arasındaki Öğrenci Hareketliliğinin Etkileri İle Sonuçları. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3. 174-84.

- Gençler, A. (2004). Beyin Göçüyle Sömürgeciliğe Devam. *Çerçeve Dergisi*. 12, 32. 31-38.
- Gençler, A. (2005). Avrupa Birliği'nin Göç Politikası. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayısı:49. 173-198.
- Gmelch, G. (1980). Return Migration. *Annual Review of Anthropology*. 9.1, 135-159.
- Goldberg, M.A. (2006). Knowledge Creation, Use And İnnovation: The Role Of Urban And Regional İnnovation Strategies And Policies. *European Planning Studies*.14.5, 641-664.
- Gökbayrak, Ş. (2008). Uluslararası Göç ve Kalkınma Tartışmaları: Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 63.3, 65-82.
- Gupte, M., Jadhav, K. (2014). The Concept of Reverse Brain Drain and ITS Relevance to India. *Journal of Research In Management & Technology*. 3, 83-87.
- Güçiz, D. (1972). Libya'ya Beyin Göçü Eğiliminin Kökenleri. *Elektrik Mühendisliği Endüstrileşme ve Türkiye Dergisi*. 189, 23-30.
- Gülbahar, Y., Alper, A. (2009). Öğretim Teknolojileri Alanında Yapılan Araştırmalar Konusunda Bir İçerik Analizi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 42.2, 93-111.
- Gülmez, M. (1974). Beyin İhracına Dönüşen Beyin Göçü. *Amme İdaresi Dergisi*. 7, 1-2.
- Gümüş, M. (2015). Leh ve Macar Mültecilerinin Osmanlı Devleti'ne Sığınması Beyin Göçü olarak Değerlendirilebilir mi?. *Tarih Okulu Dergisi*. 8. 23, 363-387.
- Gümüş, N., İlhan, A., Gülersoy, A.E. (2013). Bir Tersine Göç Örneği: Köprücük Köyü (Varto-Muş). *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic*. 8.6, 233-261.
- Gümüş,S., Gökbel, V. (2012). 2023 İçin Akademisyen Yetiştirme Çabaları: Meb Ve Yök Yurtdışı Lisansüstü Bursları. *SETA Analiz*. 56,1-25.
- Güney, T., Güner, T., Kılıç R. (2013). Uluslararası Göçün İşgücü Piyasasındaki Ücret Düzeyi Üzerine Etkileri: Bir Literatür Araştırması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 35, 41-54.
- Güngör, D.N. (2010). Eğitim, Küreselleşme ve Beyin Göçü. *İz Atılım Üniversitesi Dergisi*. 9, 33-36.
- Hanlein, A. (2006). Gerhard Kessler: Türkiye'de Sürgün Bir Alman Sosyal Politikacı. *Çalışma ve Toplum*. 9.2, 31-47.

- Hugo, G. (2006). Globalization And Changes In Australian International Migration. *Journal Of Population Research*. 23.2, 107-134.
- Iravani, M. R. (2011). Brain Drain Problem: A Review. *International Journal of Business and Social Science*. 2.15, 284-289.
- İslamoğlu, E., Benli, A., Yıldırımaltı, S. (2014). Türkiye'de Tersine Göç Ve Tersine Göçü Teşvik Eden Uygulamalar: İstanbul İli Örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*. 3.9, 68-93.
- İsmail, M. İ., Kunasegaran, M., Rasdi, R.M. (2014). Evidence Of Reverse Brain Drain In Selected Asian Countries: Human Resource Management Lessons For Malaysia. *Organizations And Markets In Emerging Economies*. 5. 1(9), 1-28.
- Johnson, J. M. (2002). The Reverse Brain Drain And The Global Diffusion Of Knowledge. *Georgetown Journal of International Affairs*. 3.2, 125-131.
- Karakurt, A. (2009). Alternatif Kriz Yaklaşımı: Beyin Kazanımı ve Tekno Girişimcilik. *TİSK Akademi*. 2, 43-61.
- Kaya, M. (2008). Gelişmiş Ülkelerin Kültür Mühendisliğinde ve Zeka Ekonomisinde En Önemli Silahı: Propaganda/Özendirme. *Üniversite-Toplum Dergisi*. 8.1, 1-8.
- Kaya, M. (2009). Türkiye'nin En Büyük İsrafı: Beyin Gücü. *Yenises Dergisi*. 14.161
- Kaya, M.(2003). Beyin Depremi/Erozyonu. *Üniversite ve Toplum Dergisi*. 3.3 (152).
- Kazlauskienė, A., Rinkevičius, L. (2006). The Role of Social Capital in the Highly-Skilled Migration from Lithuania. *Engineering Economics*. 4. 49, 69-75.
- Kıroğlu, K, Kesten A., Elma, C. (2010). Türkiye’de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Lisans Öğrencilerinin Sosyo Kültürel ve Ekonomik Sorunları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 6,2. 26-39.
- Koyuncu, A. (2011). Anadolu Kentlerine Göç: Konya Örneği. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1.1, 130-145.
- Kumcağız, H., Dadashzadeh, R., Alakuş, K. (2016). Ondokuz Mayıs Üniversitesi’ndeki Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Sınıf Düzeylerine Göre Yaşadıkları Sorunlar. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 35.2, 1-14.
- Kurt, H. (2006). Göç Eğilimleri ve Olası Etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4. 1, 148-178.
- Kurtulmuş, N. (1992). Gelişmekte Olan Ülkeler Açısından Stratejik İnsan Sermayesi Kaybı: Beyin Göçü. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 38.1, 205-221.

- Kurtuluş, B. (1988). Beyin Göçü: Geçmişte Günümüzde, Gelecekte. *İktisat Fakültesi Mecmuası*. 46, 171-186.
- Logan, B. I. (1987). The Reverse Transfer of Technology from Sub-Saharan Africa to the United States. *The Journal of Modern African Studies*. 25.4, 597-612.
- Mladkova, L. (2011). Knowledge Management for Knowledge Workers. *The Electronic Journal of Knowledge Management*. 9.3, 248-258.
- Murru, M. (2008). Globalization, Migration And Brain Drain: A Reality Check. *UMU Press*. 6.3, 153-163.
- Okeja, U. (2017). Reverse Migration, Brain Drain And Global Justice. *South African Journal of Philosophy*. 36.1, 133-143.
- Özdemir Yücesan G., Özdemir, A .M. (2008). Dünyada Sosyal Politikanın Dönüşümü, *Toplum ve Hekim Dergisi*. 23,5. 365-377.
- Özdemir, İ. (2009). Beyin Göçünü Yeniden Düşünmek, Eğitime Bakış. *Ankara Eğitim Birsen Yayınları*. 5,13. 3-7.
- Pires, A.J. G. (2015). Brain Drain And Brain Waste. *Journal Of Economic Development*. 40, 1. 1-34.
- Ratha, D., Sirkeci, I. (2012). Göçmen Dövizleri ve Küresel Mali Kriz. *Migration Letters*. 9.4, 329-336.
- Raveesh, S. (2013). Brain Drain: Socio-Economic Impact on Indian Society. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*. 2.5, 12-17.
- Roongrerngsuke, S., Liefoghe, A. (2013). Attracting Gold-Collar Workers: Comparing Organizational Attractiveness And Work-Related Values Across Generations In China, India and Thailand. *Asia Pacific Business Review*. 19.3, 337-355.
- Sağlam, S. (2006). Türkiye'de İç Göç Olgusu ve Kentleşme. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*. 5, 33-44.
- Sajjad, N. (2011). Causes and Solutions to Intellectual Brain Drain in Pakistan. Pakistan: University of Peshawar. *The Dialogue*. 6.1. 1-55.
- Sofracı, İ.E. (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.
- Sunata, U. (2005). Türkiye'de(n) Gizil Beyin Göçü: Hep-Gider-Ayaklık. *Toplum ve Bilim Dergisi*. 104, 182-208.

- Şahin, B.(2016). Kamu Personel Sisteminde İşe Girme ve Yükselmeye Çağdaş Liyakat Kavramları. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25, 1. 231-242.
- Şahin, L., Aydın, E., Güler, M. (2015). Teknolojik Gelişmelerin İşin Yapısı ve İşgücünün Nitelikleri Üzerine Etkileri: Hastane Çalışanlarının Algılarına Yönelik bir Araştırma. *İş ve Hayat Dergisi*. 7, 97-130.
- Şan, M.K., Haşlak, İ. (2012) Asimilasyon ile Çokkültürlülük Arasında Amerikan Anaakımını Yeniden Düşünmek. *Akademik İncelemeler Dergisi (Journal of Academic Inquiries)*. 7.1, 29-54.
- Tharenou,P.,Seet ,P.(2014). China’s Reverse Brain Drain Regaining and Retaining Talent, *Int. Studies Of Mgt. & Org.* 44. 2, 55–75
- Turut, H., Özgür, M. (2018). Bir Kente Göçün Hikâyesi: Süreçler, Bütünleşme ve Aidiyet. *Coğrafi Bilimler Dergisi*. 16.1, 153-180.
- Tzeng, R. (2006). Reverse Brain Drain: Government Policy And Corporate Strategies For Global Talent Searches In Taiwanese. *Asian Population Studies*. 2.3, 239-256.
- Uyanık, Y.(2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10.2, 209-224.
- Ünal, M. (2011). Gelişmekte Olan Ülkelerde Beyin Göçü. *Ankara Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Yayınları*. 12/1.1417-1425.
- Varma, R., Kapur, D. (2013). Comparative Analysis Of Brain Drain, Brain Circulation And Brain Retain: A Case Study Of Indian Institutes Of Technology. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*. 15. 4, 315-330.
- Yaşar, M. (2018). Nitel Araştırmalarda Nitelik Sorunu. *MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi MSKU Journal of Education*. 5.2, 55-73.
- Yeldan, E., Yıldırım, D. (2015). Küreselleşme ve Sanayisizleşme Bağlamında Türkiye’de ve Dünya’da Demokrasi Açığı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 45, 65-87.
- Yıldırım, T. (2010). Uluslararası Düzeyde Sağlık Çalışanlarının Göçünü Yönetme Politikaları: Genel Bir Bakış ve Türkiye İçin Bir Durum Değerlendirmesi. *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt: 43,Sayı: 4, 31-65.
- Yıldırımoglu, H. (2005). Uluslararası Emek Göçü: Almanya’ya Türk Emek Göçü. *Kamu-İş Dergisi*. 8, 1. 1-24.
- Yoon, B. L. (1992). Reverse brain drain in South Korea: State-led Model. *Studies in Comparative International Development*. 27,1. 4-26.

Yörükoğlu, C., Kara, G. (2017). Almanya’da Yaşayan Yüksek Nitelikli Türk Göçmenler - Beyin Göçünün Yeterince Farkında Mıyız?. *İktisat ve Toplum*. 80, 31-42.

Yüksel, Y. (2010). Esnek Kapitalizm ve Altın Yakalı Çalışanlar. *İş Ahlakı Dergisi*. Turkish Journal of Business Ethics. 3.5, 97-117.

Zweig, D., Fung, C.S., Han, D. (2008). Redefining the Brain Drain: China’s ‘Diaspora Option, Center on China’s Transnational Relations. *Science Technology & Society*. 13.1, 1-33.

Tezler

Akdora, O. Y. (2002). *Dünya’da Ve Türkiye’de Beyin Göçü: Türk Beyin Göçüne Paradoksal Önlemler*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Anderson, D. A. (1993). *Technology Transfer Via "Reverse Brain Drain The Korean Case*. San Diego: United States International University Press.

Arslan N. (2016). *Beyin Göçü ve Kalkınma: Türkiye'nin Kalkınmasında Türk Bilim Diaspora Ağlarının Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Branna, S. (2006). *Causes And Impacts Of Brain Drain In Africa*. (Bachelor Thesis) Palacky University/ Faculty Of Science Department Of Geography, Czech Republic.

Chimboza, A. (2012). *From Brain Drain to Brain Gain: Addressing Human Capital Needs for Post Crisis Zimbabwe’s Capacity Building*. (Master of Philosophy Theses). University of Pennsylvania/Department of Philosophy, The USA.

Durmaz, A. (2017) *Beşeri Sermaye Kaynağı Olarak Diaspora: Almanya'daki Türkiye Kökenli Bilim İnsanlarının Türkiye İle Olan Bağlarının Tersine Beyin Göçü Üzerine Etkileri*. Karadeniz Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Esen, E. (2014). *Going And Coming: Why U.S.-Educated Turkish Phd Holders Stay In The U.S. Or Return To Turkey?*(Order No. 3671684). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global.

Farjad, M. (1981). *Brain Drain: Migration Of Iranian Physicians To The United States*. (Doctoral Theses). George Washington University, The USA.

Güngör, N.D. (2003). *Türkiye’den Yurt dışına Beyin Göçü: Yurt dışında Okuyan Öğrencilerin ve Yüksek Öğrenimli İşgücünün Dönme Niyetleri Üzerine Ampirik*

Bir Çalışma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Hua, K. (2011). *Brain Drain And Reverse Brain Drain: Individual Decision Making And Implications For Economic Growth*. Doctoral Thesis. Department of Economic. Colorado State University. Colorado.

Kaçar, G. (2016) *Türkiye'de Beyin Göçü ve Tersine Beyin Göçü Olgularının Değerlendirilmesi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Klemm, B. (2018). *Reverse Brain Drain: Innovation Und Wandel Durch Chinas Heimgekehrte Akademiker? Eine Studie Zum Einfluss Geistes-Und Sozialwissenschaftlicher Rückkehrer Am Beispiel Chinesischer Eliteuniversitäten*. (Doctoral Thesis). Universität Hamburg, Deutschland.

Liu, Y. (2005). *Brain Drain and Brain Gain in China since 1978 The Impact of Internationalization and Globalization*. By Master of Philosophy in Higher Education Faculty of Education. University of Oslo.

Özçetin, S. (2013). *Yükseköğrenim Gören Yabancı Uyraklı Öğrencilerin Sosyal Uyumlarını Etkileyen Etmenler*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özdemir, M. (2008). *Türkiye'de İç Göç Olgusu, Nedenleri: Çorlu Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Pazarcık, S. F. (2010). *Beyin Göçü Olgusu ve Amerika Birleşik Devletleri Üniversitelerinde Çalışan Türk Sosyal Bilimciler Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale.

Sağırlı, M. (2006). *Eğitim ve İnsan Kaynağı Yönünden Türk Beyin Göçü: Geri Dönen Türk Akademisyenler Üzerine Alan Araştırması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Sönmez, P. (2015). *Avrupa Birliği'nde Yeni Dönem Postkolonyal İlişkiler Ve Göç Politikaları Diyaloğu*. (Doktora Tezi) Avrupa Birliği Bakanlığı Akademik Araştırmalar Serisi.

Turner-Parker, B. J. (2013). *The Impact Of Baby Boomer Retirement And Reverse Migration That Results In Corporate Brain Drain In Corporation In Developed Countries*. (Doctoral Thesis). Colorado Technical University. The USA.

Uyaroğlu, N. (2003). *Türkiye’den Beyin Göçü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Wytttenbach, C.(2010). *Human Capital and Brain Drain in the Regional Development: A Case Study of Incentives*.(Master Thesis). Lund University/ School of Economics and Management, Sweden.

Diğer Yayınlar

Ammassari, S., Black, R. (2001). Harnessing The Potential Of Migration and Return to Promote Development, *IOM Genova: Centre Of Migration Research Series*, 5.

Aslund, O., Böhlmark A., Skans,O.N. (2009), Age at Migration and Social Integration. IZA DP No. 4263. <http://ftp.iza.org/dp4263.pdf> (Erişim Tarihi: 24.09.2015).

Avrupa Birliği Genel Sekreterliği (2001). Avrupa Politika Merkezi Geçici ve Döngüsel Göç Görev Gücünün “Geçici ve Döngüsel Göç: Fırsatlar ve Zorluklar” İsimli Raporuna İlişkin Bilgi Notu. Ankara: Avrupa Birliği Genel Sekreterliği.

Avrupa Göç Ağı Raporu (EMN) (2008). <http://www.emnitaly.cnr.it/wp-content/uploads/2015/02/sint5.pdf> (Erişim Tarihi: 23.12.2017).

Başaran, F. (1972). Türkiye’de Beyin Göçü Sorunu. Araştırma, 10, 133-153. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/34/970/11940.pdf> (Erişim Tarihi: 24.10.2018).

Baykal, D., Çetin, Ö. (2012). Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Turizm Ve Rekabet Edebilirlik. *IV. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Kongresi*. 12-15.

Bellemare, F.A. (2011). Migrations, Brain drain: What explanatory factors in the Caribbean Island? Student Ph. D in Economics at CEREGMIA (Centre d’Etudes et de Recherches en Economie, Gestion, Mathématique et Informatique Appliquée), University of French West Indies and Guyana.1. 1-11.

Beyoğlu, B. E., Aydın, O.A. Yıldız, R.S. (2009). İnovasyonda İtici Güç, Savunma Sanayi Gündemi, [vizyon21y.com/documan /Genel_Konular/ Inovasyon/ Inovasyonda_Itici_Guc.pdf](http://vizyon21y.com/documan/Genel_Konular/Inovasyon/Inovasyonda_Itici_Guc.pdf) (Erişim Tarihi: 24.10.2015).

Bhorat, H., Meyer, J. B., Mlatshui, C. (2002). Skilled Labour Migration from Developing Countries: South Africa Study Report. ILO, International Migration Papers, 56. <http://dw.crackmypdf.com/0266408001470220493/bhorat.pdf>. (Erişim Tarihi: 19.11.2017).

Breda, V. (2014). How To Reverse The Italian Brain Drain: A Master Class From Australia. *IOM International Migration*. 52.4, 1-25.

- Breinbauer, A. (2007). Brain Drain – Brain Circulation Or What Else Happens Or Should Happen To The Brains Some Aspects Of Qualified Person Mobility. *Migration FIW Working Paper No:4*.
- Brown, M. (2003). The South African Network of Skills Abroad: The South African Experience of Scientific Diaspora Networks Scientific Diasporas. *Paris: IRD Editions. 1-22*.
- Brücker ,H., Capuano, S., Marfouk., A., (2013). Education, Gender And International Migration: Insights From A Panel-Dataset 1980-2010.*Methodology Report. 1-13*.
- Burmann, M., Perez, M. H., Hoffmann, V., Rhode, C., Schworm, S. (2018). *Highly Skilled Labour Migration in Europe, ifo DICE Report. ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München. 16.1, 42-52*.
- Camey, D.K., Chaudhary, P. (2013). Managing The Reverse Brain Drain: Factors Affecting, Emerging Business Practices In Current Scenario. *Conference Rewiev . India: Navi Mumbai, Maharashtra. 1-7*.
- Canibano, C., Woolley R. (2010). Beyond The Economics Of Brain Drain, Globelics 2010. *International Conference Review. 8. 1-36*.
- Cansız, A. (2006). Son Yıllarda Beyin Göçünün Türk Yüksek Öğretimi Üzerindeki Etkileri. TMMOB 3.Ulusal Elektrik-Elektronik Bilgisayar Mühendislikleri Eğitimi. http://www.emo.org.tr/ekler/0353558f3ae8b91_ek.pdf. (Erişim Tarihi: 16.04.2018).
- Cheng, L., Yang P.Q. (1998). Global Interaction, Global Inequality and Migration Of The Highly Trained to the United States. *International Migration Review. 32.3, 626-653*.
- Chobanyan, H. (2013). Return Migration and Reintegration Issues: Armenia. Carim East – Consortium For Applied Research On International Migration Carim. *East Research Report. 1-23*.
- Docquier, F. (2014). The Brain Drain from Developing Countries. *IZA World of Labor 31. 1-10*.
- Docquier, F., Rapoport H. (2011). Globalization, Brain Drain and Development. *IZA DP No. 5590*. <http://ftp.iza.org/dp5590.pdf>. (Erişim Tarihi: 12.04.2015).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (1963), Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1963-1967, Ankara.<http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FCE4A2B5A9FE13949B>. (Erişim Tarihi: 12.04.2018).

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (1968). İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1972, Ankara.<http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FC9C34CFA04C7928C4>. (Erişim Tarihi: 12.07.2017).

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (1973). Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1973-1977, Ankara.<http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FC2BD846AC6F288F74>. (Erişim Tarihi: 12.07.2017).

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (1979). Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983, Ankara.<http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FC0B42818B57DD3287>. (Erişim Tarihi: 12.07.2017).

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (1985). Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989, Ankara.<http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FCB6D60B869D094B5B>. (Erişim Tarihi: 12.07.2017).

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (1990). Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994, Ankara.<http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FC1D20ECF6C1940897>. (Erişim Tarihi: 12.07.2017).

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (1996). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1996-2000, Ankara.<http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FC511D74F7DFC4C49E>. (Erişim Tarihi: 12.07.2017).

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (2001). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005, Ankara.<http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FCD157A140EEA4FF44>. (Erişim Tarihi: 12.07.2017).

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (2007). Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı 2007-2013, Ankara.<http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FCA4AC267A17F0C0F5>. (Erişim Tarihi: 12.07.2017).

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (2014). Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı 2014-2018, Ankara.http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalkinma_Planı.pdf. (Erişim Tarihi: 12.07.2017).

Dünya Bankası (2008). Prem Notes.

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/11140/462670BR>

I0Box311PUBLIC10premnote124.pdf?sequence=1&isAllowed=y. (Erişim Tarihi: 15.04.2018).

Easterly, W., Nyarko, Y.(2008). Is The Brain Drain Good For Africa. Brookings Global Economy and Development. *Working Paper*. 19.1-36.

Ellerman, D. (2003). Policy Research on Migration and Development. *World Bank Policy Research Working Paper*. 311.

ESPON, https://territorial-review.espon.eu/doc/ESPON_Territorial_Review.pdf. (Erişim Tarihi: 29.09.2017).

EUROSTAT. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (Erişim Tarihi: 21.02.2018)

EUROSTAT. https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=migr_resbc1. (Erişim Tarihi: 05.06.2018).

Garcia, L. (2014). Policy and Institutional Frameworks Country Report Argentina Interact – Researching Third Country Nationals’ Integration as a Three-way Process - Immigrants, *Countries of Emigration and Countries of Immigration as Actors of Integration Interact Research Report*. 2014/23

Gençler, A., Çolak, A. (2002).“Türkiye’den Yurt dışına Beyin Göçü: Ekonomik ve Sosyal Etkileri”, *I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*, 607–619, İzmit,10–11 Mayıs.

Giannoccolo, P. P. (2009). The Brain Drain: A Survey of the Literature. *WorkingPaper No. 2006. 03-02*. Università degli Studidi Milano-Bicocca, Department of Statistics.1-29.

Gibson, J., McKenzie, D. (2010). The Economic Consequences of “Brain Drain” of the Best and Brightest Microeconomic Evidence from Five Countries. *IZA DP:5394*. 1-43.

Glaser, W. (1978). The Brain Drain Emigration and Return. *Elmsford: Pergamon Press. Unitar Research Report*. No 22.

Göker, A. (1978).

http://www.inovasyon.org/pdf/AYK.Beyin.G%C3%B6çü.A7%C3%BC_BilgiNotu.1978-79.pdf (Erişim Tarihi: 23.11.2018).

Güngör, N. D., Tansel, A. (2007). Brain Drain From Turkey: An Empirical Investigation Of Students’ Return Intentions. *ERC Working Papers in Economics*. 07/01 3-48.

Haque, N., Se-jik, K. (1994). Human Capital Flight: Impact of Migration on Income and Growth. *Working Paper WP/94/155*. International Monetary Fund.

- Ionescu, L. (2014). Emigration from Eastern Europe with a Focus on Brain Drain. *Working Paper 413014*. Aarhus University. Denmark.
- İmecı, Ş.T.(2009). Beyin Göçü ve Türkiye.
http://www.emo.org.tr/ekler/cd92dbca243f63e_ek.pdf (Erişim Tarihi: 08.09.2014).
- İŞKUR (2013-2017). *Yıllık İstatistik Bültenleri*. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (Erişim Tarihi: 19.05.2018).
- Kahanec, M., Kralikova, R., (2011), Pulls of International Student Mobility, *IZA DP No:6233*.
- Kaushal, N., Fix, M. (2006). The Contributions of High-Skilled Immigrants. *Migration Policy Institute. Policy Briefs*.16.1-18.
- Kazamias D. Brain Drain Special: The Push and Pull Factors.<http://www.reloadgreece.com/brain-drain-special-the-push-and-pull-factors-written-by-david-kazamias/> (Erişim Tarihi: 22.09.2016).
- Kesselman, J. R. (2000). Policies to Stearn the Brain Drain Without Americanizing *Working Paper*. Canadian Public Policy. University of British Columbia. 1-24.
- Lowell, B. L., Findlay, A. (2001). Migration Of Highly Skilled Persons From Developing Countries: Impact And Policy Responses. *International Migration Papers 44. International Migration Branch Synthesis Report*. Geneva: International Labour Office. 1-37.
- Lowell, B. L., Findlay, A., Stewart, E. (2004). Brain Strain Optimising Highly Skilled Migration from Developing Countries. *Institute for Public Policy Research*. 3. 1-43.
- Meyer, J. B. (2001). Network Approach Versus Brain Drain: Lessons from The Diaspora. *International Migration(IOM)*. 39.5, 91-110.
- Meyer, J. B., Brown, M. (1999). Scientific diasporas: A new approach to the brain drain. *Management of Social Transformations (MOST) Programme*.
- Milio, S. (2012). Brain Drain, Brain Exchange and Brain Circulation: The Case of Italy Viewed from a Global Perspective. *Working Group Report*. Rome, Aspen Institute Italia.
- Nicol, C. (2000). The State of Research in Australia: Brain Drain, *University Research Funding and the Microelectronics Industry Lucent Technologies – Bell Labs Innovations*. <https://www.chiefscientist.gov.au/wp-content/uploads/20000602-State-of-Research-in-Australia.pdf>. (Erişim Tarihi: 19.05.2015).

- Nunn, A. (2005). The ‘Brain Drain’ Academic And Skilled Migration To The UK And Its Impacts On Africa. *Policy Research Institute Faculty Of Business And Law Leeds Metropolitan University*.
- Nzima, D., Moyo, P. (2017). The New Diaspora Trap Framework: Explaining Return Migration From South Africa To Zimbabwe Beyond The Failure-Success Framework. *Migration Letters*. 14.3, 355-370.
- O’neil, K. (2003). Brain Drain And Gain: The Case Of Taiwan. *Migration Information Source*. 1. <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=155>. (Erişim Tarihi: 21.02.2017).
- OECD. (2001). Competencies For The Knowledge Economy. *OECD*. <http://www.oecd.org/innovation/research/1842070.pdf>. (Erişim Tarihi: 20.03.2018).
- OECD. (2008). The Global Competition For Talent: Mobility Of The Highly Skilled. *OECD*. <https://www.oecd.org/sti/inno/theglobalcompetitionfortalentmobilityofthehighlyskilled.htm>. (Erişim Tarihi: 20.03.2018).
- Oğuzkan, T. (1971). Yurt dışında Çalışan Doktoralı Türkler: Türkiye’den Başka Ülkelere Yüksek Seviyede Eleman Göçü Üzerinde Bir Araştırma (Turks with Doctorate Degrees Working Abroad: An Investigation of the Migration of Highly Skilled Workers from Turkey to Other Countries). *Middle East Technical University. Yayın No:23*.Ankara.
- Özden, Ç., Schiff, M. (2006). International Migration, Remittances and The Brain Drain. Washington: The International Bank For Reconstruction And Development. *The World Bank*. <http://documents.worldbank.org/curated/en/426881468127174713/pdf/339880rev.pdf>. (Erişim Tarihi: 16.08.2018).
- Pellegrino, A. (2002). Skilled Labour Migration From Developing Countries: Study On Argentina And Uruguay, *International Migration Papers 58*. ILO Geneva.
- Rozen, Y., (2012). https://www.israelbraingain.org.il/Uploads/Attachments/6675/brain_drain__gain__by_country_studies.pdf. (Erişim Tarihi: 12.03.2018).
- Sallan Gül, S. (2002). Dış Göçler, Yoksulluk Ve Türkiye’de Göçmenlere Yönelik Yardımlar. *İnsan Hakları Yıllığı*. 23.24, 79-93.
- Sardana, D., Zhu, Y., Veen, R. (2016). Unlocking the Talents-in-Waiting: Case Study Analysis of Chinese and Indian High-Skilled Migrants in South Australia. *International Migration (IOM)*. 54.6, 74-93.

- Sert, G., M. Kurtoğlu Erden, M., Akıncı, A., Seferoğlu, S.S. (2012). Öğretmenlerin Teknoloji Kullanma Durumlarını İnceleyen Araştırmalara Bir Bakış: Bir İçerik Analizi Çalışması, *Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri Kitabı*, Uşak, İnetD Yayınları.
- Shah, C. ve Burke, G. (2005). Skilled Migration: Australia / Working Paper. Monash University Centre For The Economics Of Education And Training. *Working Paper No. 63*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED505816.pdf>. (Erişim Tarihi: 13.04.2018).
- Shinn, D.H. (2002). Reversing the Brain Drain in Ethiopia. The *Ethiopian North American Health Professionals Association*, Nov. 23. Alexandria, Virginia, USA.
- Solimano, A., Pollack, M. (2004). International Mobility of the Highly Skilled: The case between Europe and Latin America. *Working Paper*. 1. 1-42.
- Song, H. (1996). Reversal Of Korean Brain Drain: 1960s-1980s. *International Scientific Migrations*. 1-11.
- Sultansoy, S. (2001). Parçacık Hızlandırıcıları: Dün, Bugün, Yarın. 1. *Ulusal Parçacık Hızlandırıcıları ve Uygulamaları Kongresi*. TAEK, Ankara.
- T.C. Atatürk Kültür, Dil Ve Tarih Yüksek Kurulu Türk Dil Kurumu. <http://www.tdk.gov.tr>. (Erişim Tarihi: 12.09.2017).
- Tanyıldız, Z.E., Arslanhan, S., Kurtsal, Y. (2011). Tersine Beyin Göçü Politikalarının Sanayi Politikalarına Entegrasyonu: Ülke Örnekleri ve Türkiye İçin Dersler *TEPAV Politika Notu*. TEPAV. http://www.tepav.org.tr/upload/files/1294821719-2.Tersine_Beyin_Gocu_Politikalarinin_Sanayi_Politikalarina_Entegrasyonu.pdf. (Erişim Tarihi: 17.05.2018).
- TC Kalkınma Bakanlığı (2011). İllerin Ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması <http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/15310/SEGE-2011.pdf>. (Erişim Tarihi: 11.10.2018)
- Thani, R. (2006). Brain Drain In IDB Member Countries: Trends And Developmental Impact. *Islamic Development Bank Occasional Paper 12*. 1-129.
- Toprak Karaman, Z., (2015). Türkiye’de Göçün Farklı Tipleri ve Yönetim Stratejileri , Göç ve Uyum. http://kisi.deu.edu.tr/zerrin.toprak/G%c3%96%c3%87%20T%c4%b0PLER%c4%b0%20VE%20Y%c3%96NET%c4%b0M%20STRATEJ%c4%b0LER%c4%b0%2004_03_.pdf. (Erişim Tarihi: 12.08.2018).

Torres M. A. A., Wittchen, U. (2010)https://www.israel-braingain.org.il/Uploads/Attachments/6675/brain_drain__gain_by_country_studies.pdf. (Erişim Tarihi: 12.08.2018).

TÜBİTAK (2012). Yurt Dışındaki Türk Araştırmacılar. *Ankara: TÜBİTAK Yayınları*.

Tzeng R. (2002). Reverse Brain Drain: Cross-border Talent Searches in Taiwan. *Conference on the National Science Council's Research Projects in Sociology. 1998-2000, Research Paper Department of Sociology Tunghai University*. 1-26.

U.S. Citizenship and Immigration Services.(2009) Characteristics of H-1B Specialty Occupation Workers. *Fiscal Years 2008 Annual Report to Congress 2007-2008*. Department of Homeland Security https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/New%20Structure/2nd%20Level%20%28Left%20Nav%20Parents%29/Resources%20-%202nd%20Level/h1b_fy08_characteristics_report_01may09.pdf. (Erişim Tarihi: 15.04.2018)

U.S. Citizenship and Immigration Services.(2010) Characteristics of H-1B Specialty Occupation Workers. *Fiscal Years 2009 Annual Report to Congress 2008-2009*. Department of Homeland Security. <https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Resources/Reports%20and%20Studies/H-1B/h1b-fy-09-characteristics.pdf>. (Erişim Tarihi: 15.04.2018)

U.S. Citizenship and Immigration Services.(2011) Characteristics of H-1B Specialty Occupation Workers. *Fiscal Years 2010 Annual Report to Congress 2009-2010*. Department of Homeland Security. <https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Resources/Reports%20and%20Studies/H-1B/h1b-fy-09-characteristics.pdf>. (Erişim Tarihi: 15.04.2018)

U.S. Citizenship and Immigration Services.(2012) Characteristics of H-1B Specialty Occupation Workers. *Fiscal Years 2011 Annual Report to Congress 2010-2011*. Department of Homeland Security. <https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Resources/Reports%20and%20Studies/H-1B/h1b-fy-11-characteristics.pdf>. (Erişim Tarihi: 15.04.2018)

U.S. Citizenship and Immigration Services.(2013) Characteristics of H-1B Specialty Occupation Workers. *Fiscal Years 2012 Annual Report to Congress 2011-2012*. Department of Homeland Security <https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Resources/Reports%20and%20Studies/H-1B/h1b-fy-12-characteristics.pdf>. (Erişim Tarihi: 15.04.2018)

U.S. Citizenship and Immigration Services.(2014) Characteristics of H-1B Specialty Occupation Workers. *Fiscal Years 2013 Annual Report to Congress 2013-2012*. Department of Homeland Security.

https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Resources/Resources%20for%20Congress/H-1B_Characteristics_Report_FY_2013_826_KB.pdf. (Erişim Tarihi: 15.04.2018)

U.S. Citizenship and Immigration Services.(2015) Characteristics of H-1B Specialty Occupation Workers. *Fiscal Years 2014 Annual Report to Congress 2014-2013*. Department of Homeland Security <https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Resources/Reports%20and%20Studies/H-1B/h-1B-characteristics-report-14.pdf>. (Erişim Tarihi: 15.04.2018)

U.S. Citizenship and Immigration Services.(2016) Characteristics of H-1B Specialty Occupation Workers. *Fiscal Years 2015 Annual Report to Congress 2014-2015*. Department of Homeland Security Washington.<https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Resources/Reports%20and%20Studies/H-1B/H-1B-FY15.pdf>. (Erişim Tarihi: 15.04.2018)

U.S. Citizenship and Immigration Services.(2017) Characteristics of H-1B Specialty Occupation Workers. *Fiscal Years 2016 Annual Report to Congress 2015-2016*. Department of Homeland Security <https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Resources/Reports%20and%20Studies/H-1B/h-1B-FY16.pdf>. (Erişim Tarihi: 15.04.2018)

U.S. Citizenship and Immigration Services.(2018) Characteristics of H-1B Specialty Occupation Workers. *Fiscal Years 2017 Annual Report to Congress 2016-2017*. Department of Homeland Security Washington.<https://www.uscis.gov/sites/default/files/reports-studies/Characteristics-of-Specialty-Occupation-Workers-H-1B-Fiscal-Year-2017.pdf> (Erişim Tarihi: 15.04.2018)

United Nations (2004). World Economic and Social Survey 2004 International Migration. Economic and Social Affairs. *United Nations* 75.1. http://books.google.com.tr/books?id=RzP1rcmZOgEC&pg=PA92&lpg=PA92&dq=RQAN+programme&source=bl&ots=VfLNhewi6f&sig=a_PLH2q4ZdGzxtFmejPM7UJJS3k&hl=tr&sa=X&ei=gE7uU4vSNcb5yQPYi4GwBA&ved=0CCIQ6AEwAQ#v=onepage&q=RQAN%20programme&f=false (Erişim Tarihi: 14.11.2016).

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, <http://unesdoc.unesco.org/images/0007/000752/075299EO.pdf>. (Erişim Tarihi: 11.10.2016).

Vracic, A. (2018). The Way Back: Brain Drain And Prosperity In The Western Balkans, European Council on Foreign Relations. https://www.ecfr.eu/publications/summary/the_way_back_brain_drain_and_prosperity_in_the_western_balkans. (Erişim Tarihi: 11.10.2018)

- Williams, A.M., Balaz V.(2005). What Human Capital, Which Migrants? Returned Skilled Migration to Slovakia From the UK, *International Migration Review*, v.39. 439-468.
- Wiltshire, R. (1979). Research on Reverse Migration in Japan: (I) Reverse Migration and the Concept of "U-Turn. *The Science Reports Of The Tohoku University 7th Series* 29. 63-68.
- Wonacott, M. E., (2002). Gold-Collar Workers. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED467237.pdf> (Erişim Tarihi: 16.04.2016).
- Yükseköğretim Bilgi Sistemi. <https://istatistik.yok.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 09.03.2019)
- Yükseköğretim Program Atlası. <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-anasayfa.php>. (Erişim Tarihi: 14.05.2019)
- Zweig, D. (2006). Competing for talent: China's Strategies to Reverse the Brain Drain. *International Labour Review*. 145, 1-2.
- Zweig, D., Changgui, C. (1995). China's Brain Drain to the United States: Views of Overseas Chinese Students and Scholars in the 1990s. *University of California at Berkeley: Insti-Tute*
- <http://doc.ukdataservice.ac.uk/doc/6099/mrdoc/pdf/6099uguide.pdf>. (Erişim Tarihi: 13.07.2015).
- [http://en.safea.gov.cn/pdf/EvaluationCriteriaforForeignersEmployedinChina\(Trial\).pdf](http://en.safea.gov.cn/pdf/EvaluationCriteriaforForeignersEmployedinChina(Trial).pdf). (Erişim Tarihi: 12.05.2016).
- <http://en.shafea.gov.cn/ViewNews.aspx?id=3ae7f852-cd1e-49dc-9f87-4c2299babfce>. (Erişim Tarihi: 12.05.2016).
- <http://guydproject.minfor.gov.gy/diaspora-skills-mapping-and-engagement>. (Erişim Tarihi: 12.03.2018).
- <http://homecomingrevolution.com/>. (Erişim Tarihi: 21.01.2018).
- http://ir.library.tohoku.ac.jp/re/bitstream/10097/45078/1/AA0045945079484.pdf?origin=publication_detail. (Erişim Tarihi: 15.03.2018).
- <http://koreabizwire.com/s-korea-to-simplify-visa-issuance-for-foreign-talent/117479>. (Erişim Tarihi: 15.03.2016).
- http://odop.kalkinma.gov.tr/dokumanlar/20Nitelikli_Insan_Gucu_icin_Cekim_Merkezi_Programi.pdf. (Erişim Tarihi: 08.03.2019).

http://overseas.mofa.go.kr/auen/brd/m_3306/view.do?seq=699377&srchFr=&srchTo=&srchWord=&srchTp=&multi_itm_seq=0&itm_seq_1=0&itm_seq_2=0&company_cd=&company_nm=&page=3. (Erişim Tarihi: 27.11.2017).

http://rbd.nstda.or.th/rbdweb/about_rbd/index.php. (Erişim Tarihi: 14.03.2017).

<http://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64>. (Erişim Tarihi: 14.05.2019)

http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/212/9/09_chapter1.pdf. (Erişim Tarihi: 12.07.2017).

<http://www.1000plan.org/en/plan.html>. (Erişim Tarihi: 05.02.2017).

<http://www.afrika.com.tr/?Syf=26&Syz=329070>. (Erişim Tarihi: 16.05.2017).

<http://www.americasquarterly.org/content/academic-brain-drain>. (Erişim Tarihi: 26.11.2018).

http://www.annalindhturkey.org/strategic%20plan_Turkish.pdf. (Erişim Tarihi: 14.12.2017).

<http://www.aselsan.com.tr/tr-tr/kariyer/ik-sureclerimiz/Sayfalar/Tersine-Beyin-Gocu.aspx>. (Erişim Tarihi: 23.02.2017).

http://www.au.int/en/sites/default/files/TREATY_ESTABLISHING_THE_AFRICAN_ECONOMIC_COMMUNITY.pdf. (Erişim Tarihi: 21.09.2017).

<http://www.brainpool.or.kr>. (Erişim Tarihi: 15.08.2015).

http://www.bridgingeurope.net/uploads/8/1/7/1/8171506/wp4_rethink_edu_braindrain_nedeljkovic.pdf. (Erişim Tarihi: 16.09.2018).

<http://www.dap.gov.tr/yeniDosyalar/Kaynaklar/odop/8.pdf>. (Erişim Tarihi: 06.04.2018).

<http://www.developmentinaction.org/india-calling-reversing-brain-drain/>. (Erişim Tarihi: 18.04.2018).

http://www.emo.org.tr/ekler/3d2e1578544b172_ek.pdf?tipi=2&turu=X&sube=6. (Erişim Tarihi: 08.09.2016).

<http://www.enderun.com/turk-kuruluslari/133-tuerk-amerikan-bilim-adamlar-ve-aratirmaclar-dernei-tassa-.html>. (Erişim Tarihi: 29.06.2017).

<http://www.fp7.org.tr/home.do;jsessionid=98AFD1DBFBC3C44BD40DFD6ED3114449?ot=5&rt=12&rid=26948&pid=0&cid=24391&sid=3357>. (Erişim Tarihi: 16.01.2017).

<http://www.fp7.org.tr/home.do?ot=5&rt=1&sid=3351&pid=0&cid=11757>. (Erişim Tarihi: 14.10.2017).

<http://www.fp7.org.tr/home.do?ot=5&rt=1&sid=3501&pid=0&cid=10880>. (Erişim Tarihi: 21.03.2015).

http://www.fp7.org.tr/tubitak_content_files/GenelHaber/7CPRaporTemmuz2012.pdf. (Erişim Tarihi: 11.12.2018).

http://www.fp7.org.tr/tubitak_content_files/GenelHaber/7CPRaporTemmuz2012.pdf. (Erişim Tarihi: 23.02.2015).

<http://www.geocities.ws/aaumf/reversebraindrain.pdf>. (Erişim Tarihi: 18.06.2016).

http://www.guyana.org/govt/remigrant_manual.html. (Erişim Tarihi: 23.08.2018).

<http://www.h1base.com/visa/work/H1B%20Visa%20Overview/ref/1164/>. (Erişim Tarihi: 22.09.2017)

http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=43. (Erişim Tarihi: 18.06.2016).

http://www.iom.int/africandiaspora/DDG_Addis_Abeba_2000_02_22.html. (Erişim Tarihi: 16.01.2015).

[http://www.lse.ac.uk/businessAndConsultancy/LSEEnterprise/pdf/Brain-Drain-\(English\).pdf](http://www.lse.ac.uk/businessAndConsultancy/LSEEnterprise/pdf/Brain-Drain-(English).pdf). (Erişim Tarihi: 13.07.2015).

http://www.migrationdrc.org/publications/other_publications/Brain_Gain_Policy_Paper_english_FINAL.pdf. (Erişim Tarihi: 26.09.2015).

<http://www.pepsico.com.tr/media/releases/2010-01-13.php>. (Erişim Tarihi: 05.07.2018).

<http://www.scholarshipportal.com/providers/9616/the-national-council-for-science-and-technology-mexico.html>. (Erişim Tarihi: 13.07.2018).

http://www.stked.org/?page_id=54. (Erişim Tarihi: 07.08.2018).

http://www.tassausa.org/document/radikal_news_tr.pdf. (Erişim Tarihi: 29.06.2017).

<http://www.tassausa.org/Job-Openings/item/2514/Arcelik-Project-A-Ticket-For-Your-Future>). (Erişim Tarihi: 25. 11.2018).

<http://www.tassausa.org/Membership>. (Erişim Tarihi: 12.04.2018).

<http://www.telesurtv.net/english/news/Mexico-Implements-Program-to-Stop-Brain-Drain-20141223-0033.html>. (Erişim Tarihi: 14.03.2017).

http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1316789701-8.Turkiye___de_Tersine_Beyin_Gocu_Gecmise_ve_Gunumuze_Bakis.pdf. (Erişim Tarihi: 17.08.2016).

<http://www.thaiembassy.org/warsaw/en/services/86532-SMART-Visa-Program.html>. (Erişim Tarihi: 14.3.2017).

<http://www.tubitak.gov.tr/tr/burslar/doktora-sonrasi/arastirma-burs-programlari/icerik-2236-uluslararasi-deneyimli-arastirmaci-dolasimi-destek-programi>. (Erişim Tarihi: 09.08.2018).

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24679>. (Erişim Tarihi: 19.04.2018).

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/547697/MAC-_report_immigration_and_the_labour_market.pdf. (Erişim Tarihi: 29.09.2017).

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/734677/user-guide-immigration-statistics.pdf. (Erişim Tarihi: 29.09.2017).

<https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/addressing-brain-drain/addressing-brain-drain.pdf> .(Erişim Tarihi: 18.04.2018).

<https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/edblogs.columbia.edu/dist/9/975/files/2017/04/Reversing-Brain-Drain-in-Asia-20tkhm0.pdf>. (Erişim Tarihi: 07.05.2018).

<https://cwur.org/methodology/world-university-rankings.php>. (Erişim Tarihi: 07.08.2018).

https://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/sites/mariecurie2/files/msca-country-profile-turkey-2018_en.pdf. (Erişim Tarihi: 08.10.2018).

<https://engineering.leeds.ac.uk/research-opportunity/201313/research-degrees/299/conacyt,-mexico>. (Erişim Tarihi: 19.04.2016).

https://grad.uwo.ca/doc/financial_support/scholarships/CONACYTContract.pdf. (Erişim Tarihi: 12.01.2018).

<https://h2020.org.tr/tr/h2020/marie-curie/if>. (Erişim Tarihi: 24.02. 2016).

<https://h2020.org.tr/tr/h2020/marie-curie/itn>.(Erişim Tarihi: 24.02. 2016).

<https://h2020.org.tr/tr/h2020/marie-curie/rise>.(Erişim Tarihi: 24.02. 2016).

<https://immigrationforum.org/wp-content/uploads/2018/06/Contributors-II-The-New-American-Workforce-updated-6-7-2018.pdf>. (Erişim Tarihi: 06.07.2016).

<https://j1visa.state.gov/basics/facts-and-figures/participant-and-sponsor-totals-2017/> (Erişim Tarihi: 17.01.2016).

<https://travel.state.gov/content/dam/visas/Statistics/AnnualReports/FY2017AnnualReport/FY17AnnualReport-TableXVIB.pdf> (Erişim Tarihi: 17.01.2016).

<https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/immigrate/employment-based-immigrant-visas.html#second>. (Erişim Tarihi: 19.09.2017).

<https://www.americanimmigrationcouncil.org/research/h1b-visa-program-fact-sheet>. (Erişim Tarihi: 23.08.2017).

https://www.boi.go.th/index.php?page=detail_smart Visa. (Erişim Tarihi: 14.3.2018).

<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/find-national-occupation-code.html>. (Erişim Tarihi: 18.09.2015).

<https://www.colfuturo.org/english>. (Erişim Tarihi: 13.01.2018).

https://www.ekonomi.gov.tr/portal/content/conn/UCM/path/Contribution%20Folders/web/D%C4%B1%C5%9F%20%C4%B0li%C5%9Fkiler/%C3%9Ckiler/G%C3%BCney%20Afrika%20Cumhuriyeti/Pazar%20Bilgileri/%C4%B0%C5%9F%20ve%20Yat%C4%B1r%C4%B1m%20Y%C3%B6ntemleri/ekler/pazara_giris.doc? (Erişim Tarihi: 16.05.2017).

<https://www.haberler.com/bakan-varank-127-bilim-insani-turkiye-nin-yeni-12274077-haberi/>. (Erişim Tarihi: 24.07.2019)

<https://www.homeaffairs.gov.au/trav/visa-1/visa-listing>. (Erişim Tarihi: 19.03.2017).

<https://www.immigration.ca/atlantic-immigration-pilot-atlantic-high-skilled-program>. (Erişim Tarihi: 28.08.2016).

<https://www.immigration.ca/canadas-brain-drain-figures-show-technology-graduate-exodus>. (Erişim Tarihi: 23.10.2017).

<https://www.immigration.ca/canadas-brain-drain-figures-show-technology-graduate-exodus>. (Erişim Tarihi: 12.05.2016).

<https://www.iom.int/world-migration-report-2005>. (Erişim Tarihi: 16.01.2015).

<https://www.koreaonlinevisa.com/>. (Erişim Tarihi: 27. 08.2015)

<https://www.ntv.com.tr/dunya/cinden-yetenekli-yabancilara-10-yillik-vize,p-xE501AdESrZ5JaCGHK5Q> (Erişim Tarihi: 10.10.2018)

<https://www.tai.com.tr/tr/insan-kaynaklari/tersine-beyin-gocu-projesini-baslattik>. (Erişim Tarihi: 17.01.2016).

https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/4000/2232_cagri_metni_ng_yeni_14.11.2018_kopru.pdf (Erişim Tarihi: 09.08.2018).

<https://www.tubitak.gov.tr/tr/burslar/doktora-sonrasi/arastirma-burs-programlari/icerik-2221-konuk-veya-akademik-izinli-sabbatical-bilim-insani-destekleme-p>. (Erişim Tarihi: 11.08.2018).

<https://www.tubitak.gov.tr/tr/burslar/doktora-sonrasi/arastirma-burs-programlari/2221/icerik-destek-miktari>. (Erişim Tarihi: 11.08.2018).

<https://www.tubitak.gov.tr/tr/burslar/yabancilara-yonelik/arastirma-burs-programlari/2216/icerik-destek-kapsami> (Erişim Tarihi: 11.08.2018).

<https://www.uscis.gov/working-united-states/temporary-workers/o-1-visa-individuals-extraordinary-ability-or-achievement> (Erişim Tarihi: 23.08.2017).

<https://www.wda.gov.tw/en/cp.aspx?n=66CBB369A792CBEE> (Erişim Tarihi: 13.03.2017).

www.fp7.org.tr/tubitak_content_files/285/7cp/Sorularla_AB_CP.doc (Erişim Tarihi: 25.02.2016).

www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=26 (Erişim Tarihi: 29.09.2017).

www.londonbusinessguide.org/assets/applets/Ankara_Anlasmasi.pdf. (Erişim Tarihi: 22.01.2018).

www.ogu.edu.tr/images/birimduyuru/200933112156.doc (Erişim Tarihi: 23.06.2018).

www.osym.gov.tr/TR,15240/2018-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu.html. (Erişim Tarihi: 12.08.2018).

www.sd.undp.org/content/sudan/en/home/operations/projects/democratic_governance/dg_tokten.html. (Erişim Tarihi: 11.08.2018).

www.toktenlebanon.org/about/about.php. (Erişim Tarihi: 19.01.2018).

www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/2750/web_istatistikleri.pdf (Erişim Tarihi: 14.05.2019).

www.tubitak.gov.tr/tr/burslar/doktora-sonrasi/arastirma-burs-programlari/icerik-2236-uluslararasi-deneyimli-arastirmaci-dolasimi-destek-programi (Erişim Tarihi: 09.08.2018).

www.universitetoplum.org/pdf/pdf_UT_352.pdf (Erişim Tarihi: 24.03.2017)



EKLER

EK 1

Tablo 41:
AB'nin Yerel ve Bölgesel Beyin Göçü Çekmeye Yönelik Programları

Programın Adı	Ülke	Yetkililer	Uygulama Dönemi	Amacı	Hedef Kitle
Chemnitz çekiyor!	Almanya	WE - Ekonomik Kalkınma Kurumu, Chemnitz Belediyesinin iş geliştirme ajansı.	2008-Devam Ediyor.	Beyin kazancı sağlama.	Çok Yetenekli Çalışanlar
BEWARE Burs Programı	Belçika	Valon Bölgesi Kamu Hizmeti - Ekonomi, İstihdam, Eğitim ve Araştırma Operasyon Genel Müdürlüğü	2014-2018	Beyin kazancı sağlama.	Yüksek Nitelikli Araştırmacılar
SOMOPRO - Seçkin Araştırmacılar için Güney Moravya Programı	Çek C.	Güney Moravya Bölgesi ve Güney Moravya Uluslararası göç Merkezi	SOMOPRO (2009-2013), SOMOPRO 2 (2012-2017) SOMOPRO 3 (2015-2020)	Beyin kazancı sağlama.	Yetenekli Araştırmacılar
Kopenhag Bölgesi İçin Hırslı Yetenek Stratejisi	Danimarka	Bölgenin kalkınma potansiyelini arttırmakla sorumlu resmi kurum olan "Kopenhag Kapasitesi" ile Büyük Kopenhag Belediyeleri	2014-2017	Beyin kazancını artırma.	Uluslararası Yetenekler
Expat projesi	Finlandiya	Uusimaa Bölge Konseyi	2011-2013	Beyin kazancını artırma.	Yerel Ve Uluslararası Bilgi Çalışanları, Öğrenciler Ve Aileleri Ve Ortakları.
Tampere Yetenekleri	Finlandiya	Tampere bölgesindeki sekiz yerel makam: Tampere, Kangasala, Lempäälä, Nokia, Orivesi, Pirkkala, Vesilähti, Ylöjärvi.	2010-Devam Ediyor	Beyin kazancını artırma.	Yetenekler (Özellikle Uluslararası Olanlar)
Açık Amsterdam! Amsterdam Uluslararası Yetenek Stratejisi	Hollanda	Amsterdam Büyükşehir Belediyeleri	2016-Devam Ediyor.	Beyin kazancını artırma.	Uluslararası Yetenekler ve Aileleri

Tablo 41'in devamı

Programın Adı	Ülke	Yetkililer	Uygulama Dönemi	Amacı	Hedef Kitle
Brainport'un Yetenek Çekme Ve Tutma Stratejisi	Hollanda	Brainport Geliştirme, Brainport Vakfı İle Eindhoven Bölgesi'ndeki üniversitelerin, endüstrilerin ve belediyelerin temsilcileri. Eindhoven Belediye Başkanı tarafından yönetilmektedir.	2005-Devam Ediyor.	Beyin kazancını arttırma.	Uluslararası Yüksek Nitelikli Çalışanlar
Bilimsel Araştırma Ve Teknolojik Yenilikler İçin Bölge Planı	İspanya	Comunidad de Madrid	2016-2020	Beyin kazancının oluşturulması ; beyin kazancını arttırma.	Hedef gruplar Ar-Ge'de çalışan genç yetenekli insanlar, özellikle doktora mezunları
San Sebastián'ın Yetenek Evi	İspanya	San Sebastián Belediyesi	2011-Devam Ediyor.	Beyin kazancının oluşturulması ; beyin kazancının güçlendirilmesi	Uluslararası Araştırmacılar

Kaynak:<https://cor.europa.eu/>

Tablo 42:
AB'nin Yerel ve Bölgesel Beyin Göçünü Önlemeye Yönelik Programları

Programın Adı	Ülke	Yetkililer	Uygulama Dönemi	Amacı	Hedef Kitle
Bölgeniz Geleceğiniz - YURA Projesi	Avusturya	Bölgesel yönetim Südweststeiermark Gmbh, Styria'nın güneybatısındaki bütünleşik ve sürdürülebilir bölgesel kalkınma için kurumsal bir platformdur.	2010-2013	Beyin göçünün önlenmesi; beyin göçünün azaltılması, beyin göçünün olumsuz etkilerini azaltma.	14-30 Yaş Arası Gençler
Salzburg Model Bölgesi Pinzgau-Pongau-Lungau	Avusturya	Salzburg Bölge Hükümeti, Mekansal Planlama Bölümü	2009-2012	Beyin göçünün önlenmesi; beyin göçünün azaltılması, beyin göçünün olumsuz etkilerini azaltma..	Gençler ve Kadınlar
Geçiş Yetenekleri	Fransa	Nantes İdari Bölge	2017-Devam Ediyor.	Beyin göçünün azaltılması, beyin göçünün negatif etkilerini azaltma.	Gençler
Yerel Ekonominin Gelişimi İçin Gençler, HU-HR	Hırvatistan	Bölgesel Kalkınma Ajansı Medjimurje - REDEA Ltd. (Projenin Hırvat Ortağı).	2012-2013	Beyin göçünün azaltılması, Beyin göçünün olumsuz etkilerini azaltma.	Genç Mezunlar
ORGANZA - Orta Ölçekli Yaratıcı Şehirler Ağı	Hollanda Almanya Romanya Slovakya İspanya	Arnhem Belediyesi (Baş Ortak) Bremeninvest (Bremen'in Ekonomik Kalkınma Ajansı) Yaş Belediyesi Presov Şehri Navarra Avrupa Ticari Ve Yenilik Merkezi (Navarra Hükümeti)	2010-2012	Beyin göçünün azaltılması, beyin göçünün olumsuz etkilerini azaltma.	Yaratıcı Yetenekler

Tablo 42'nin devamı

Programın Adı	Ülke	Yetkililer	Uygulama Dönemi	Amacı	Hedef Kitle
FILUR - İşsiz gençler için yoğunlaştırılmış eylemler	İsveç	Stockholm Belediyeleri	2010-2013	Beyin göçünü önleme.	Gençler (16-24yaş)
İş Yeri Kentsel Projesi	Letonya	Letonya Yetkilileri	2013-2015	Beyin göçü azaltma, beyin göçünün olumsuz etkilerini azaltma.	İşsiz Gençler
Kentsel Değişim Projesi	Macaristan	Nagykanizsa Kent Konseyi	2015-2018	Beyin göçünün azaltılması, Beyin göçünün olumsuz etkilerini azaltma, beyin kazancı sağlama.	Yerel Gençler
AB'de Göç Etme Özgürlüğünden Yararlanma	Romanya	Harghita İlçe Konsey	2016-2017	Beyin göçünün azaltılması, beyin göçünün olumsuz etkilerini azaltma.	Gençler
İş Dünyasına Girişimci Olma	Slovenya	Zasavje Bölgesel Kalkınma Ajansı ve Zagorje ob Savi Belediyesi	2009-Devam Ediyor. (2013'ten itibaren girişim ulusal seviyeye yükseltildi)	Beyin göçünün azaltılması, beyin göçünün olumsuz etkilerini azaltma.	35 Yaşın Altındaki Yetenekli İnsanlar
Selanik Yaratıcılık Platformu	Yunanistan	Selanik Belediyesi	2010-Devam Ediyor.	Beyin göçünün azaltılması, beyin göçünün olumsuz etkilerini azaltma	Genç Profesyoneller

Kaynak: www.cor.europa.eu/

EK 3

Mülakat soruları:

Bölüm 1: Demografik

1.Çalıştığı Kurum: Kamu Kurumu Özel Kurum Kamu Özel İştiraki

2.Cinsiyetiniz a. Erkek b. Kadın

3. Medeni Durumunuz nedir?

a.Evli b. Bekar c. Boşanmış d. Dul e. Ayrı Yaşama (Boşanma Öncesi)

4. nerelisiniz?

5.Şuanda yaşadığınız yer?

6. Eğitim seviyenizde ulaşmış olduğunuz eğitim durumunuz nedir?

7.Yaşınız

8.Mevcut aylık (yıllık) hane geliriniz

9.Yurt dışına ne zaman gittiniz?

10.Ne kadar süre ile yurt dışında bulundunuz?

11.Bulunduğunuz süre içerisinde Türkiye'ye geliyor muydunuz?

12.Geliyorsanız ne sıklıkta geldiniz?

13.Yurt dışında eğitim aldınız mı? Hangi eğitimi aldınız?

14.Hangi ülkeye gittiniz?

Sorular:

1.Yurt dışına çıkmanız için size etkili ya da yardımcı olan unsurlar nelerdir? Türkiye'de aldığınız eğitimin size yurt dışında katkıları oldu mu?

2.Yurt dışına göç kararı almanızda etkili olan faktörler nelerdir? Neden yurt dışı?

3.Yurt dışındaki kişilerle iletişiminiz oldu ise hangi iletişim araçları ile ve ağırları kullandınız?

- 4.Göç ettiğiniz ülkenin kültürüne uyum sağlama süreciniz nasıldı? Hangi kültürel farklılıklar sizi geldiğiniz ülkede yabancılaştırıyordu ya da o ülkeye yakınlaştırıyordu? Geldiğiniz ülkedeki kültürel açıdan size katkıları ve yaşadığınız sorunlar nelerdi?
- 5.Türkiye'deki olumlu ve olumsuz gelişmelerde bulunduğunuz ülkede Türk vatandaşı olmanızdan dolayı sizi etkileyen durumlar oldu mu?
- 6.Gittiğiniz ülkede göçmen olmanızdan dolayı size sağlanan fırsatlar oldu mu?
- 7.Yüksek nitelikli göçmenlere yönelik iş ilanlarını ya da kendi işinize yönelik iş ilanlarını takip ediyor muydunuz? Kullandığınız iletişim araçları neler? Ve sosyal medyayı kullanıyor musunuz?
8. Yurt dışında iken Türkiye kökenli proje ve işlerde yer aldınız mı?
9. Türkiye'den bulunduğunuz ülkede çalışmak kaydı ile iş teklifleri geldi mi?
10. Türkiye'ye geri dönmenizde neler etkili oldu?
- 11.Türkiye'ye hizmet etmek duygusu dönüşünüzde etkili oldu mu?
- 12.Türkiye'ye geri geldiğinizde özellikle bir şehir tercih ettiniz mi? Memleketinize yakın ya da memleketiniz olan bir yer olmasına dikkat ettiniz mi?
- 13.Eğitiminizin bir kısmını yurt dışında almış olmanız Türkiye'den ayrılmanızda ne kadar etkili oldu ve ülkenize geri dönmede ne kadar etkili olmuştur?
- 14.Neden geri geldiğinizde kamu kurumunda/özel kurumda/kamu özel işbirliğinde çalışmayı tercih ettiniz? İşe girme süreci nasıldı?
- 15.Türkiye'nin iş/ kültürü geri dönüşünüzde ne derece etkiliydi? Ve geri gelmenizde diğer ülkedeki kültürel farklılıkların etkisi oldu mu?
- 16.Türkiye'ye geldikten sonra diğer yurt dışında olan geri gelme niyetindeki arkadaşlarınıza önerileriniz oldu mu?
- 17.Tersine beyin göçünü siz nasıl yorumluyorsunuz. Tersine beyin göçünün artması için mevcut göç politikalarına önerileriniz nelerdir?
- 18.Yurt dışında çalışan beyin anlamındaki kişilerden iş birliği anlamında Türkiye'nin gelişmesinde nasıl yararlanılabilir?

**TEMALAR, ALT TEMALAR, KATEGORİLER VE KODLARIN
AÇIKLAMALARI**

Tablo 43:
Beyin Göçünün Gerçekleşmesinde Etkili Olan Faktörler Temasına İlişkin
Kategorilerin Tanımları ve Örnek İfadeler

S	Tür	Tema&Kategori&Kod		Tema ve Kategori Tanımları	Örnek İfadeleri
1	Tema	Beyin Göçünün Gerçekleşmesinde Etkili Olan Faktörler		Beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olan faktörlerle ilgili belirlenen kategorilerdeki ifadeleri içermektedir.	
1	Kategori	Ailevi Faktörler	Kodları: *Aile Fertleri *Yurt dışında Akraba	Ailevi faktörler; beyin göçü gerçekleştirmede yardımcı olduğu belirlenen kodların toplamıdır.	<i>“Yurt dışında akrabalarım vardı gelmem için de yardımcı oldular.”</i>
2	Kategori	Akademik Çevre Faktörleri	Kodları: *Hocaların Bağlantısı *Uluslararası Kongrelerdeki Akademisyenler	Akademik çevre faktörleri; beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen kodların toplamıdır.	<i>“Hocalarımla bağlantıları etkili oldu.”</i>
3	Kategori	Eğitim Faktörleri	Kodları: *Başarı *Burs *Mezun Olunan Üniversite *Yurt dışında Eğitim Alma *Dil Bilgisi	Eğitim faktörleri; beyin göçünü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen kodların toplamıdır.	<i>“Mezun olduğum okulun etkisi oldu.”</i>
4	Kategori	İş Faktörleri	Kodları: *İş Hayatı Sorunları *Yurt dışında İş	İş faktörleri; beyin göçü gerçekleştirmede etkili olduğu belirlenen kodların toplamıdır.	<i>“Ben oraya çalışma amaçlı gittim.”</i>
5	Kategori	Kariyer		Yurt dışında alınan eğitimin kariyer açısından önemli olduğu düşüncesine ilişkin ifadeleri içermektedir.	<i>“Özelde çalışırken yurt dışına çıkma gereği gördüm Sonrasında doktora yapmaya da karar verdim.”</i>
6	Kategori	Sosyal Çevre		Sosyal çevresinin etkisi ve yardımı ile yurt dışına gitmeye dair ifadeleri içermektedir	<i>“Lisansta bir üst dönemimdeki arkadaşım vasıtasıyla bağlantı kurup, hocalarıyla görüşüp gittim.”</i>
7	Kategori	Yurt dışında Bulunma İsteği		Yurt dışında bulunma isteğine ilişkin ifadeleri içermektedir	<i>“Üniversite hayatım boyunca bir uzaklaşma isteğim vardı”</i>

Tablo 44:
Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Süreci Temasına İlişkin Alt Temaların ve Kategorilerin Tanımları ve Örnek İfadeler

S	Tür	Tema&Kategori&Kod		Tanımlar	Örnek İfadeler
1	Tema	Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Süreci		Yurt dışındaki çalışma hayatı uyum süreci; çalışma hayatı uyumu ve çalışma hayatı zorlukları alt temalarının toplamıdır.	
1	Alt Tema	Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyum Sağlamada Yardımcı Faktörler		Çalışma hayatına uyum sağlamada yardımcı olan faktörlere ilişkin kategorilerin toplamıdır.	
1	Kategori	Çalışma İmkanları	Kodları: *Çalışma Disiplini *Maddi İmkanlar *Oryantasyon *Uygulama İmkanları *Yüksek Nitelikli Statüsü	Çalışma imkanları; çalışma hayatına uyuma yardımcı olduğu belirlenen kodların toplamıdır.	<i>“Çalışma disiplinleri, sistematik hareket etmeleri çok profesyonel. Mesela bir sistem kuruyorlar herkes buna adapte olmaya gayret ediyor.”</i>
2	Kategori	Çok Kültürlülük		Çalışma hayatına uyum sürecine çok kültürlü çalışma ortamının yardımcı olduğuna ilişkin ifadelerdir.	<i>“Çalıştığım yerde çoğunluk yabancıydı, kimsenin ön yargıları yoktu.”</i>
3	Kategori	Göçmen-Yabancı Olmaktan Dolayı Tanınan İmkanlar		Çalışma hayatına uyum sürecine göçmen-yabancı olmaktan dolayı tanınan imkanların yardımcı olduğuna ilişkin ifadelerdir.	<i>“Yabancı olunca akademide de bizler için yayın imkanları veriyorlardı.”</i>
1	Alt Tema	Yurt Dışında Çalışma Hayatına Uyumu Zorlaştıran Faktörler		Çalışma hayatına uyumu zorlaştıran faktörlere ilişkin kategorilerin toplamıdır.	
1	Kategori	Çalışma Hayatı Farklılıkları	Kodları: *Çalışma Disiplini Farklılıkları *Farklı Kültürel Değerler	Çalışma hayatı farklılıkları; çalışma hayatına uyumu zorlaştırdığı belirlenen kodların toplamıdır.	<i>“Çalışma şekli, çalışma düzenleri buraya göre daha farklı buna alışmak zaman aldı.”</i>
2	Kategori	Göçmen-Yabancı Olmaktan Dolayı Karşılaşılan Zorluklar		Çalışma hayatına uyumu göçmen-yabancı olmaktan dolayı karşılaşılan zorlukların zorlaştırdığına ilişkin ifadelerdir.	<i>“Sürekli çalışma iznini yenilemek zorundasınız.”</i>

Tablo 45:
Yurt Dışında Günlük Hayata Uyum Süreci Temasına İlişkin Alt Temalar,
Kategoriler ve Kodlar, Tanımlar ve Örnek İfadeler

S	Tür	Tema&Kategori&Kod		Tema & Kategori Tanımları	Örnek İfadeler
1	Tema	Yurt Dışında Günlük Hayata Uyum Süreci		Yurt dışındaki günlük hayata uyum süreci günlük hayata uyum sağlamada yardımcı faktörler ve uyumu kodlarının toplamıdır.	
1	Alt Tema	Yurt Dışında Günlük Hayata Uyum Sağlamada Yardımcı Faktörler		Günlük hayata uyum sağlamada yardımcı olan faktörlere ilişkin kategorilerin toplamıdır.	
1	Kategori	Ailevi Faktörler	Kodları: *Aile İle Yurt Dışına Gitme *Yurt Dışında Akraba	Ailevi faktörler; yurt dışında günlük hayatta uyum sağlamada yardımcı olduğu belirlenen kodların toplamıdır.	<i>“Ailecek gittiğimiz için uyum sağlama sürecimiz daha kolay oldu.”</i>
2	Kategori	Farklı Kültürler		Günlük hayata uyum sürecine farklı kültürlerin yardımcı olduğuna ilişkin ifadelerdir.	<i>“ABD’de her kültürden insan olduğu için daha kolay uyum sağladım.”</i>
3	Kategori	Göçmen-Yabancı Olmaktan Dolayı Tanınan İmkanlar		Günlük hayata uyum sürecine göçmen-yabancı olmaktan dolayı tanınan imkanların yardımcı olduğuna ilişkin ifadelerdir.	<i>“Kızım dünyaya gelmişti yurt dışında, ona vatandaşlık verdiler. Bu kızım için avantaj oldu.”</i>
4	Kategori	Türkiye Kültürü		Günlük hayata uyum sürecine Türkiye kültürünün yardımcı olduğuna ilişkin ifadelerdir.	<i>“Türklerin yardımsever ve sıcakkanlı oluşumuzdan belki de bize çabuk alıştılar biz de onlara aynı şekilde, aslında karşılıklı olarak da geliyor her şey.”</i>
5	Kategori	Yabancı Dil		Günlük hayata uyum sürecine yabancı dil bilmelerinin ve o dili daha da pekiştirmelerinin olduğuna ilişkin ifadelerdir	<i>“Anadili İngilizce olan bir yere gitmek tabi ki de avantaj oldu.”</i>

Tablo 45'in devamı

S	Tür	Tema&Kategori	Tema & Kategori Tanımları	Örnek İfadeler
1	Alt Tema	Yurt Dışında Günlük Hayata Uyumu Zorlaştıran Faktörler	Günlük hayata uyumu zorlaştıran faktörlere ilişkin kategorilerin toplamıdır.	
1	Kategori	Gidilen Ülkenin Kültürel Değerleri	Günlük hayata uyum sürecini gidilen ülkenin kültürel değerlerinin zorlaştırdığına ilişkin ifadelerdir.	<i>“Yemek kültürü farklıydı bunlar yabancılaştırdı.”</i>
2	Kategori	Göçmen-Yabancı Olmaktan Dolayı Karşılaşılan Zorluklar	Günlük hayata uyum sürecini göçmen-yabancı olmaktan dolayı zorlaştığına ilişkin ifadelerdir.	<i>“ABD’de yabancılardan Müslümanlara karşı olumsuz bir ön yargı var. Yansıtmasalar da Bunu bilmek bile kötü oluyordu.”</i>
3	Kategori	İklim Özellikleri	Günlük hayata uyum sürecini iklim özelliklerinden dolayı zorlaştığına ilişkin ifadelerdir.	<i>“Gittiğim ülkede sürekli yağmur yağıyordu uyum sağlamada biraz zorlandım.”</i>
4	Kategori	Kalacak Yer	Günlük hayata uyum sürecini göçmen-yabancı olmaktan dolayı zorlaştığına ilişkin ifadelerdir.	<i>“Geldiğim ilk zamanlarda kalacak yer bulamadım, bu yüzden tüm işlerim aksamıştı.”</i>
5	Kategori	Maddi Zarar	Günlük hayata uyum sürecini maddi zararlar olarak ülkedeki kriz ve yurt dışındaki vergilerden dolayı zorlaştığına ilişkin ifadelerdir.	<i>“Vergiler çok yüksekti yabancılara.”</i>
6	Kategori	Sosyalleşememe	Günlük hayata uyum sürecini sosyalleşememekten dolayı zorlaştığına ilişkin ifadelerdir.	<i>“Başlarda yalnızlık ve sosyal hayata uyum süreci etkiliyor tabi.”</i>
7	Kategori	Yabancı Dil	Günlük hayata uyum sürecini yabancı dilden dolayı zorlaştığına ilişkin ifadelerdir.	<i>“Ama ilk zamanlar öyle değildi Oğlum daha küçüktü okula ilk defa orada başladı o süreç bizim için sancılıydı ilk 6 ay. Kimse Türkçe konuşmuyor sonuçta çocuğum iletişimde başta zorluklar yaşadı.”</i>

Tablo 46:
Yurt Dışında Bulundukları Süre İçerisinde Türkiye Menşeli İşlerde Yurt Dışında Olmak Kaydıyla Yer Alma Durumları Temasına İlişkin Tema, Alt Temaların ve Kategorilerin Tanımlamaları ve Örnek İfadeler

S	Tür	Tema&Kategori	Tema & Kategori Tanımları	Örnek İfadeler
1	Tema	Yurt Dışında Bulunma Süresince Türkiye Menşeli İşler Teması	Yurt dışında bulunma süresince kişilerin Türkiye ile ilgili işlerde yer alıp almadığına dair Türkiye menşeli iş ve projelerde yer alma durumu ve Türkiye’den yurt dışında çalışmak için iş teklifi alma durumları alt temalarındaki ifadeleri içermektedir.	
1	Alt Tema	Yurt dışında Bulunma Süresince Türkiye Menşeli Program Ve Projelerde Yer Alma Durumu	Türkiye menşeli iş ve projelerde yer alma durumu yer alanlar ve yer almayanlar kategorilerindeki ifadeleri içermektedir.	
1	Kategori	Türkiye Menşeli İş Ve Projelerde Yer Alanlar	Türkiye menşeli iş ve projelerde yer alanların yer alma nedenlerine ilişkin ifadeleri içermektedir.	<i>“Rusya’dayken bir Türk firması orada devlet ihalesine girip işi almış köprü yapıyor mesela, öyle işlerde çalıştım.”</i>
2	Kategori	Türkiye Menşeli İş Ve Projelerde Yer Almayanlar	Türkiye menşeli iş ve projelerde yer almadıklarını belirten ifadeleri içermektedir.	<i>“Yer almadım.”</i>
1	Alt Tema	Yurt Dışında Bulunma Süresince Türkiye’den Yurt dışında Çalışmak İçin İş Teklifi Alma Durumu	Türkiye’den yurt dışında çalışmak için iş teklifi alma durumu iş teklifi alanlar, iş teklifi almayanlar ve kişilerin bu soruya farklı olarak verdiği cevap olarak yurt dışından iş teklifi alma kategorilerindeki ifadeleri içermektedir.	
1	Kategori	Türkiye’den İş Teklifi Alanlar	Bireylerin Türkiye’den iş teklifi aldıklarına dair ifadeleri içermektedir.	<i>“İş teklifi aldım.”</i>
2	Kategori	Türkiye’den İş Teklifi Almayanlar	Bireylerin Türkiye’den iş teklifi almadıklarına dair ifadeleri içermektedir.	<i>“İş teklifi almadım.”</i>
3	Kategori	Yurt Dışından İş Teklifi Alanlar	Bireylerin yurt dışından iş teklifi aldıklarına dair ifadeleri içermektedir.	<i>“Bir şirketten iş teklifi aldım, İskoçya’da kalmam gerekiyordu.”</i>

Tablo 47:
Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesinde Etkili Olan Faktörler Temasına İlişkin
Tema ve Kategorilerin Tanımlamaları ve Örnek İfadeler

S	Tür	Tema&Kategori&Kod		Tanımlar	Örnek İfadeler
1	Tema	Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesinde Etkili Olan Faktörler		Bireylerin tersine beyin göçü kararı almalarında etkili olan faktörlerle ilgili belirlenen kategorilerdeki ifadeleri içermektedir.	
1	Kategori	Ailevi Faktörler	Kodlar: *Ailenin Türkiye’de Olması *Anne *Çocuk Yetiştirme *Tek Çocuk Olma	Ailevi faktörler; tersine beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olduğu belirlenen kodların toplamıdır.	“Türkiye’de ailem var, ailemin bana geri gelmemde pozitif yönde etkisi oldu.”
2	Kategori	Siyasal Sebepler		Tersine beyin göçünün gerçekleşmesinde bireyin ülkeler arasında yaşanan olumsuz siyasi sebeplerden dolayı yaşadığı sorununa ilişkin ifadesini içermektedir.	“Ülkeler arasındaki gerginlikten dolayı yaşamımız kısıtlandı”
3	Kategori	İş Faktörleri	Kodlar: *Burs *İş İlanı-Teklifi *Maddi İmkanlar *TÜBİTAK Geri Dönüş Çağrısı *Türkiye’deki Kurumların Çalışma İmkanları *Vize Sorunu	İş faktörleri; tersine beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olduğu belirlenen kodların toplamıdır.	“Şuanda çalıştığım kurumun etkisi oldu.”
4	Kategori	Sosyo-Kültürel Faktörler	Kodlar: *Kültürel Seviye *Sosyal Çevre *Türkiye’nin Kültürünü Özleme *Yemek Kültürü	Sosyo-kültürel faktörler; tersine beyin göçünün gerçekleşmesinde etkili olduğu belirlenen kodların toplamıdır.	“Ülkemin yemeklerini özlemiştim”

Tablo 47'nin devamı

5	Kategori	Planlanmış Olması	Tersine beyin göçünün gerçekleşmesinde bireyler tarafından dönüşün planlanmış olmasına ilişkin ifadeleri içermektedir.	<i>"Bursla gitmiştim geri dönecektim."</i>
6	Kategori	Türkiye'nin Maddi Açından Uygun Gelmesi	Tersine beyin göçünün gerçekleşmesinde Türkiye'nin maddi açıdan daha uygun gelmesinin etkisi olduğuna ilişkin ifadeleri içermektedir.	<i>"Türkiye'de bu anlamda daha lüks yaşadığımı gördüm."</i>
7	Kategori	Türkiye'ye Hizmet Etme	Tersine beyin göçünün gerçekleşmesinde Türkiye'ye hizmet etmenin etkisi olduğuna ilişkin ifadeleri içermektedir.	<i>"Hizmet etmenin de etkisi oldu".</i>
8	Kategori	Yurt Dışı Eğitimi ve Deneyimi	Tersine beyin göçünün gerçekleşmesinde yurt dışından alınan eğitim ve deneyimin dönüşte olumlu etkisi olacağına ilişkin cevapları içermektedir.	<i>"Akademik ortamda yurt dışında doktora almak Türkiye'de doktora almanın üstünde gibi gözüküyordu."</i>

Tablo 48:
Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Sonrasında Şehir Tercih Etme Sebepleri

S	Tür	Tema & Kategori	Tanımlar	Örnek İfadeler
1	Tema	Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü Sonrasında Şehir Tercih Etme Sebepleri	Türkiye'de yaşamak için tercih edilen şehri neden tercih edildiğine ilişkin kodların toplamıdır.	
1	Kategori	Aile Yakınlığı	Aile yakınlığı sebebiyle bu şehirde yaşamayı tercih etmeye ilişkin ifadeleri içermektedir.	<i>"İzmir evet ailem Balıkesir'deydi yakın sayılır."</i>
2	Kategori	İşin Yeri	Çalışılan kurumun şehir konumu sebebiyle bu şehirde yaşamayı tercih etmeye ilişkin ifadeleri içermektedir.	<i>"Bursun beni görevlendirdiği şehirde işe başladım."</i>
3	Kategori	Önceden Yaşadığı Şehir	Yurt dışı öncesinde de aynı şehir de yaşama nedeniyle tercih etmeye ilişkin ifadeleri içermektedir.	<i>"İzmir'de yaşıyorduk gitmeden önce."</i>
4	Kategori	Şehri Sevme	Bireyin şehri sevmesi dolayısıyla bu şehirde yaşamayı tercih etmesine ilişkin ifadeleri içermektedir.	<i>"İstanbul tercih ettim İstanbul'u daha çok seviyorum."</i>

Tablo 49:
Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Türkiye’deki Kurumlarında Çalışmaya Başlaması Süreci Temasına İlişkin Alt Temaların ve Kategorilerin Tanımlamaları ve Örnek İfadeler

S	Tür	Tema & Alt Tema& Kategori		Tanımlar	Örnek İfadeler
1	Tema	Tersine Beyin Göçü Sonrasında Çalışmaya Başlaması Süreci		Tersine beyin göçü sonrasında Türkiye’deki kurumlarda çalışmaya başlaması sürecine ilişkin alt temaların toplamıdır.	
1	Alt Tema	Kamu Kurumunda Çalışmaya Başlama Süreci		Türkiye’deki kamu kurumlarında çalışmaya başlaması sürecine ilişkin kategorilerin toplamıdır.	
2	Alt tema	Özel Kurumda Çalışmaya Başlama Süreci		Türkiye’deki özel kurumlarda çalışmaya başlaması sürecine ilişkin kategorilerin toplamıdır	
3	Alt tema	Kamu Özel İştirakinde Çalışmaya Başlama Süreci		Türkiye’deki kamu özel iştiraklerinde çalışmaya başlaması sürecine ilişkin kategorilerin toplamıdır	
1	Kategori	İşe Girme Süreci	Kodlar: *Akademik Çevre *Burs *İş İlanları *Yurt dışına Gitmeden Önceki Kurum	Tersine beyin göçü sonrasında Türkiye’de işe girme sürecine ilişkin kodların toplamıdır.	“ <i>hedefim bu firmalardan birinde işe girmektir, dönünce de iş başvurumu yaptım ve girdim.</i> ”
2	Kategori	Çalışma Sebebi	Kodlar: *Burs *Çalışma İmkanları *KPSS *Tanınmama *Kamu Kurumlarındaki Bürokrasi *Kamu Kurumlarında Çalışma İsteği	Tersine beyin göçü sonucunda Türkiye’deki kurumlarda çalışma sebeplerine ilişkin kodların toplamıdır	“ <i>YLSY bursu sonrasında devlette çalışacaktım.</i> ”

Tablo 50:
Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Yurt dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylere Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirmeleri İle İlgili Tavsiyeleri

S	Tür	Tema & Kategori	Tanımlar	Örnek İfadeler
1	Tema	Tersine Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Yurt dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylere Türkiye’ye Tersine Beyin Göçü Gerçekleştirmeleri İle İlgili Tavsiyeleri	Tersine beyin göçü gerçekleştirmiş bireylerin yurt dışındaki yüksek nitelikli bireylere tersine beyin göçü gerçekleştirmeleri ile ilgili tavsiyelerine ilişkin belirlenen kodların toplamıdır.	
1	Kategori	Bireylerin Durumuna Göre Öneri	Bireylerin durumlarına göre önerilerine ilişkin ifadeleri içermektedir.	“Önerim ise vatandaşlığınızı almadan gelmeyin ileri de gidebileceğiniz bir yeriniz olsun diyorum.”
2	Kategori	Olumlu Öneri	Bireylere olumlu öneri vermeye ilişkin ifadeleri içermektedir.	“Kendi tecrübelerimi anlatıyorum. Tavsiye ediyorum.”
3	Kategori	Olumsuz Öneri	Bireylere olumsuz öneri vermeye ilişkin ifadeleri içermektedir.	“Gelmeyin dedim.”
4	Kategori	Öneri Vermeme	Bireylere herhangi bir öneride bulunmamaya ilişkin ifadeleri içermektedir.	“Önerilerim olmadı.”

Tablo 51:
Tersine Beyin Göçünün Gerçekleşmesi ve Arttırılmasına Yönelik Tavsiyeler
Teması ve Kodların Tanımları

S	Tür	Tema & Kategori	Tanımlar	Örnek İfadeler
1	Tema	Tersine Beyin Göçü Üzerine Görüşler	Tersine beyin göçü gerçekleştiren bireylerin tersine beyin göçünün artmasına yönelik tavsiyelere ilişkin kodların toplamıdır.	
1	Kategori	Bilimsel Destek Sağlanması	Tersine beyin göçünün bilimsel desteklerle artabileceği önerisine yönelik ifadeleri içermektedir.	<i>“Enstitüler arttırılabilir.”</i>
2	Kategori	Maddi Destek Sağlanması	Tersine beyin göçünün maddi desteklerle artabileceği önerisine yönelik ifadeleri içermektedir.	<i>“Teşvik ve primler arttırılmalıdır.”</i>
3	Kategori	Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi	Tersine beyin göçünün motivasyon ile gerçekleşebileceğine yönelik ifadeleri içermektedir.	<i>“Gel burada beraber çalışalım denmesi önemli.”</i>
4	Kategori	Türkiye’nin Tanıtımının Yapılması	Tersine beyin göçünün Türkiye’nin ve çağrılarının tanıtımı ile gerçekleşebileceğine yönelik ifadeleri içermektedir.	<i>“Ülkenin tanıtımı güzel bir şekilde yapılmalı.”</i>
5	Kategori	Uygun Yaşam Koşullarının Sağlanması	Tersine beyin göçünün gelenlere uygun yaşam koşullarının sağlanması ile artabileceği önerisine yönelik ifadeleri içermektedir.	<i>“Bireye kendisini geriletmeyeceği yaşamına dair imkanlar verilmeli.”</i>

Tablo 52:
Yurt Dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği Teması ve Kategorilerin Tanımları ve Örnek İfadeler

S	Tür	Tema & Kategori	Tanımlar	Örnek İfadeler
1	Tema	Yurt dışındaki Yüksek Nitelikli Bireylerle İşbirliği	Yurt dışındaki yüksek nitelikli bireylerden Türkiye için nasıl iş birliği yapılabileceğine ilişkin kodların toplamıdır.	
1	Kategori	Araştırmacı Gönderme	Türkiye’den yurt dışındaki kişilerin yanına araştırmacı göndererek iş birliği yapılabileceğine ilişkin ifadeleri içermektedir.	<i>“Yurt dışındaki beyinlerin yanına Türkiye’den araştırmacılar gönderebiliriz.”</i>
2	Kategori	Bilgi Ağı Oluşturma	Yurt dışındaki kişilerle bilgi ağı oluşturarak iletişime geçilmesi yoluyla iş birliği yapılabileceğine ilişkin ifadeleri içermektedir.	<i>“İşle ilgili ya da farklı bir konu da bir yardım alınmak istendiğinde, bu kişilerle irtibata geçilebilir.”</i>
3	Kategori	Etkinlik ve Organizasyon	Yurt dışındaki kişilerden kongre sempozyum ve tanıtım gibi etkinliklerle iş birliği yapılabileceğine ilişkin ifadeleri içermektedir.	<i>“Yurt dışındaki Türk beyinlerle yurt dışında Türkiye’den gelen araştırmacıları buluşturacak etkinlikler düzenleyerek.”</i>
4	Kategori	Proje ve Programlar Aracılığıyla	Türkiye ve yurt dışı arasında yapılacak ortak proje ve programlarla iş birliği yapılabileceğine ilişkin ifadeleri içermektedir	<i>“Yurt dışındaki kişilerle Türkiye ile ortak projeler yapılabilir.”</i>
5	Kategori	Yurt Dışındaki Kişiler Tarafından Tanıtım Yapılması	Yurt dışındaki kişiler tarafından Türkiye ile ilgili tanıtımların yapılmasıyla iş birliği yapılabileceğine ilişkin ifadeleri içermektedir.	<i>“Bazı şeyler tanıtılabilir bu kişiler tarafından.”</i>

ÖZGEÇMİŞ

Özge Alev SÖNMEZ ÇALIŞ, 21 Şubat 1985 tarihinde Edirne’de doğdu. İlkokul ve ortaokul eğitimini Yüksel Yeşil İlköğretim Okulu’nda okul birincisi olarak bitirdi. Lise eğitimini Edirne Anadolu Lisesi’nde tamamladıktan sonra, 2003 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nü kazandı. Lisans eğitimini 2008 yılında bitirip, aynı yıl Trakya Üniversitesi’nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı’nda yüksek lisansa başladı. 2011 yılında Geçmişten Günümüze Edirne İlinin Sosyal Analizi başlıklı yüksek lisans tezini bitirdikten sonra, Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı’nda doktora başladı. 2010 yılında Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde Araştırma Görevlisi oldu ve halen Sakarya Üniversitesi’nde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır. Evlidir.