

ÖĞRETİM ELEMANLARININ YURT DIŞI DENEYİMLERİ: YAŞAM ÖYKÜSEL BİR ANALİZ TRANSNATIONAL EXPERIENCES OF ACADEMICS: A LIFE STORY ANALYSIS

Eray KARA

Giresun Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu

eray.kara@giresun.edu.tr

ORCID No: 0000-0001-8614-4918

Temel ÇALIK

Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

temelc@gazi.edu.tr

ORCID No: 0000-0003-3656-6260

ÖZ

Geliş Tarihi:

24.03.2022

Kabul Tarihi:

22.04.2022

Yayın Tarihi:

30.06.2022

Anahtar Kelimeler

Akademik hareketlilik, akademik destekler, beyin göçü, yükseköğretim, akademisyen

Keywords

Academic mobility, scholarships, brain drain, higher education, academics

Bu çalışmada, Türkiye’de görev yapmakta iken akademik çalışmalar yapmak amacıyla en az bir yıl süreyle yurt dışına giden/orada bulunan ve yurt dışı yükseköğretim kurumlarında akademik çalışmalar yapan akademisyenlerin deneyimleri incelenmektedir. Yaşam öyküleri katılımcıların yurt dışı akademik deneyimlerinin öncesi, deneyim süreci ve sonrasını kapsamlı bir şekilde ele almaya imkân vermiştir. Veriler araştırmacılar tarafından geliştirilmiş yarı yapılandırılmış bir görüşme formu ile toplanmıştır. Toplanan veriler, anlatı analizi kullanarak çözümlenmiştir. Bulgular katılımcıların hareketlilik kararında üniversitelerdeki akademik ortam ve istihdam koşullarının etkili olduğunu göstermektedir. Yurt dışında geçirdikleri süre içinde akademisyenler yabancı dil kullanımında ve mesleki anlamda yetersizlik hissetmişlerdir. Olumsuz durumlarla danışman ve arkadaşlarından aldıkları destekle başa çıkabilmişlerdir. Geri dönen akademisyenler Türkiye’deki çalışma koşulları ve Türkiye’deki akademik ortamının bireyi geliştirmekten uzak olduğunu düşünmektedirler. Özellikle Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) programını tamamlayıp dönen akademisyenlerin döndüklerinde bir uyum programına gereksinim duyduğu araştırmanın ortaya koyduğu bulgular arasındadır.

ABSTRACT

This paper presents transnational experiences of Turkish academics who have spent/been spending at least one year abroad for professional purposes. The experiences were collected through interviews for life stories of the participants, which gave way for a detailed and comprehensive perspective to the researchers. Consisting of three chronological order (before, during and post parts of the mobility), life story form was designed by the researchers. The narratives were analysed accordingly with the narrative analysis method. Findings reveal that academic culture and employability play an important role in deciding the target country. During the time abroad, the participants stated that they felt professionally illiterate and inadequate in mastering the dominant language. While the difficulties were eased with the help of academic advisors and close friends/family the returnees thought that the academic environment in Turkey was far from being improving the individuals. The study reveals that researchers taking part in academic mobility, but especially the ones who benefited from Selecting and Appointing the Candidates to Go Abroad for Postgraduate Education (YLSY) need a re-integration program on returning.

DOI: <https://doi.org/10.30783/newsosbilen.1093059>

Atıf/Cite as: Kara, E. ve Çalık, T. (2022). Öğretim elemanlarının yurt dışı deneyimleri: yaşam öyküsel bir analiz. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(2), 758-772.

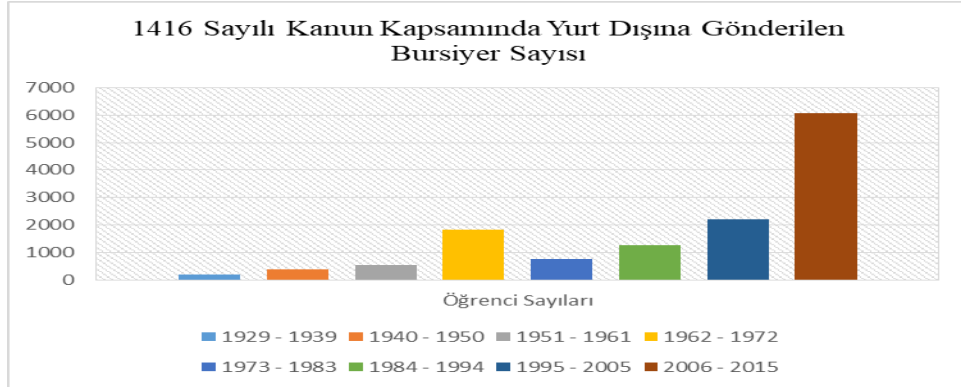
Giriş

Dünya üzerinde var olan bütün ülkelerin mevcut kaynaklara erişebilmek için bir rekabet içinde oldukları bilinmektedir. Bu kaynaklardan en uzun süre yatırım yapılan beşeri sermayenin ülkeyi terk etmesi beyin göçünün neden olduğu ekonomik ve toplumsal kayıpları beraberinde getirmektedir. Yetişmiş insan gücünün ülkeyi terk etmesi gelişmiş ülkeler için de dikkate almaya değer bir durum olarak varlığını sürdürmesine karşın asıl kayıp gelişmekte olan ülkelerde yaşanmaktadır. Araştırmalar yurt dışında öğrenim gören öğrencilerin 1/5'inin ülkesine geri dönmediğini ve yurt dışında edinilen derece lisansüstü olduğunda yabancı ülkede kalma oranının daha da arttığını göstermektedir. Yurt dışında öğrenim görmek için ülkesinden ayrılan Çinli öğrencilerin %70'inin ülkelerine bir daha dönmediği bilinmektedir (World Government Summit, 2017). 1960'lı yıllardan itibaren, ülkelerin kalkınması ile doğrudan ilgili olan faktörlerin fiziki sermayenin yanı sıra beşeri sermaye ile de ilişkili olduğu yönündeki düşünceler 2000'li yıllarda ivme kazanan küreselleşme, nitelikli insan kaynağının gerek uluslararası rekabette gerekse demokratik ve refah bir toplumun inşasında en önemli yapı taşı olduğunu göstermiştir (Friedman, 1955; Kaya, 2009). Günümüzde gelinen noktada nitelikli iş gücü az bulunur, pahalı ve elde tutması zor bir hal almıştır. Eğitimin amacının yeniden sorgulandığı İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden yıllarda bireylerin daha üretken kılmanın yolunun eğitimden geçtiği fikri gün yüzüne çıkmıştır. Eğitimli bireylerin daha üretken ve daha verimli olması eğitime devlet desteği konularını gündeme getirmekle beraber beşeri sermaye kavramının orta çıkmasına zemin hazırlamıştır (Friedman, 1955). Nitelikli işgücünün elde ettiği yüksek gelir, eğitime yapılan yatırımları artırmış ve özellikle yükseköğretim bu yatırımlardan daha büyük pay almıştır. Yükseköğrenimini tamamlamış nitelikli işgücü, bulunduğu ülkenin toplumsal hayatına katkıda bulunmaktadır. Ülkelerine döndüklerinde ise anavatanlarının kalkınmasını hızlandıracak bilgi, beceri ve sosyal ağlarını beraberlerinde getirmektedirler (Durmaz, 2018). Bu edinimlerin yerinde kullanılarak toplumsal kalkınma sağlanması ise beyin göçü politikalarıyla ilgili olduğu kadar kök ülkenin ekonomik yapısı ve siyasi istikrarı ile doğrudan ilişkilidir (Şimşek, 2006). Örneğin Tayvan, kendi topraklarında silikon vadisi ve bilim parkları açarak dönen nitelikli işgücünün girişimlerini uygulayabilecek mesleki becerileri halkına kazandırarak beyin göçünü tersine çevirebilmiş ve kaybettiği nitelikli iş gücünü yeniden kazanabilmiştir. Bilimsel diaspora faaliyetlerinin kazanımları olarak yürürlüğe konan uygulamalar Tayvan'ı vatandaşları için mecburiyetten ziyade iyi bir fırsat haline getirmiştir (World Government Summit, 2017). İşgücünün niteliği ve planlanması hem Osmanlı İmparatorluğu hem de Türkiye Cumhuriyeti hükümetleri tarafından ele alınmıştır.; nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla yurt dışı akademik hareketliliği destekleyen programların temeli III. Selim döneminde atılmıştır. Akademik hareketliliğin yönünü belirleyen temel unsurlar nitelikli insan gücünü doğrudan etkileyen ekonomik ve teknolojik gelişmeler olmuştur (Aktekin ve Tekben, 2019).

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşunu takip eden yıllarda, hedeflenen toplumsal düzenin inşa ve bekasını sağlayabilecek nitelikli insan gücünün ve bu kaynağı sağlayabilecek yükseköğretim kurumlarının nicelik ve nitelik açısından yeterli olmadığı bilinmektedir. Bu dönemde Türkiye'ye davet edilen yabancı uzmanlar (John Dewey, Alfred Kühne, Albert Malche, Kate Vixon Wofford) ve onların eğitim sisteminde yapılacak iyileştirmeler ve yükseköğretim reformuna ilişkin detaylı raporları dikkat çekmektedir. Yerinde yapılan gözlem ve analiz raporları politik girişimlere yol açmış ve yurt dışına Türk araştırmacıların gönderilmesi de sağlanmıştır. Ancak, yabancı uzmanların tavsiyelerinin köklü hükümet politikaları yapılması gerekliliği ortak paydasında bulunduğu görülmektedir. Muhasır medeniyetler düzeyinde eşit şartlarda yer alabilmek için özellikle Avrupa'da yetişmiş insan gücünün temini hususunda yasal bir düzenleme yapılması gerekliliği bu şartlar altında "Memâlik-i Ecnebiyeye Gönderilecek Talebe Hakkında Nizamname" adı ile 1416 sayılı Kanun ile düzenlenerek İsmet İnönü tarafından 29 Aralık 1928'de Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne (TBMM) sunulmuş ve 16 Nisan 1929 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Ulu, 2014). 1416 sayılı Kanunun yayınlanması, birçok bakanlığın gereksinim duyduğu insan kaynağını yetiştirmek için yurt dışına öğrenci göndermesinin önünü açmıştır (Arslan, 2014). Çeşitli bakanlıkların (Maarif, Ticaret, İktisat, Bayındırlık, Ziraat, Maliye) yanı sıra valilik ve belediyeler de bu teşebbüsten faydalanarak, ihtiyaç duydukları insan kaynağının yurt dışında öğrenim görmesini desteklemişlerdir. Sanayileşme hamlesi ile Etibank, Makine ve Kimya Endüstrisi (MKE), Türkiye Selüloz ve Kağıt Fabrikaları (SEKA) ve Sümerbank gibi kuruluşlar da yurt dışında eğitim almaları için bursiyerler göndermişlerdir (Ulu, 2014). Üniversite reformunun başlaması ile 1933'ten itibaren üniversitelerin sayısındaki artış ile beraber akademisyen ihtiyacı (Aktekin ve Tekben, 2019) önemli bir sorun olmaya başlamıştır. Bu ihtiyacın karşılanması gerekliliği, 1416 sayılı Kanuna, yetişmiş öğretim elemanı kazandırma görevini de yüklemiştir (Gümüş ve Gökbel, 2012). Yurt dışına öğrenim görmek üzere gönderilen bursiyerlerin yasal

dayanağını oluşturan bu kanun, bursiyerlerin hakları, seyahat koşulları, eş ve çocuklarına sağlanacak destek ve tazminat koşullarını düzenlemektedir. Yurt dışında akademik çalışma yapmak isteyen araştırmacılara yönelik destekler Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) ilave olarak, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ve Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) tarafından da sağlanmaktadır.

Yurt dışına maddi destekler sağlanarak gönderilen araştırmacılardan beklenen yaygın etkilerden biri araştırma ve yayınlardır. Uluslararası tecrübeye sahip olan akademisyenlerin en çok alıntı yapılan araştırma makalelerini yazdıkları ve en yüksek ortalama atıf etkisini yarattıkları bilinmektedir (British Council, 2012). Türkiye'de 2001-2010 yılları arasında, SCI-E veri tabanı kapsamında indekslenen Türkiye adresli tüm makaleler içinde uluslararası ortak yazarlık makalelerinin oranı %16,5 ve SSCI veri tabanı kapsamında %22,6 olarak hesaplanmıştır (Zan, 2012). En çok uluslararası ortak çalışma sayısına sahip olan Bilkent ve Orta Doğu Teknik Üniversitelerinin (Zan, 2012) en fazla yabancı uyruklu öğretim üyesine sahip olan üniversiteler (Gür, Çelik ve Yurdakul, 2019) olmaları, uluslararası deneyimin yükseköğretimin niteliğine olumlu katkı yaptığının göstergesi olarak değerlendirilmiştir. 1416 sayılı Kanun kapsamında MEB ve YÖK tarafından akademisyen ihtiyacını karşılamaya yönelik tedbirler doğrultusunda atılan adımların en kapsamlısının beş yılda 5.000 araştırmacının yurtdışına lisansüstü eğitim almak üzere gönderilmesinin hedeflendiği YLSY Programı olduğu bilinmektedir (MEB, 2019). 1950'li yıllarda sayıları artan devlet üniversitelerine 2006-2008 arasında kurulan 41 yeni üniversitenin eklenmesi, aynı hızda artan vakıf üniversiteleri ve 1992 yılında kurularak hâlen gelişmekte olan üniversitelerin mevcut sorunları ile birleştiğinde akademisyen sayısındaki nicelik sorunlarına yenisini eklemekle kalmamış niteliğe ilişkin tartışmaları derinleştirmiştir (Gümüş ve Gökbel, 2012; Kavili Arap, 2010). Akademisyen yetiştirilmesine ilişkin hem nicelik hem de nitelik sorunlarını birlikte çözmeyi hedefleyen YLSY programı yılda 1000 araştırmacının desteklenmesini öngörmektedir. Buna karşın program kapsamında, belirlenen kontenjanın çok altında araştırmacı desteklenmiştir. MEB tarafından sağlanan verilere göre, 1416 sayılı kanun kapsamında yurt dışına gönderilen araştırmacı sayısı grafikte gösterilmiştir:



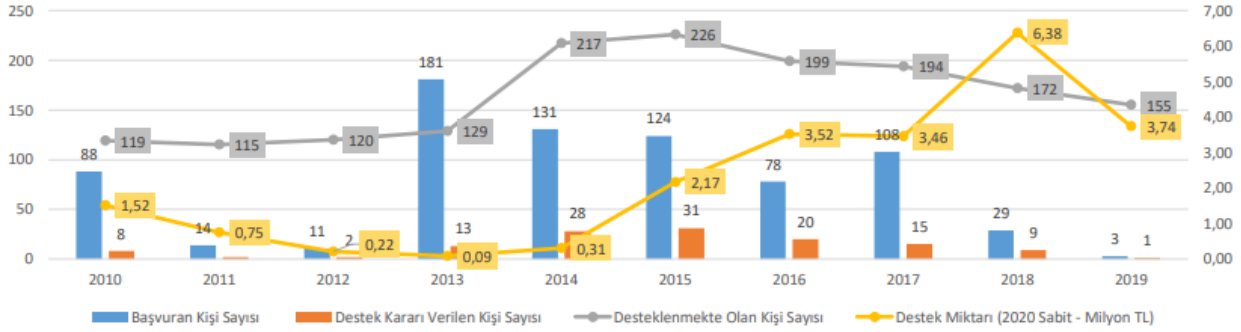
Grafik 1. 1416 Sayılı Kanun Kapsamında Yurt Dışına Gönderilen Bursiyer Sayısı*

*Milli Eğitim Bakanlığı verilerinden araştırmacılar tarafından derlenmiştir.

Şekil 1 incelendiğinde, MEB tarafından 1416 sayılı kanun kapsamında desteklenen bursiyer sayısının 2006 – 2015 döneminde diğer dönemlere nispeten büyük oranda bir artış olduğu görülmektedir. VI. Plan döneminde hız kazandırılan öğretim üyesi olarak yetişmeleri amacıyla yurt dışına gönderilen araştırma görevlilerinin sayıları 2.006 iken, VII. Plan döneminde bu sayı 416'ya gerilemiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2021). Bu durum aynı zamanda, yükseköğretim kurumlarının sorunlarının (bürokratik ve merkezi yapı, rekabet edebilirlik, üniversite ve fakülte yetkileri, akademisyenlerin yönetime katılımı, bilimsel özerklik ve işbirliği) devam ettiğini de ortaya koymuştur. X ve XI. Kalkınma Planları kapsamında uygulama alanları genişleterek oluşturulan yeni planlar kapsamında yeni kurulan üniversiteler başta olmak üzere, öğretim üyesi ihtiyacını karşılamak amacıyla yurtiçi ve yurtdışında öğretim üyesi yetiştirme programlarına daha fazla öğretim elemanının katılımı desteklenmeye başlanmıştır.

MEB gibi TÜBİTAK Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı (BİDEB), bilgiye dayalı ekonomilerin rekabet edebildiği günümüz dünyasında bilim ve teknoloji üretebilen ve bunları ekonomik faydaya dönüştürebilen insan

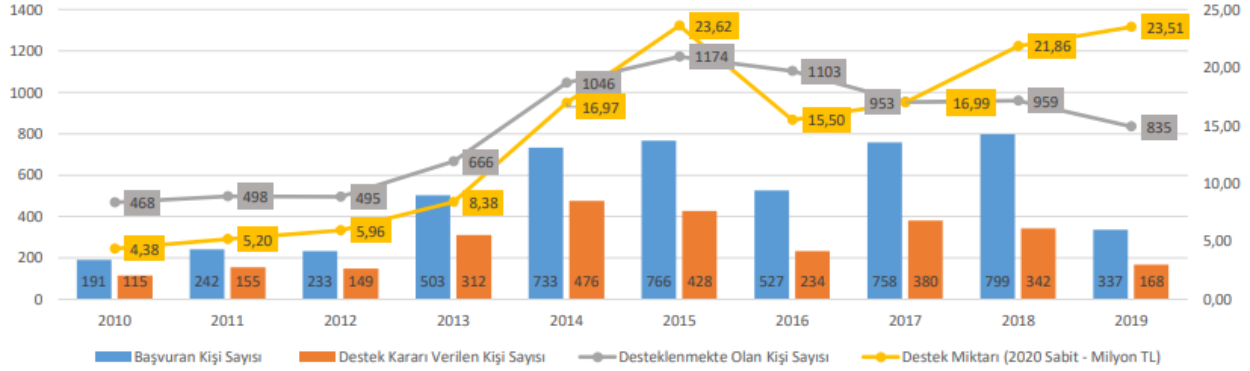
kaynağının yetiştirilmesi amacıyla destekleyici teşviklerde bulunmaktadır (BİDEB, 2020). Bilim insanlarının yetiştirilmesi ve geliştirilmesi için olanaklar sunan bu kurumdan 2010 – 2019 yılları arasında faydalanan bursiyer sayısı grafikteki gibidir:



Grafik 2. 2213 Yurt Dışı Lisansüstü Burs Programı*

* 2213-Yurt dışı Lisansüstü Burs Programı, TÜBİTAK verilerinden alınmıştır (BİDEB, 2020).

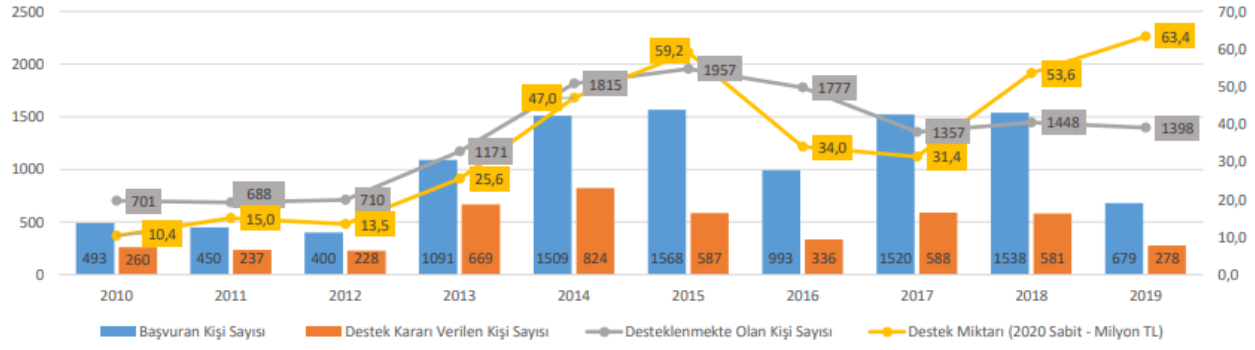
2020 verilerine göre 2213 – Yurt dışı lisansüstü burs programlarından 155 araştırmacı yararlanmakta ve bu araştırmacılara 3,4 milyon TL maddi destek ayrılmaktadır. Başvuranların ortalama %21'inin desteklediği bu programlara başvuruların 2013 yılında artış gösterdiği, 2019'a gelindiğinde verilen maddi desteğin azalmasıyla birlikte başvuruların da azaldığı görülmektedir.



Grafik 3. 2214/A Yurt Dışı Doktora Sırası Araştırma Burs Programı

*2214/A Yurt Dışı Doktora Sırası Araştırma Burs Programı, TÜBİTAK verilerinden alınmıştır (BİDEB,2020).

BİDEB tarafından araştırmacılara sağlanan bir diğer destek programı 2214/A kodlu yurt dışı doktora sırası araştırma burs programı kapsamında Türkiye'de doktora öğrenimini sürdüren araştırmacılara, doktora öğrenimleri süresince destek sağlamaktadır. Türkiye'de doktora programlarına kayıtlı olanlar ile diğer araştırma kuruluşlarında çalışan doktora öğrencisi araştırmacıların, araştırma sorularını yurt dışında bir araştırma ortamında çözmelerini sağlamak üzere başvuran araştırmacıların sayısı 2010'da 468 iken 2019'a gelindiğinde bu rakam 835'e ulaşmıştır. 2013 yılına gelindiğinde başvuruların yaklaşık üç kat arttığı görülmektedir.



Grafik 4. 2219 Yurt Dışı Doktora Sonrası Araştırma Burs Programı*

*Yurt Dışı Doktora Sonrası Araştırma Burs Programı, TÜBİTAK verilerinden alınmıştır (BİDEB, 2020).

2219 kodlu yurt dışı doktora sonrası araştırma bursu programından 2010 yılında 701 araştırmacı yararlanırken, 2019 yılında 1398 araştırmacı faydalanmıştır. 63,4 milyon TL maddi destek verilen doktora sonrası araştırma bursundan faydalananların desteklenme oranı %46'dır. 2013 yılında bu program dahilinde en yüksek oranda araştırmacının desteklediği görülmektedir. 2236 Uluslararası Deneyimli Araştırmacı Dolaşım Programı (CoCirculation2) kapsamında ise 605 başvurunun 141'i desteklenmiştir (BİDEB, 2020).

Bilim insanları kariyer tercihlerinin gereği olarak farklı coğrafyalarda çalışmalarını gerektiğine inanmaktadırlar (Mahroum, 1998). Başka bir ülke ve yükseköğretim kurumunda çalışmak akademisyenlerin mesleki kimliklerinde değişimler yaratmakta ve onları farklı fikirlere, farklılıklara saygı duyan, bireysel farklılıklar konusunda daha özenli davranan ve farklı millet, etnik köken ve din mensuplarına karşı önyargıları ile baş edebilen kişiler haline getirmektedir (Erdem, 2013). Bu değişimlerin sebebi ev sahibi ülkenin sağladığı sosyo-kültürel, politik ve akademik koşullar olarak değerlendirilmektedir. Bursiyerler, yabancı bir ülkedeki yükseköğretim kurumu ve sosyal yaşamından aldıklarını ifade ettikleri desteği ülkelerine döndüklerinde görev yaptıkları yükseköğretim kurumlarında da görmek istemektedirler. Bu sayede bireyler yetenek, bilgi ve becerileri doğrultusunda istihdam edilecek, istihdam koşullarındaki eşitsizlik eritilerek yükseköğretim kurumları beyin kurutma ve beyin göçünün olası zararlarından önce üniversitelerini, ardından Türkiye'yi koruyabileceklerdir. Kurumlar tarafından fark edilmeyen bilgi ve beceriler sinik davranışlara ve kalıcı göçe sebebiyet verebilmektedir. Çünkü bekledikleri değeri bulamayan akademisyenlerin tazminat ödeyerek zorunlu hizmet süresini doldurmadan başka bir ülkede çalışmaya başladıkları ya da burslarından vazgeçerek o ülkede kalıcı pozisyon arayışında oldukları bilinmektedir (Gümüş ve Gökbel, 2012). Beklenti – değer kuramıyla açıklanabilecek bu tablo, akademisyenlerin yurda döndüklerinde maddi kazanımların ötesinde alışageldikleri özgürlükte bir çalışma ortamına, mesleki gelişim olanaklarına ve belli toplumsal standartlara gereksinim duydukları çeşitli araştırma bulgularında yer almaktadır (Aktekin ve Tekben, 2019; Gümüş ve Gökbel, 2012; Erdem, 2013; Yılmaz, 2019).

Buradan hareketle, akademisyenlerin yurt dışı deneyimlerine ilişkin bir analiz, akademisyenlerin yurt dışı hareketliliğinin nedenleri, yurt dışı deneyimlerini ve sonuçlarının açıklığa kavuşturulması gereken yanlar barındırdığı düşünülmektedir. Bu çalışma, en az bir yıl yurt dışında bulunmuş akademisyenlerin gitme/kalma sebeplerini, ülke seçimlerindeki ölçütlerini, yurt dışında yaşadıkları olumlu ve olumsuz durumları ve buldukları ülke ile Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarının genel durumuna ilişkin karşılaştırmalı bir değerlendirmelerini ortaya koymayı hedeflemektedir.

Bu çerçevede araştırmanın problem cümlesi şöyle ifade edilmiştir:

Öğretim elemanlarının akademik çalışmalar yapmak için yurt dışına gidiş nedenleri, yurt dışı akademik çalışma süreçleri ve yurt dışından döndükten sonraki süreçteki deneyimlerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Bu ana probleme cevap bulmak amacıyla aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Öğretim elemanları yurt dışı akademik çalışma yapmalarının nedenlerini nasıl tanımlamaktadırlar?
2. Öğretim elemanlarının yurt dışındaki akademik çalışma süreçleri ve beklentilerinin karşılanma durumlarına ilişkin görüşleri nasıldır?
3. Öğretim elemanları yurt dışı akademik çalışmalarını tamamlayıp Türkiye dönmelerinden sonraki akademik deneyimlerini nasıl tanımlamaktadırlar?

Yöntem

Araştırma Modeli

En az bir yıllık yurt dışı deneyimine sahip akademisyenlerin hareketlilik sebeplerini, ülke seçimlerindeki ölçütlerini, yurt dışında yaşadıkları olumlu ve olumsuz durumları ve buldukları ülke ile Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarının genel durumuna ilişkin karşılaştırmalı bir değerlendirmelerini ortaya koymayı hedefleyen bu çalışma tarama modelinde, nitel desende tasarlanmıştır. Katılımcıların yaşam öykülerine başvurularak anlatılarının analiz edildiği ilk çalışmalar 1910'lu yıllarda Freud ve onu takip eden Adler ve Jung gibi psikoloji alanının önemli isimlerinin bireyi tanıma teknikleri kapsamında alan yazında yer almaktadır. Alan yazında oldukça eski ve tanınmış bir nitel yaklaşım türü olarak yer bulan “yaşam öyküsü”, “hayat hikâyesi” ya da “yaşam hikâyesi” araştırması olarak ifade edilen yaşam öyküsü araştırması bir anlatı desenidir (Merriam, 2015). Bu çalışma kapsamında toplanan hikâyelerin, akademisyenlerin yurt dışı deneyimlerini ve dönüş sonrası içinde buldukları akademik ortama dair düşüncelerini ayrıntılı olarak sunulmasına imkân sağlayabileceği düşünülmektedir.

Çalışma Grubu

Akademisyenlerin mesleki gelişim amaçlı yurt dışı deneyimlerini kendi tarihsel süreçleri içerisinde gelişimsel ve kronolojik olarak dönemlere ayırarak ele aldığımız ve yurt dışı deneyimlerini kendi bakış açılarıyla yansıtılmalarını amaçladığımız için bu çalışmada yaşam öyküsü yöntemi tercih edilmiştir. Yaşam öyküsü araştırmalarında, gerçekliğin inşası gerçeklerle daha az, anlamlarla daha çok ilgilidir (Shamir ve diğerleri, 2005). Bu anlamların detaylı bir biçimde elde edilmesi için katılımcıların, araştırdığımız konuya ilişkin deneyim sahibi bireylerden oluşması gereklidir (Creswell, 2016). Bu gerekliliği karşılayabilecek nitelikteki akademisyenlerin araştırmacıların görev yaptıkları üniversitede mevcut olduğu göz önüne alınarak, araştırmanın katılımcıları belirlenmiştir. Bu nedenle araştırmada kolay ulaşılabilir örneklem seçimi yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda bu araştırma, yurt dışı deneyimlerine ilişkin görüşme yapmayı kabul eden 11 katılımcı ile yürütülmüştür. Katılımcıların isimleri yerine rumuzlar kullanılmıştır (Ayça, Arzu, Ali, Ayşe, Ata, Alp, Alev, Arda, Ashı, Adil, Asya) kullanılmıştır. Katılımcıların 6'sı evli, 5'i bekârdır. Göç etme kararlarında etken olup olmadığını belirlemek amacıyla medeni durumları sorulmuştur). Katılımcılardan 4'ü ileri düzeyde İngilizce bilgisine ek olarak Almanca, Fransızca ve Korece gibi ikinci bir dili de konuşabildiklerini belirtmişlerdir. Ölçüt örneklem tekniği gereğince, katılımcıların yurt dışında geçirdikleri sürenin bir yıldan az olmaması gerektiği, araştırmacılar tarafından kararlaştırılmıştır. Bu sayede, yurt dışında buldukları ülke ve Türk yükseköğretim sistemi arasında yapacakları karşılaştırma ve değerlendirmelerin daha derin ve zengin olabileceği düşünülmüştür. Katılımcıların yurt dışında geçirdikleri süre 1 yıl ile 8 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların 7'si Türkiye'ye dönerek görevine devam etmeyi tercih ederken, 3'ü halen yurt dışında çalışmalarına devam etmekte ve 1'i Türkiye'ye dönmüş olmasına karşın başka bir ülkeye göç etme kararı almıştır. Katılımcıların 9'u yurt dışı maddi desteğini bir burs aracılığıyla sağlamaktadır. 2 katılımcı kendi olanakları ile yurt dışında akademik gelişimini sürdürme kararı almıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla bir yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Bu görüşme formunun yapılandırılmasında Demir (2011), Saruhan ve Özdemirci (2016) tarafından önerilen ve deneyimin öncesi, deneyim süreci ve sonrası olmak üzere üç bölümden oluşan yarı yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır. Bu çerçevede görüşme formunda katılımcıların yurt dışı deneyiminin *öncesinde*, yurt dışı deneyimi *süresince* ve *bugüne* ilişkin ekonomik, politik, akademik ve sosyal deneyimlerine ilişkin görüşleri ortaya çıkarmayı amaçlayan sorular yer almıştır. Yaşam öyküsü formunda yer alan soruların bazıları şu şekildedir:

Bölüm II. Soru 2: Yurt dışında bir üniversitede mesleki gelişime yönelik olarak çalışma kararı almanızda etkili olan etmenler hakkında neler söylemek istersiniz?

Bölüm III. Soru 1: Yurt dışında bulunduğunuz dönemde yaşadığınız zorluklar ve bu zorluklarla nasıl başa çıktığınız hakkında ne gibi bilgiler verebilirsiniz?

Bölüm IV. Soru 4: Yurt dışından dönüşünüzden sonra Türkiye'de çalıştığınız üniversitenin size sağladığı imkân ve desteklere ilişkin görüşlerinizi nelerdir?

Verilerin Toplanması, Güvenirlik Çalışması ve Analizi

Türkiye’de bir devlet üniversitesinde görev yapan ve az bir yıl yurt dışında bulunma ölçütü dâhilinde seçilen katılımcılar e-posta ve telefon yoluyla, araştırmanın konusu, içeriği ve yöntemi hakkında bilgilendirmeler yapılmıştır. Ardından, çevrim içi görüşmeler için randevu tarihleri belirlenmiştir, Covid – 19 kısıtlamaları kapsamında ölçüt örneklem yoluyla seçilerek, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı tercih eden 11 katılımcıyla görüşmeler yapılmıştır. Creswell (2013), anlatı araştırması için konusunu hassasiyetine göre 1-2 kişiyi incelemenin dahi yeterli olabileceği söylemesine karşın, belirlenen ölçüte uyan ve görüşmeyi kabul eden tüm gönüllü katılımcılarla görüşülmüştür.

Bu araştırmada, veri toplama ve analiz sürecinde güvenirlik ve inandırıcılığı sağlamak için alan yazına sıklıkla başvurulmasının yanı sıra şu hususlara dikkat edilmiştir (Clandinin ve Connolly, 2000; Riessman, 2008):

- 1) Katılımcıların yaşam deneyimlerinin detaylı şekilde tasvir edilebilmesi için anlatı yönteminin araştırmanın amacına uygun olup olmadığını kontrol edilmiştir.
- 2) Bir hikâyesi veya deneyimiyle ilgili söyleyecek sözü olan kişi ya da kişileri seçerek hikâyelerini öğrenmek için her görüşme için 1-2 saat zaman ayrılmıştır. İkinci kez yapılan görüşmeler, doğrulama ya da düzeltme amaçlı olup daha kısa sürmüştür (15 – 30 dakika).
- 3) Görüşmeler esnasında kayıt alınarak, verilerin eksiksiz kaydedilmiş ve bu veriler katılımcılar ile paylaşılıp onayları alınmıştır.
- 4) Anlatı araştırmacılarının, bireysel hikâyeleri katılımcıların kişisel deneyimleri, kültürleri ve tarihsel bağlamları içerisinde ele alması gerektiğinden hikâyelerin bağlamı ile ilgili bilgi toplamları gerekir. Deşifre edilen görüşme notlarını katılımcılara göndererek eklemek istedikleri ilave bilgiler varsa bunları ilave etmeleri istenmiştir.
- 5) Süreç içinde aktif rol almak isteyen katılımcılar ile hikâyeler yeniden yazılmış; mimik ya da jestlerle ifade edilen bazı kısımları yeniden yazılarak onaylarına sunulmuştur.
- 6) Katılımcılarla araştırmacılar tüm süreçlerde işbirliği içinde kalmışlardır.

Nitel çalışmalarda güvenirlik yerine kullanılan inanılrlığı artırmak için kullanılan uzun süreli etkileşim (prolonged involvement), katılımcı teyidi (member checking) ve uzman incelemesi (peer debriefing)dir (Holloway ve Wheeler, 1996) araştırma verilerinin toplanması ve analizi aşamalarında kullanılmıştır.

Anlatı analizlerinde kullanılan birçok teknik vardır. Bunlardan bazıları *hikâye yapısı yaklaşımı* (Yussen ve Ozcan, 1997), *iç boyutlu alan yaklaşımı* (Clandinin ve Connelly, 2000), *kronolojik yaklaşım* (Denzin, 1989) ve *dört analitik veri analizi tipolojisi* (Riessman, 2008). Bu tekniklerde kronolojik yaklaşım bu araştırmada tercih edilmiştir. Analiz çerçevesi yapısal analiz türleri için Labov (1972) tarafından tanımlanan altı ögeyi takip edildi. Bunlar (1) özet, (2) durum hakkında bilgi, (3) deneyimler, (4) deneyimlerin anlatı sahibindeki etkisi, (5) sonuç ve (6) değerlendirme olarak tanımlanmıştır. Katılımcıların yaşam öyküleri bu ögeler çerçevesinde analiz edilerek aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Bulgular ve Tartışma

Öğretim Elemanlarının Yurt Dışı Akademik Çalışma Yapmalarının Nedenleri

Katılımcıların anlatıları analiz edildiğinde maddi olanaklar, mesleki gelişim, dil becerilerini geliştirme isteği ve Türkiye’deki akademik ve toplumsal ortamın hareketlilik kararında ön plana çıkan temalar olduğu söylenebilir. Ayça adlı katılımcı, halen yurt dışında yaşamakta ve *‘gitme kararı alma seabim akademik çevrenin kısır bir döngü içinde olduğunu düşünmem ve tabi ülkenin içinde bulunduğru bunalım süreci de buna dâhil’* ifadelerini kullanmıştır. Benzer nedenler öne süren başka bir katılımcı olan Arzu’nun ifadeleri ise şöyledir:

Yürüttüğümüz proje kapsamında özellikle bebekleri gözlem amacıyla İstanbul’un dört bir yanında yaşayan ailelerin evlerine ziyaretlerde bulunuyordum ve bu benim için çok yıpratıcı olmaya başlamıştı. Hem ben hem o zamanki erkek arkadaşım işimizden ve ülkenin politik durumundan bunalmış olduğumuz için yurtdışına gitmeyi düşünüyorduk. Bu sırada aslında akademiye tamamen bırakma kararı almış olsam da, hocalarımın ikna etmesiyle ve yurtdışında yine akademik bir işi daha rahat bulabileceğim fikriyle Avrupa’da doktora programlarına başvurmaya başladım.

Yukarıdaki alıntı, katılımcının içinde bulunduğu koşullardan memnuniyetsizliğinin hareketlilik kararında etkili olduğunu göstermektedir. Bu faktörlere bağlı akademik hareketlilik durumlarında, gidilmek istenilen ülkelerin göç yasaları ve istihdam olanakları göz önüne alınmaktadır (Hagen-Zanker, 2008). Avrupa'daki iş olanaklarının daha fazla olduğunu düşündüğü için hareketlilik kararı alan Arzu'nun ifadeleri, kısa süreli hareketliliğin kalıcı bir göçe sebebiyet verebileceğini göstermektedir. Rasool, Maqbool, Samma, Zhao ve Anjum (2019) tarafından da ortaya konulduğu üzere 'zehirli' bir iş ortamı akademisyenlerin verimliliğini düşürmekte ve ruhsal sorunları artırmaktadır. Bu kapsamda taciz, zorbalık, dışlanma ve kaba davranışlarla tanımlanan zehirli iş ortamlarının, akademisyenlerin hareketlilik kararını almalarına neden olabildiği belirtilmektedir. Hareketliliğin akademisyenliğin doğasında olan bir aktivite olarak görülmesine (Mahroum, 1998) karşın akademisyenlerin dönme kararlarının gecikmesinde yukarıda belirtilen olumsuz durumların etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi söz konusu olumsuz çalışma koşulları ve çevresel koşulların Türk yükseköğretim sisteminin de sahip olduğu nitelikli akademisyenleri kaybetme riskiyle karşı karşıya getirebileceği söylenebilir.

Katılımcıları hareketlilik kararı almaya iten bir diğer neden maddi olanaklarıdır. Özellikle, Türkiye'ye dönmüş akademisyenler YLSY, TÜBİTAK, MEB ve diğer kurumlardan aldıkları bursları *kaçırılmayacak* maddi fırsatlar olarak değerlendirmektedirler. Ali, '*maddi açıdan böyle bir şeyi karşılayamayacak olmam bir yana, bu konuda bilgim de oldukça kısıtlıydı ama burs programının uçak bileti dâhil her şeyi karşılaması ve dönüşte işimin hazır olmasının kaçırılmayacağı fırsatlar olduğunu belirtmiştir. Bir diğer katılımcı yaşadığı maddi sorunları ele alarak şu ifadeleri kullanmıştır: 'Maddi sorunlar yaşadım. 15 Temmuz darbe girişiminden dolayı birçok devlet kurumunda olduğu gibi TÜBİTAK bünyesinde de ihraçlar olduğundan TÜBİTAK burs başvurularını durdurmuştu. Bu nedenle maddi olarak hiçbir burs almadan sadece kendi imkânlarımla gitmek zorunda kaldım.'* (Ata). Yanıtlar lisansüstü eğitimleri için gereksinim duyulan maddi kaynakların karşılanmasının katılımcılar için oldukça önemli olduğunu göstermektedir. Titrek, Erkiliç, Süre, Güvenç ve Pek (2016) tarafından 20 lisansüstü öğrencisi ile yürütülen çalışmanın bulguları, katılımcıların bu ifadeleriyle desteklenmektedir. Hâlihazırda psikolojik, sosyal sorunlar yaşayan lisansüstü öğrencileri arasında en sık dile getirilen problem maddi zorluklar olarak yerini almaktadır. Mesleki gelişim fırsatları ve yabancı üniversitelerin sunduğu olanaklar katılımcıları yurt dışına çeken başlıca faktörler olarak öne çıkmaktadır. Yurt dışına göç etme kararını etkileyen etkenlerden '*en önemlisi şu an çalıştığım laboratuvarın yaptığım çalışmalar ve bölümün kaliteli eğitim durumu belirleyici oldu*' (Ayça) diyen bir katılımcıyla benzer görüşleri paylaşan Ata '*doktora yeterliliği vermiştim ve yurtdışına gidiş sebebim doktora tezimle bağlantılı olduğundan kendim için çok büyük bir fırsat olarak görüyordum*' ifadelerini kullanarak akademik gelişimi açısından yurt dışı deneyimini önemli bulduğunu belirtmektedir. Akademisyenlerin ülke ve üniversite tercihlerini yapmalarında çalışma alanları ve alanlarındaki uzmanların hangi üniversitelerde olduğu belirleyici olmuştur. Arda, Yurt dışında ziyaret edeceği üniversite ve ülkeyi belirlerken şu kriterleri gözettiğini belirtmektedir: '*Akademik eğitimimi en iyi şekilde tamamlamak istemekteydim. Bunu da yurt dışında yapabileceğimi düşünüyordum. Alanımda çalışan akademisyenlerin en iyilerinin ABD'de olması ABD'ye gitmemi etkileyen en önemli unsurdu.*' Alanlarının önde gelen akademisyenleri ile birlikte çalışma fırsatı akademisyenlerin rol model olma davranışlarıyla açıklanabilmektedir. Yükseköğretimde akademisyenlerin öğrencileri veya mentörlük yaptıkları araştırmacılar için rol model olduklarını ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Bettinger, Long, Ehrenberg, Jacob ve Murnane, 2005; Hochrinner, 2019; Rask ve Bailey, 2002). Katılımcılar tarafından dile getirilen daha çok olanak sunabilen üniversitelerde mesleki gelişimleri için bulunma isteği Budiharso ve Tarman (2020) tarafından yürütülen araştırmanın bulgularıyla tutarlılık göstermektedir.

Mesleki gelişim ve ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve siyasi duruma ek olarak katılımcılar ülke tercihlerini etkileyen etkenler olarak yaşam standartları yüksek (Arzu, Ata, Alp, Arda, Asya), mesafe olarak Türkiye'ye yakın (Ali, Arzu) ve ana dili İngilizce (Aslı, Adil, Ali) olan ülkeleri tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bireylerin hareketlilik tercihlerinde, sosyo-ekonomik olarak daha çok olanaklar sunan ülkeleri tercih ettikleri yaygın bilinen bir gerçektir (Niedomyśl, 2008). Katılımcıların dil yeterlikleri farklı düzeylerde olmasına rağmen çoğunlukla İngilizce bilmeleri, onların İngilizce konuşulan bir ülkede eğitim alma kararlarında belirleyici olmuştur. Birden çok yabancı dil bilgisine sahip olan katılımcıların (Ayça, Arzu, Ata, Asya) ülke tercihlerinin de İngilizce konuşulan ülkeler olmadığı görülmektedir. Altbach ve Knight (2007) İngiliz dilinde öğretim yapan programları ve dil edinimini uluslararasılaşmanın temel öğeleri olarak tanımlamışlardır. Aracı dilin uluslararasılaşmaya doğrudan bir etkide bulunduğu bu araştırma bulgularıyla da desteklenmiştir. Diğer yandan Lasanowski (2011) '*konusabilirsen gezersin*' (can speak, will travel) yaklaşımıyla akademik hareketlilik

için dil yeterliğinin olmazsa olmaz bir beceri olduğunu belirtmiştir. Diğer yandan, hareketliliği kısıtlayarak beyin hareketliliğinden istenen faydayı sağlamayı hedefleyen YLSY ve TÜBİTAK araştırma burslarının bu hedeflerine ulaşabildiği görülmektedir. Burslar kapsamında İngilizce konuşulan ülkelerin daha çok tercih edilmesi ve danışmanların alanlarının öncülleri olması Gopinathan ve Altbach (2005) tarafından açıklanan merkez – çevre teorisini güçlendirmektedir.

Bu araştırmanın bulgularına göre Türkiye’den yurt dışı yönündeki hareketliliğin nedenlerine bakıldığında çoğu katılımcı için Batı üniversiteleri bilimsel açıdan en uygun eğitim ortamları olarak algılanmaktadır. Alanlarında öncü isimlerin Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere gibi İngilizce konuşulan ülkelerde istihdam ediliyor olması birçok katılımcının ülke tercihinin doğrudan etkilemiştir. İkinci dil bilen akademisyenlerin tercihlerinin bu rotadan sapabildiğini, dünyanın kendileri için daha çok seçenek sunabildiğini göstermektedir. Ülke tercihi ve gitme sebebini açıklayan bir diğer etken ülkelerin refah düzeyi ve Türkiye’nin içinde bulunduğu toplumsal ve akademik ortam olarak belirtilmiştir. Akademik ortamını *zehirli* ya da *liyakatten yoksun* olarak tanımlayan akademisyenler için gelişmiş ülkelerde bulunan üniversitelerde deneyim sahibi olmak hizmet ettikleri evrensel topluluğun nasıl işlediğini görmek açısından oldukça büyük bir fırsat olarak görülmektedir.

Öğretim Elemanlarının Yurt Dışındaki Akademik Çalışma Süreci ve Beklentilerin Karşılama Durumu

Akademisyenler yurt dışında geçirdikleri süre içinde kendilerini dil açısından ve mesleki yönden yetersiz hissettiklerini belirtmişlerdir. *‘Telefon almaya gittim, nasıl söylemem gerektiğini bilemedim’* ifadelerini kullanan Adil *‘hocalarla iletişim kurmada çok sorun yaşadım, özellikle yüksek lisans aşamasında yazdıklarım olmadı, okulun editörlük servisleri olmasına karşın Amerikalı bir öğrenciden ne bekleniyorsa bizden de aynıının beklenmesi başta yorucu oldu’* sözleriyle hem dil hem de mesleki açıdan zorlandığını belirtmiştir. *‘Kullandıkları programlar bile farklı, akademik anlamda kendimi çok yetersiz hissettim, her etkinliğe katıldım, insanlarla tanışıp üstesinden gelmeye çalıştım’* ifadeleriyle Aslı mesleki yönden kendini yetersiz hissettiğini ve konferans, tartışma grupları ve etkinliklerle bu olumsuzluğun üstesinden gelmeye çalıştığını belirtmiştir. Son olarak katılımcılar kendilerini yalnız hissettiklerini ve ev bulma, çocuklarına uygun okulu seçme, banka hesabı açma gibi günlük işlerinde desteğe ihtiyaç duyduklarını ve yardım için dernek ve diğer Türk kökenli arkadaşlarından destek aldıklarını belirtmişlerdir. Özellikle yabancı öğrenciler ile yürüttükleri çalışmalarında Sawir, Marginson, Deumert, Nyland ve Ramia (2007) öğrencilerin özellikle ilk aylarda benzer sorunlarla baş etmek durumunda kaldıklarını ortaya koymuşlardır.

Katılımcılar, yurt dışında buldukları olumlu deneyimlerini danışmanları, kültüre karşı tutumları ve değerli hissettikleri durumlar ile ilişkilendirmişlerdir. Bu durum Arzu tarafından şöyle dile getirilmiştir: *‘danışman hocamın benim bir başarımla gurur duyduğunu paylaşması bana kendimi oldukça değerli ve ait hissettirmişti’*. Benzer deneyimler Arda tarafından ise şöyle ifade edilmiştir: *‘üniversite içerisinde kendimi o akademik topluluğun bir parçası olarak hissettiğim zamanlar oldu. Çalıştığım üniversiteden oldukça memnundum. Bu kararımda etkili olan faktörlerin başında çalışma alanının en iyi akademisyenlerden olan hocalarla çalışmış olmamdı’*. Katılımcıların bu ifadeleri katılımcıların yurt dışında buldukları üniversitede akademik bir topluluğun parçası olarak kendilerine değer verildiğini ve danışmanları sayesinde buldukları ülkenin akademik hayatına ait hissetmelerine yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer bulgulara ulaşan Van Benthem, Adi, Corkery, Inoue (2020) doktora sonrası araştırmacıların iş tatmin düzeylerini inceledikleri çalışmalarında danışman desteği ve değerli hissedilen araştırmacıların iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırma bulgularının işaret ettiği bir diğer kavram kültüre duyarlılık olmuştur. Katılımcılar yurt dışında buldukları zaman içinde kültürel farklılıklara daha duyarlı hale geldiklerini, daha çok empati kurmak durumunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu, Özdem (2013) tarafından yapılan, Erasmus programı ile yurt dışında bulunmuş üniversite öğrencilerinin kültürel farklılıklara karşı değişen bakış açıları benzerlik göstermektedir.

Mesleki gelişimi için yurt dışında bulunmalarının akademisyenlerin birden çok kazanımla dönmelerini sağlayabilmiştir. Dil becerilerini geliştirme imkanı bulan, usta – çırak ilişkisi içerisinde alanlarının önde gelen isimlerinden danışmanlık alabilen, üniversite servisleri sayesinde kendilerini gerçekleştirme fırsatı bulan akademisyenler mesleki yönden kendilerini daha nitelikli olarak tanımlamaktadırlar. Yaşadıkları zorlukları aile, arkadaş ya da danışmanlarından aldıkları desteklerle geride bırakan akademisyenler kendilerini daha güçlü, yetkin ve başarılı bulduklarını ifade etmişlerdir. Özellikle kültürel farklılıklara daha duyarlı hale gelen

akademisyenler, ülkelerine döndüklerinde alışkın oldukları akademik kültürün inşasına da katkıda bulduklarını belirtmişlerdir.

Öğretim Elemanlarının Yurt Dışı Akademik Çalışmalarını Tamamlayıp Türkiye Dönmelerinden Sonraki Deneyimleri

Araştırmanın Türk yükseköğretim sistemi için oldukça önemli olduğu düşünülen bulguları katılımcıların önerilerini kapsamaktadır. Yurt dışındaki deneyimleri ile Türkiye'ye döndükten sonraki (dönen akademisyenler için) dönemlerine ilişkin karşılaştırmalı bir değerlendirme sunan akademisyenler Türk yükseköğretiminin gelişimi açısından önemli görüşler sunmuşlardır. Yaşam öykülerinin yurt dışı kısmını bizimle paylaşan katılımcıların tamamı kendilerini sadece mesleki değil, bireysel ve kültürel olarak da geliştirebildiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılar kendilerinde gözlemedikleri bu değişimin Türkiye için de olumlu sonuçları olduğunu düşünmektedirler. Arzu, değerlendirmesinde *'İsviçre'ye gelmem yabancı bir ülkede tek başıma ayakta durabilmemi sağladı... Uluslararası arenada Türkiye'yi modern, başarılı ve kendi ayakları üzerinde duran bir kadın olarak temsil ettiğim için olumlu bir etkim olduğunu düşünüyorum'* ifadeleriyle bu olumlu etkiden söz etmiştir. Hedef kültüre ilişkin önyargılarından kurtularak karşılıklı anlayışa dayalı ilişkiler kurmayı tercih eden akademisyenlerin anlatıları Siddle (1992) tarafından ifade edilen göç sayesinde yeni kültürel bağların oluşturularak, olası ve hâlihazırdaki önyargıları yok ettiği durumlara örnek olabilmektedir.

Akademisyenler aynı zamanda kendilerini Türkiye'nin tanıtımını yapmaktan ve adını duyurmaktan sorumlu hissetmişlerdir. Hem yeni kültürel bağlantılar kuran hem de bireysel gelişimlerinin Türkiye için olası etkilerini akıllarından çıkarmayan akademisyenler şu ifadeleri kullanmışlardır: *'Türkiye konusunda fazla bilgiye sahip olmayan arkadaşlarıma kültürümüzü iyi bir şekilde yansıttığımı düşünüyorum'* (Ali). *'Kendimi tabi ki Atatürk döneminde gelen akademisyenler gibi değerli görmüyorum ya da koca bir ulusun temsilcisi gibi hissetmiyorum ama Türkiye ile bağımın asla kopmayacağını geldiğim günden beri biliyorum. Konferanslarla, çalışmalarla burada yaptığım her şeyin Türkiye'de karşılığı var'* (Asya). *'Umarım bir gün ülkemde okula gitmeyen gidemeyen kız çocuklarına daha çok destek olabilirim'* (Ayça). *'Özellikle farklı insanlar ve farklı kültürler tanımak, burada öğrendiğim şeyler ile Türkiye'ye dönmek farklı ve daha özgür bir akademik düşünce sistemi ortaya koymamı sağladı'* (Alp). *'Öğretim görevlisi doktor olarak ülkeme dönmek iyi bir his'* (Alev).

'Doktora tezim tamamladığımda Türkiye için sunduğum en büyük katkıyı sunacağımı düşünüyorum. Bunun dışında ülkenin tanıtımında gerek Güney Kore de gerekse akademik etkinlikler nedeniyle ziyaret ettiğim sekiz Asya ülkesinde olumlu işler yaptım. Güney Kore de ise ülkeye doğrudan bir katkı olmasa da ülkedeki bazı bireylere katkı olmuştur.' (Ata).

Katılımcıların gerek kendilerini kültür elçileri gibi hissetmeleri, anavatanlarına karşı sorumlu hissederek projeler üretiyor olmaları diaspora kavramı ile açıklanabilmektedir (Docquier, 2014). Buna göre bireyler, anavatanları ile bağlarını koparmadan topluluklar, etkinlik ve projeler aracılığıyla bilimsel kazanımlarını vatandaşlarının hizmetine sunabilmektedir. Katılımcıların Türkiye'deki akademik ortama ilişkin önerileri benzerlikler içermektedir.

Henüz dönmedim Türkiye'ye ama tabii ki akademik özgürlük ve üniversite özerkliği, yeterli fon, insancıl bir çalışma ortamı, araştırma yapmaya da fırsat tanyacak ders verme yükümlülüğü, hırslardan arınmış saygılı çalışma arkadaşları isterim. Bence ister yerli ister yabancı uyruklu olsun nitelikli öğretim üyelerinin yer alması için akademinin cazip hale getirilmesi gerekir. Bu da yukarıda yazdığım beklentilerle doğru orantılı. (Arzu)

Türkiye'ye dönmedim ve şu an dönmeyi düşünmüyorum. Kendi laboratuvarımı kurup kendi master ve doktora öğrencilerimle araştırmalar yapabileceğim bir kurum olursa neden olmasın ama bu koşulları sağlayan bir üniversite var mı bilemiyorum. Bir de akademik camiadaki o toxic ortam olmasın yeterli, yani herkes birbirine saygı duysa ve destek olsa o zaman ilerleme olurdu diye düşünüyorum. Kalite kontrol, hak eden ve yetenekli kişilerin kadroları alması en önemli şeyler. Böylelikle inanın o zaman yurtdışından da öğretim üyeleri gelecektir. (Ayça).

Henüz dönmedim, döner miyim bilmiyorum. Paris'te bir konferansa katıldım 25 ülkenin durumu tartışılıyor, Orta Doğu ve Yakın Doğu çalışmaları kapsamında Türkiye'yi anlatan tek kitap satılmıyordu bu eksikliği gördüm, üzuldüm istediğim konuyu çalışarak bunu değiştirebileceğimi düşünüyorum. Türkiye'de iyi bir üniversitede olmama karşın, bitirme tezimizde istediğimiz konuyu çalışamadık. Hocalarımız ihraç edilmekten korkuyordu. Bunların önce düzeltilmesi gerek. (Asya)

Türkiye'ye henüz dönmemiş olan araştırmacıların yurt dışında buldukları üniversitelerden oldukça memnun oldukları ancak Türkiye'deki akademik ortam ve olanaklar söz konusu olduğunda kaygılı oldukları görülmektedir.

Gümüş ve Gökbel (2012) tarafından yapılan bir çalışmada YLSY burs programının olumsuzluklarını deneyimleyen bir katılımcının tezini erken bitirdiği için cezalandırıldığını, tazminat ödemek durumunda kaldığını belirtmesi dikkat çekicidir. Ayrıca döndüğünde uzun süren güvenlik soruşturması nedeniyle görevine başlayamamış ve akademisyenlik dışında işler yaparak geçimini sağlamak zorunda kalmıştır. İşe başladığında ise *'ders yükü, maddi yetersizlikler yüzünden bir hayli sorun yaşadım. Doktora mezunuyum, lisans mezunu gibi işe başlattılar beni... Burada gözetmenlik yapıyorum. ABD'deki ortam beni çalışmaya itiyordu. Burası öyle değil'* ifadeleri ile beklentilerinin karşılanmadığını belirterek, ABD veya başka bir ülkeye göç ederek kariyerini sürdürmektedir. Yurda dönen akademisyenlerden Ali, özellikle ilk aylarda uyum sorunu yaşadığını şöyle ifade etmiştir:

Yurtdışında insanların bir kapıdan geçerken karşı karşıya geldiğinde özür dileyip yol verdiği bir durumdan, omuz atıp yüzüne bakmayan ortamlarla karşılaştım. İnsanların birbirinin hayatına çok fazla karışması, önyargılı olması, saygısız davranması gibi konularda belli bir süre uyum sorunu yaşadım. Bunun için özellikle genç nesil için daha çok yurtdışında eğitim almalarını sağlayacak programların geliştirilmesi ve böylelikle farklı kültürleri yakından tanımaları sağlanmalıdır. Akademisyenlerin daha çok yurt dışına çıkması sağlanmalı, üniversiteler arası uzun süreli değişim programları anlaşmaları yapılmalı, akademik çalışmalar için daha çok maddi destek verilmeli, bu bilincin oluşması için erken yaşta öğrencilerin eğitilmesi gerektiğini düşünüyorum.

İki farklı ülkedeki üniversitelerde eğitimini tamamlayan Ayşe, Türkiye'ye döndükten sonra göreve başladığı üniversitedeki duruma ilişkin gözlemlerini şöyle ifade etmiştir:

Döndüğümde insanların kurallara uymaması, sosyal ve iş hayatında eksik olan etik değerler ile ilgili sorunlar yaşadım. Yöneticiler dönüş yapan bilim insanına kendisini değerli hissettirmeli, çok fazla ders vererek akademik verimini düşürmemeli, araştırma desteği ve imkânları sağlamalı, kaynakları kullanırken adam kayırma yapmamalı, etik değerler ve adalet herkes için geçerli olmalı.

Liyakat, akademik ortam ve adalet yurda dönen akademisyenlerin yükseköğretim kurumlarından beklentileri olarak ortaya çıkmaktadır. Nitelikli akademisyenler vasıtasıyla akademide fark yaratılabileceği Ata tarafından da belirtilmiştir:

Farklı kültürler farklı çalışma biçimleri farklı ders işleme farklı problem çözme metotları gerek akademik gerekse bireysel anlamda kendimi geliştirmememe katkı sağladı. Adaptasyon sorunu kısa süre yaşadım. Hiçbir destek sunmadı desem sanırım yanlış olmaz. Desteği kurumum değil çalışma arkadaşlarımdan bazıları sundu oldukça yeterliydi. Bulduğum kurumda bırakın yurtdışı görmeyi, neredeyse üniversitenin bulunduğu il dışında başka il görmemiş akademisyenler bulunmakta... Ayrıca tüm öğretim üyelerinin hayatlarında en az birkaç yılını yabancı bir üniversitede geçirmeleri için zorunlu burs imkânları oluşturulmalıdır.

Üniversite'den herhangi bir destek almayan ve zorluklarla baş etmek durumunda kalan bir diğer katılımcımız Alp de Ata ile benzer örnekler aktarmıştır.

... iş hayatında uyum sağlamakta bazı sorunlar yaşadım. Bunların başında ders yükünün fazla olması ve akademik çalışma yapma ortamının ABD'de alıştuğım şekilden çok farklı olması geliyor. Çok ders yükü olmasına rağmen derslerde yardımcı olacak asistanın olmaması ders vermede performansı düşürücü bir etkiye sahip. Diğer yandan akademik çalışma yapmak için üniversitenin hiçbir teşviki bulunmamakta.

Hem ders konusunda hem de akademik çalışma konusunda daha iyi çalışanlar teşvik edilmemekte çalışmayanlar ise hiçbir yaptırıma uğramamakta. Bu durumlar ABD’de tamamen farklı idi. Akademik çalışma yapanlar ödüllendirilirken, yapmayanlar cezalandırılmakta. Burs programı güzel bir düşünce olsa da öğrenciler dönme süreci doğru bir şekilde planlanmamıştır. Döndüğümde herhangi bir destek sunulmadı. Her şeyi karşılaştıkça öğrendim. Bir uyum programı hazırlanabilirdi. Örneğin dersi baştan savma yapan bir hoca ile derse çok ciddi zaman harcayarak en iyi şekilde yapan bir hoca arasında fark yok. Mesela profesör olduktan sonra hiç çalışma yapmayan bir kişi çok nitelikli yayın yapan bir doktor öğretim üyesinden fazla maaş alıyor. Bunun çözümü akademisyenlerin unvanına göre değil yaptıkları nitelikli çalışmalar veya ders verme başarısına göre maaş alması olduğunu düşünüyorum.

Arda, diğer katılımcıların da özellikle vurguladığı liyakat, nitelik, akademik kültür ve YLSY programının geliştirilmesi gereken noktaların önemine dikkat çekmektedir. Katılımcıların dile getirdiği bu hususlar Balyer (2011) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla benzerlik içermektedir. Balyer’in bulgularına göre akademisyenler Türkiye’deki akademik özgürlükten memnun değillerdir ve son yıllarda gerileme hızı artarak sürmektedir. Maddi kaynak ve destek bulmak akademisyenlerin araştırma yürütürken en çok zorlandıkları alanlar olarak tanımlanmaktadır. Katılımcıların anlatılarında sıklıkla vurgulanan liyakat ve etik uygulamalara ilişkin olumsuzluklar, Varol ve Şeker (2008) tarafından kısır bir döngü olarak nitelendirilmiştir.

TÜBİTAK ve YLSY burslarıyla desteklenen akademisyenlerin sözleşme sürelerinin bitmesi ve kendilerini bekleyen hizmet süresi yükümlülüklerinden ötürü yurda döndükleri görülmektedir. Ancak, hedef ülke tarafından desteklenen akademisyenlerin o ülkelerde daha uzun süre kalma eğilimindedir. Bu nedenle, TÜBİTAK ve YLSY burslarıyla desteklenen akademik hareketliliğin Türk yükseköğretim sistemi için istenen etkiyi yaratabildiği söylenebilmektedir. Dönen akademisyenler buldukları üniversitelerde, yurt dışında gelişmiş bir yükseköğretim kurumunda edindikleri deneyimleri aktarma ve bilimsel ilkeleri koruma sorumluluğu hissetmektedirler. Akademik hareketliliği destekleyen programların esnek yapıda olması ve kapsamının genişletilmesi burs programlarının iyileştirilmesine yönelik eleştiriler arasındadır.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, yükseköğretimde hareketlilik olgusu en az bir yıl yurt dışında bulunmuş ya da halen yurt dışında yaşamakta olan araştırmacıların görüşlerine dayalı olarak ele alınmıştır. Akademisyenlerin Türkiye’den yurt dışına gitme nedenleri akademik olarak çalışmaya elverişli bir akademik ortama ulaşmak olduğu gibi aynı zamanda toplumsal açıdan da algıladıkları mesleki ve toplumsal sorunların onları yurt dışında akademik çalışmalar yapmaya yönlendirdiği anlaşılmaktadır.

Akademisyenler, anlatılarında yurt dışında buldukları süre içinde deneyimledikleri birçok olumlu ya da olumsuz duruma örnek vermişlerdir. Mesleki anlamda kendilerini daha çok çalışmak zorunda hisseden akademisyenler bu sorunlarını danışmanları ya da yakın çevrelerinden aldıkları destek aracılığıyla çözebilmişlerdir. Çalışma disiplini olan alanının önde gelen isimlerinden öğretim üyeleri ile çalışma fırsatı bulan akademisyenler, danışmanlarının kendilerine iyi birer model olduğunu belirtmişlerdir. Diğer yandan akademisyenler dil becerilerinden ötürü sorunlar yaşamışlardır. Günlük dile hâkim olsalar dahi akademik yazma, düzeltme, kelime seçimleri gibi konularda zorluklarla yüzleşmişlerdir. Arkadaş, danışman ve üniversite servisleri sayesinde bu zorluğun üstesinden gelebilmişlerdir. Özellikle ziyaretlerinin ilk dönemlerinde akademisyenler yeni bir ülkede oldukça yalnız hissettiklerini belirtmişlerdir. Aile ve arkadaşlarının desteği ile üniversitelerinde düzenlenen etkinlikler aracılığıyla bu güçlüğü aşılabildiği ortaya konmuştur. Bireysel ve mesleki yönden geliştiklerini ifade eden akademisyenler kendilerini daha güçlü, daha donanımlı ve özgüvenli hissettiklerini belirtmişlerdir. Türkiye’ye ve Türk eğitim sistemine borçlu olduklarını belirten akademisyenler, yurt dışında kalmayı tercih etseler dahi ülkeleri ile bağlarının kopmayacağını; etkinlik ve projeler yoluyla desteklerini sürdüreceklerini belirtmişlerdir. Dönen akademisyenler ise etik ilkeler ve akademik kültür açısından Türkiye’de çalıştıkları akademik ortamlara akademik açıdan olumlu katkılar sağladıklarını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Öğretim elemanlarının Türkiye’ye döndükten sonraki sürece ilişkin deneyimlerinin ise genellikle olumsuz olduğu görülmektedir. Bu olumsuz algının nedeni yurt dışında gördükleri akademik ortam, imkân ve ilişkileri Türkiye’de bulamamaları olduğu anlaşılmaktadır. Türk yükseköğretim sisteminin küresel hareketliliğe cevap verebilmesi için akademisyenlerin çalışma koşullarında iyileştirme yapılması, disiplinler arası çalışmaların desteklenmesi, ders yükünün azaltılması, maddi kaynak sağlanması, liyakate dayalı istihdam sağlanması, performans değerlendirme

sistemine geçilmesi, hareketliliği destekleyen daha çok program sağlaması ve etik ilkelerin gözetilmesi önerilmiştir.

Bulguların işaret ettiği bir diğer sonuç yurt dışında bulunmuş/bulunan araştırmacıların çoğu Türkiye’de gelişmekte olan üniversitelerde görev yapmaktadırlar. Özellikle YLSY programı aracılığıyla öğrenimini sürdüren araştırmacılar, ABD ve Avrupa’nın önde gelen üniversitelerini tercih etmişlerdir. Ortalama yedi yıl süren burs programı sonunda döndükleri üniversitelerin fırsat ve olanaklarına ilişkin karşılaştırmalar sert olabilmektedir. Bu durum, araştırmacıların Türk yükseköğretim sisteminin dünyayla kıyaslandığı zaman geliştirilmeye muhtaç yönleri olarak ele alınmalı ve araştırmacıların kendilerinden beklenen katkıyı sağlayabilmeleri için gereken kurumsal ortamın sağlanmasına yönelik adımları şekillendirebilmelidir. Bu adımların hayata geçirilmesi iki yönlü olarak değerlendirilebilir. Kurumsal açıdan, uzun bir süre sonunda görev yaptığı üniversiteye dönen araştırmacıların yetenek, beceri ve kapasitelerinin çalıştıkları kurumlarca bilinerek anlaşılması gelecek projeler için yol gösterici olabilecektir. Bireysel anlamda, araştırmacılar kendilerini değersiz hissettiklerini ve aynı alanda çalıştıkları meslektaşlarının dahi kendilerini mesleki anlamda tanımadıklarını ifade etmişlerdir. Bu nedenle, Türkiye’ye dönen akademisyenler için yeniden uyum programının hazırlanması oldukça önemli bir ihtiyaç gibi görünmektedir. Sahip oldukları yeteneklerin farkında olmak bu araştırmacıların görev yaptıkları üniversiteler için de bir katma değer oluşturabilecektir. Ayrıca, program vasıtasıyla yurt dışı görevlendirmeleri sonrasında Türkiye’ye dönme konusunda kararsız olan öğretim elemanlarının dönme kararları olumlu yönde etkilenebilecektir.

Kaynakça

- Arslan, C. (2014). Erken Cumhuriyet Dönemi’nde eğitim bilimleri alanında yurt dışına öğrenci gönderilmesi olgusu (1923-1940) [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Aktekin, S., & Tekben, İ. (2019). 1416 Sayılı Kanun Kapsamında Yurt Dışında Lisansüstü Öğrenim Görenlerin Çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Yaptıkları Katkıları ile İlgili Görüşlerin Analizi. *Milli Eğitim*, 48(224), 123–147.
- Altbach, P. G., & Knight, J. (2007). The Internationalization of Higher Education: Motivations and Realities. *Journal of Studies in International Education*, 11(3–4), 290–305. <https://doi.org/10.1177/1028315307303542>
- Balyer, A. (2011). Akademik Özgürlük: Türkiye’deki Akademisyenlerin Algıları. *Eğitim ve Bilim*, 36(162), 138–148. Tarihinde adresinden erişildi <https://core.ac.uk/reader/270293890>
- Bettinger, E. P., Long, B. T., Ehrenberg, R., Jacob, B., & Murnane, R. (2005). Do faculty serve as role models? the impact of instructor gender on female students. *American Economic Review*, 95(2), 152–157. <https://doi.org/10.1257/000282805774670149>
- Budiharso, T., & Tarman, B. (2020). Improving Quality Education through Better Working Conditions of Academic Institutes. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(1), 99–115. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29333/ejecs/306>
- Docquier, F. (2014). The brain drain from developing countries. *IZA World of Labor*, (May), 1–10. <https://doi.org/10.15185/izawol.31>
- Durmaz, A. (2018). *Beşeri Sermaye Kaynağı Olarak Diaspora*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Friedman, M. (1955). The Role of Government in Education. İçinde R. A. Solo (Ed.), *From Economics and the Public Interest*. Tarihinde adresinden erişildi <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEEFriedmanRoleOfGovttable.pdf>
- Gopinathan, S., & Altbach, P. G. (2005). Rethinking Centre–Periphery. *Asia Pacific Journal of Education*, 25(2), 117–123. <https://doi.org/10.1080/02188790500337882>
- Gümüş, S., & Gökbek, V. (2012). *2023 için Akademisyen Yetiştirme Çabaları: MEB ve YÖK Yurt dışı Lisansüstü Bursları*.
- Gür, S. B., Çelik, Z., & Yurdakul, S. (2019). *Yükseköğretime Bakış 2019*.
- Hagen-Zanker, J. (2008). *Why do people migrate? A review of the theoretical literature* (Sayı MGSOG/2008/WP002). Tarihinde adresinden erişildi <file:///C:/Users/PC/Downloads/SSRN-id1105657.pdf>
- Hochrinner, H. (2019). New role model for teachers in Higher Education? *Balkan Region Conference on Engineering and Business Education*, 3(1), 62–67. <https://doi.org/doi:10.2478/cplbu-2020-0007>

- Holloway, I., ve Wheeler, S. (1996). *Qualitative research for nurses*. Oxford: Blackwell Science Ltd.
- Kathleen Van Benthem, Mohamad Nadim Adi, Christopher T. Corkery, Jiro Inoue, N. M. J. (2020). The changing postdoc and key predictors of satisfaction with professional training. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 11(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/SGPE-06-2019-0055>
- Kavili Arap, S. (2010). Türkiye Yeni Üniversitelerine Kavusurken: Türkiye’de Yeni Üniversiteler ve Kurulus Gereksinimleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 1–29.
- Labov, W. (1972). *Language in the Inner City: Studies in the Black English Vernacular*. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.
- Lasanowski, V. (2011). *Can Speak, Will Travel: The Influence of Language on Global Student Mobility BT - International Students and Global Mobility in Higher Education: National Trends and New Directions* (R. Bhandari & P. Blumenthal, Ed.). https://doi.org/10.1057/9780230117143_10
- Mahroum, S. (1998). Europe and the Challenge of the Brain Drain. *IPTS Report*, 29, 21–27.
- MEB. (2019). Faaliyet Raporu. Tarihinde adresinden erişildi http://yegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_03/25110141_2019_YYIY_Birim_Faaliyet_Raporu_-_PDF.pdf
- Merriam, S. B. (2015). *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber* (S. Turan, Ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Niedomysl, T. (2008). Residential Preferences for Interregional Migration in Sweden: Demographic, Socioeconomic, and Geographical Determinants. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 40(5), 1109–1131. <https://doi.org/10.1068/a39177>
- Özdem, G. (2013). Yükseköğretim Kurumlarında ERASMUS Programının Değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 61–98.
- Rask, K. N., & Bailey, E. M. (2002). Are Faculty Role Models? Evidence from Major Choice in an Undergraduate Institution. *The Journal of Economic Education*, 33(2), 99–124. Tarihinde adresinden erişildi <http://www.jstor.org/stable/1183389>
- Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y., & Anjum, A. (2019). Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity. *Sustainability*, C. 11. <https://doi.org/10.3390/su11092589>
- Sawir, E., Marginson, S., Deumert, A., Nyland, C., & Ramia, G. (2007). Loneliness and International Students: An Australian Study. *Journal of Studies in International Education*, 12(2), 148–180. <https://doi.org/10.1177/1028315307299699>
- Siddle, D. J. (1992). Urbanisation, Population Mobility and the Evolution of Cultural Prejudice: Some speculations on the geography of ignorance and the growth of national identity. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 74(3), 155–166. <https://doi.org/10.1080/04353684.1992.11879640>
- Şimşek, M. (2006). *Beşeri Sermaye ve Beyin Göçü Kapsamında Türkiye*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (y.y.). Kalkınma Planları. Tarihinde adresinden erişildi https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/12/Sekizinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Planı-2001-2005.pdf
- Titrek, O., Erkiliç, A., Süre, E., Güvenç, M., & Pek, N. T. (2016). *The Socio-cultural, Financial and Education Problems of International Postgraduate Students in Turkey* *. 4, 160–166. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.041320>
- Ulu, C. (2014). 1416 SAYILI“ECNEBİ MEMLEKETLERE GÖNDERİLECEK TALEBE HAKKINDA KANUN” VE CUMHURİYETİN İLK YILLARINDAKİ UYGULAMALARI. *Tarib Okulu Dergisi*, 7(XVII), 495–525. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14225/Joh424>
- Varol, A., & Şeker, S. (2008). Öğretim Elemanlarının Etik İhlalleri. *Öğretim Elemanlarının Etik İhlalleri”, Eğitim Bilimleri Bakış Açısıyla Türkiye Cumhuriyetinde Eğitimin Çağdaş Değerlerle İrdelenmesi Çalıştayı*, 719–734. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- World Government Summit (2017). What is Brain Drain? Tarihinde adresinden erişildi https://www.youtube.com/watch?v=wQVNjUAxhcg&list=PL9ZxsXshsb1Y_yUcs6flF7r0M1u5HwqN
- Kaya, Y.K. (2009). *İnsan Yetiştirme Düzenimiz* (5. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Zan, B. U. (2012). *Türkiye’de Bilim Dallarında Karşılaştırmalı Bibliyometrik Analiz Çalışması* (Ankara Üniversitesi). Tarihinde adresinden erişildi www.yoktez.gov.tr

EXTENDED SUMMARY

This paper aims to present a perspective for transnational experiences of Turkish academics who have spent or still been spending at least one year abroad for professional purposes. It is thought that understanding the drives and motives behind the academic mobility could be enlightening for further projects and policy planning for higher education institutions. Analysing the narratives of these academics, we could have joined the dots of their perception and evaluation towards the academic, institutional and social life in both countries. In order to get a comprehensive insight into the contributions they have made to the institutions they are employed, we applied to their life stories. With this approach, we deal with the before, during and after processes in detail. By doing so, it has become clearer to see the whole picture behind the mobility and the changes in academic identity. The life story form designed by the researchers included four parts: personal background, academic, social and economic reasons affecting the mobility, experiences abroad and the evaluation of the whole process on returning. Eleven researchers were interviewed to reach a conclusion about the drives and outcomes of academic mobility. In order to learn all the motives and drives in their mobility decisions, narrative analysis was used to categorize the data.

Findings reveal that working conditions and employability have been the greatest factors of making their decisions to move. The fund given by the Turkish government has been seen as a great opportunity as it covers transportation and monthly allowance for the whole time abroad. This seems to be motivating as all of the participants have preferred a developed country in the centre. As the researchers from the peripheral as Altbach (2013) stated, their expectations about the working conditions, academic, economic and social life were high before leaving. This may have created hesitations about making the most of themselves; however, most participants state that during their time abroad, they have questioned their proficiency in their fields. Already overwhelmed with the problems regarding speaking the target language, the researchers admit having hard times to overcome these difficulties especially during first two – three months. These hard times have mostly been eased with the help of their advisors/mentors from the university or the immediate people around them. In addition, researchers have given good examples of the times they felt valued by their colleagues or advisors in the host institutions. For most of the participants, these times were recorded as a milestone for meeting minds abroad. The researchers who have already returned back to Turkey make comparisons between the host and home country and the institutions as a matter of course. The most common instinct is that the working conditions and academic culture in Turkey are far from pushing academics to produce more. This feeling may be acceptable after spending a long time (7 years) in a higher education institution in the centre. Particularly the researchers supported by the YLSY (A scholarship given by the Turkish Government for post graduate studies) are found to be in need of a re-integration program. These researchers have felt downsizing in the work they do and the duties expected from themselves. As this could be a both way process for both the people and the institutions, a re-integration program is considered to be enlightening for the parties involved. From the institutional perspective, the occurring problem seems to be arising from being unaware of the researchers' capacity and proficiencies. From the researchers' point of view, the institutions fail to value their transnational experience and proficiencies they have got during scholarship span. Therefore, eradicating the misunderstanding a plan to re-integrate and being aware of the talent the institutions have may be helpful for future projects.

In conclusion, researchers in Turkey prefer to go abroad as the opportunities are inadequate for their professional development. As a result of which, they prefer higher education institutions to improve their capacities especially in the Europe and the United States. The narratives of the researches show that academic environment and working conditions in the host institutes were satisfactory. The stated problems do stem from inadequate financial support and language issues, but not from the institutions or the countries themselves. Even if the researchers put dissatisfaction regarding the weaknesses of the higher education system in Turkey into words, they never drift away the idea of contributing to Turkish HE with their research. Last but not least, the findings point that funding for research need to be increased to attract the academics continuing their research abroad.