



Türkiye’de Sanal Beyin Göçü: Uzaktan Yurtdışına Çalışanların Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma

The Virtual Brain Drain in Turkey: A Qualitative Research on Remote Employees’ Experiences in Foreign Firms

Halim BAŞ¹

ÖZ

Sanal beyin göçü, dünya üzerindeki küresel şirketlerin rekabet avantajı sağlamak ve daha nitelikli çalışanlara çoğunlukla daha ekonomik koşullarda erişebilmek adına izledikleri stratejilerin bir çıktısıdır. Sanal beyin göçü, neden ve etki faktörleri ile düşünüldüğünde coğrafi olarak yer değiştirmeksizin gerçekleşen bir durumdur ve dünyada üzerinde giderek artmaktadır. Sanal beyin göçünün yaygınlık hızı, etki faktörleri dikkate alındığında Covid-19 süreciyle ilişkilendirilse de daha öncesinde başlayan bir süreç olarak belirtilmektedir. Ancak pandemi süreciyle beraber çalışanların esneklik arayışları ve başta ekonomik koşullar olmak üzere farklı beklentilerini karşılama arzusu bu olguyu giderek büyütmüş ve güçlendirmiştir. Bu çalışmada amaç, uzaktan yurtdışı bir firma adına çalışanların deneyimlerine odaklanarak ilgili araştırmacı ve politika yapıcılara bir çerçeve sunmaktır. Araştırmada nitel metodoloji kullanılmış ve Türkiye’nin altı farklı şehirden 11 katılımcıdan e-görüşme tekniği ile veri toplanmıştır. Elde edilen veriler betimsel analiz tekniği ile analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, ekonomik faktörler, esneklik arayışı, firmalardan kaynaklı meseleler ve iş yaşam dengesini etkileyen unsurlar çerçevesinde şekillenen arayışların daha yoğunlukla ifade edildiği, sanal beyin göçüne yönlendirici etkisinin var olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Sanal beyin göçü, Esneklik, Uzaktan çalışma, Covid-19

JEL Sınıflaması: J24, J31, J61

ABSTRACT

The virtual brain drain is an outcome of the strategies global companies have pursued around the world to gain a competitive advantage and reach more qualified employees, mostly with regard to better economical conditions. Virtual brain drain is a situation that occurs with no geographical displacement when considered in terms of cause-and-effect factors and is becoming more common in the world. Although the prevalence of a virtual brain drain has been associated with COVID-19 in consideration of its impact factors, this brain drain is also said to have started before COVID-19. In addition to the pandemic, however,



DOI: 10.26650/ISTJCON2022-1154780

¹Dr. Öğr. Üyesi, Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İstanbul, Türkiye

ORCID: H.B. 0000-0002-4109-1696

Sorumlu Yazar/Corresponding author:

Halim BAŞ,
Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İstanbul, Türkiye
E-mail: halimbasa001@gmail.com

Başvuru/Submitted: 03.08.2022

Revizyon Talebi/Revision Requested: 24.09.2022

Son Revizyon/Last Revision Received: 05.10.2022

Kabul/Accepted: 26.12.2022

Atıf/Citation: Atif, Bas, H. (2022). Türkiye’de sanal beyin göçü: Uzaktan yurtdışına çalışanların deneyimleri üzerine nitel bir araştırma. *Istanbul İktisat Dergisi - Istanbul Journal of Economics*, 72(2), 915-951.

<https://doi.org/10.26650/ISTJCON2022-1154780>



employees’ search for flexibility and the desire to meet their different expectations, especially with regard to economic status, have gradually enlarged and strengthened this phenomenon. This study aims to provide a framework for understanding virtual brain drain relevant researchers and policymakers by focusing on the experiences of employees working remotely for foreign companies.

The research uses the qualitative methodology and collects data from 11 participants in six different Turkish cities through the e-interview technique. The study analyzes the obtained data using the

descriptive analysis technique. According to the results obtained from the study, employees’ job searches were observed to have been shaped around economic factors, flexibility, and issues arising from companies, with the factors affecting the work-life balance being expressed more frequently and having a guiding effect with regard to the virtual brain drain.

Keywords: Virtual brain drain, Flexibility, Remote working, Covid-19

JEL Classification: J24, J31, J61

EXTENDED ABSTRACT

The brain drain has taken different forms these days, both physical and virtual. The virtual brain drain differs from the physical brain drain in terms of its causes and effects. This phenomenon occurs in parallel with developed and developing countries and brings about both opportunities and difficulties. The criteria that determine these opportunities or challenges emerge in line with countries’ priorities, policies, resources, strengths, and weaknesses. However, the virtual brain drain also differs from the physical brain drain in terms of how it emerges. Initially, the factors that determined this distinction involved the requirements of the information and technology age. This led to a renewal of the traditional concept of brain drain to take into account the phenomenon of the virtual brain drain. Another factor has been the possibility of spatial flexibility during work. The development of information and communication technologies has significantly contributed to employees transferring abroad by minimizing the physical effort. In this regard, the virtual brain drain has become embodied among a contracted workforce and a flexible working model.

Flexibility is a distinct interpretation of the technical advancements and other elements that directly or indirectly affect the relevant sphere of activity (in particular labor markets) based on the needs of the era. Employment policy planning is especially at the forefront of the modification and transformation of national industrial systems. Among these modifications and transformations is an

evaluation of the concept of work flexibility in terms of the new job forms that have been brought about by the technological shift in consumption and production patterns.

Since 1975, technological advancements in communication have provided cost savings for businesses, production structures have shifted to areas of expertise, and collaborations with external suppliers have made significant changes in consumer demands, necessitating the need for more flexible employees.

Nevertheless, the technological transformations, changes in labor demand, globalization and international competition, unemployment, expansion and changes in the service sector, acceleration of competition and economic efficiency, supply-and-demand expectations with regard to the nature of labor, wage systems, and dialogues between parties can be counted as the general reasons for the existence of flexible working.

Remote working is a form of flexible working that has gained popularity, with alternatives at various levels. Remote at any level, fully remote, remote during the pandemic, partial/hybrid remote working, and remote work choices have been applied in accordance with companies' and institutions' frameworks. As a result of the creation of numerous goods and services in the 20th century in particular, working from home has become a generally accepted style of working in the service industry. With the acceleration of information technologies and communication in recent years, work can be done remotely these days from many areas. As an elevated idea, these professions are virtual. Virtual work is compatible with flexible corporate models and is considered an extension of a demand independent of place when employees or specialists are in faraway offices or countries.

Multinational corporations increasingly play a crucial role in employment, welfare, quality of life, and investments because of their strategic locations. Therefore, globalization has expanded beyond the goods and financial markets

and accelerated toward markets with technology and knowledge workers; geographical mobility has also increased more than ever, resulting in an increase in the number of employees for companies with diverse cultures and organizational structures around the world. In this context, such a global increase suggests the concept of brain drain. In addition to being a physical concept in the classic sense, brain drain also includes the virtual type that has occurred in recent years without any physical relocation occurring.

The objective of this study is to investigate the experiences of employees with regard to the rapidly expanding teleworking style in Turkey, particularly in the informatics and software industry. Thus, attention will be drawn to this situation so as to evaluate it as a positive or negative experience for Turkey.

This study has preferred being conducted as qualitative research. The study has also selected the phenomenological design, in which obtaining a deep and comprehensive understanding of a phenomenon is the primary objective, and 10-15 participants are considered sufficient. In this context, the study aims to reveal the experiences of remote workers for a foreign corporation in Turkey. For this reason, the study has preferred the interpretation-based phenomenological design. The study uses descriptive analysis as the qualitative data analysis approach for assessing the collected research data. First, the study categorized and organized the participants’ guesses and highlighted them into topics based on their responses to the open-ended questions and the remarks directed toward them. The research collected data from 11 participants in six different Turkish cities using the e-interview technique. The obtained data were analyzed using descriptive analysis. According to the results obtained from the study, the employees’ searches were observed to have been shaped around economic factors, the search for flexibility, and issues arising from companies, with participants more intensely expressing the factors affecting work-life balance to have had a guiding effect on the virtual brain drain.

1. Giriş

Günümüzde beyin göçü gerek fiziksel gerekse de sanal şekilde farklı formları barındırmaktadır. Bu formlardan biri olan sanal beyin göçü, fiziksel beyin göçüne kıyasla neden ve etkileri ile farklılaşmaktadır. Zira gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler ekseninde cereyan eden bu olgu, (Mukhtarov, Dinçer, Baş ve Yüksel, 2022, s. 2) hem fırsatlar hem de zorlukları beraberinde getirmektedir. Fırsat ya da zorlukları belirleyen kıstaslar ise, ülkelerin öncelikleri, politikaları, kaynakları, güçlü ve zayıf yönleriyle ortaya çıkmaktadır (David, 2010, s. 87). Bununla beraber sanal beyin göçü, ortaya çıkış yönünden fiziksel beyin göçünden ayrılmaktadır. Bu ayrımı belirleyen faktörlerin başında bilgi ve teknoloji çağının gereklilikleri gelmektedir ki; geleneksel beyin göçü kavramının sanal beyin göçü olgusunu dikkate alacak şekilde yenilenmesine yol açmaktadır (Čekanavičius and Kasnauskienė, 2006, s. 179). Bir diğer faktör ise çalışma esnasında mekânsal açıdan esnekliğin mümkün olması gelmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi, çalışanların fiziksel zahmetini en aza indirgeyerek yurtdışına taşınmasına sebep olan etkenleri ortadan kaldırmaktadır. Bu durumda sanal beyin göçü, sözleşmeli işgücünde ve esnek bir çalışma modelinde somutlaşmaktadır (Biryukova, 2014; Olaoye, Dabiri ve Amao, 2013).

Esnek çalışma modelleri içinde ise daha çok uzaktan çalışma ön planda yer almaktadır. Kendi içinde farklı türleri olsa da uzaktan çalışmanın kapsamının giderek genişlediği ifade edilmektedir (Serinikli, 2021, s. 281). Bu durum, son birkaç yıldır görünür olsa da firmaların pandemi sürecinde test etme imkânı bulmaları neticesinde, iş akış süreçlerinde herhangi bir aksamanın olmaması gerek firmaları gerekse de çalışanları bu tarz bir çalışma modeline yönlendirmiştir. Bu açıdan firma ve çalışan arasındaki iş ilişkisi ve birtakım düzenlemeler daha da önemli hale gelmiş, özellikle de küresel çapta uzman ve profesyonellere ulaşmak daha da kolaylaşmıştır.

Bu çalışmada, Türkiye’de farklı sektörlerde olup yurtdışı firmalar adına çalışanların uzaktan çalışma deneyimlerine odaklanılmaktadır. Zira böylesi bir uzaktan çalışma modelinin pandemi dönemiyle beraber yaygınlık kazandığı görülmüş ve Türkiye’de uzaktan çalışma modeline uygun sektörlerde çalışanlar için

dünyada olduğu gibi farklı imkânlar doğmuştur. Araştırma kapsamında görüşülen katılımcılar birçok farklı ülke adına çalışmaktadır. Bu durum, sanal beyin göçünün kapsamı hakkında ipucu vermektedir ki küresel firmaların, maliyet avantajı başta olmak üzere birçok faktörden dolayı gelişmekte olan ülkelerden daha nitelikli adaylarla, bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla iletişim kurarak nitelikli beyinleri kiralama yoluna gitmeleri genel çerçeveyi yansıtmaktadır. Çalışmanın çıkış noktası bu olguya dayandırılmaktadır.

Çalışmada bazı özgünlükler bulunmaktadır. Öncelikle güncel literatür içinde uzaktan çalışma örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş-yaşam dengesi, verimlilik başta olmak üzere tek boyutlu ve dar kapsamlı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada ise, uzaktan çalışma modeli merkezde olmak üzere sanal beyin göçü bağlamına vurgu yapılarak, nitelikli beyinlerin çok uluslu şirketler tarafından kiralanmasına odaklanılmaktadır. Bu yönüyle çalışma, güncel göç sosyolojisi içinde özgün bir içeriğe sahip olmaktadır.

Çalışmada öncelikle giriş bölümünde konunun dayanak noktası öz biçimde açıklanmaktadır. Çalışmanın diğer bölümlerinde konuyu kapsayan teorik çerçeve genel hatlarıyla sunulmaktadır. Ardından metodoloji açıklanmaktadır. Sonuç olarak, kapsamlı bir tartışma yapılarak önerilerde bulunmaktadır.

2. Çalışma Hayatında Esneklik ve İstihdamın Dönüşümü

Esneklik, başta emek piyasaları ile ilgili olmak üzere, ilgili faaliyet alanını doğrudan ve dolaylı bir biçimde etkileyen teknolojik gelişmeler ve diğer unsurların çağın gereklilikleri açısından farklı bir şekilde yorumudur. Özellikle istihdam politikalarındaki planlama, ülkelerin endüstriyel yapılarının değişim ve dönüşümü hususlarında ön plandadır. Esneklik çalışma hayatında içindeki unsurlar ve taraflar bakımından farklı anlamlara gelebilmektedir. Esnekliği ifade etmek için birbiri yerine kullanılan ve akademik yazında farklı şekillerde de yorumlanan adlandırmalara rastlanmakta ve muğlaklık ortaya çıkmaktadır. Örneğin, emek piyasası, ücret, üretim, çalışma, teknik, emek süreci, mali, pazarlama gibi ekonomik faaliyete dair birçok kavram esneklik ile ilişkili olmakta ve bu kavramların

manalarında ortak bir zemin bulmak güçleşmektedir (Öztürkoğlu, 2013; Demir ve Gerşil, 2008; Parlak ve Özdemir, 2011). Örneğin, bu ilişki kavramlar içinde üretim esnekliği, "fordist" üretim tarzından farklı bir yapılanmayı ifade eder ve bu durum işletmeler açısından rekabet avantajından dolayı tercih edilir.

Hakeza çalışma esnekliği kavramı da teknolojik devininim tüketim ve üretim kalıplarında meydana getirdiği dönüşümün sonucunda yeni istihdam şekilleri açısından değerlendirilmektedir (Eryiğit, 2000, s. 7). Esnek çalışma, literatürde "atipik" çalışma olarak da bilinmektedir (Kaya ve Doğan, 2016, s. 1074). Ayrıca çalışma sürelerindeki esneklik ile kastedilen, işletmelere rekabet avantajı sağlayan ama hukuki olarak da işçiyi korumayı ön plana alan bir anlayışı yansıtmaktadır (Günay, 2004). Dolayısıyla esneklik yapı itibarıyla geniş bir anlamı ihtiva eden çatı bir kavram olarak da ifade edilebilir. Yine esnekliğin tarafları açısından bakıldığında benzer bir durum söz konusudur. İşveren açısından esneklik, hukuki süreçler bakımından yorumlanırken, işçiler açısından ise, çalışma tür ve süresini belirleyebilme serbestisi olarak anlaşılabilir (Demir ve Gerşil, 2008, s. 73). Esnekliğin getireceği sonuçlar bakımından ise, işveren işletmenin hayatiyetini devam ettirmek üzere şartlara ayak uydurarak çalıştırmayı arzularken işçiler ise zaman açısından bir esneklik beklentisi içinde olabilmektedirler (Günay, 2004, s. 180).

Tarihsel olarak esnek çalışmanın serüveni yakın yüzyıla ait gibi görünse de bütüncül bir görüntü sergilememektedir. On dokuzuncu yüzyıl boyunca, endüstrileşmiş ülkelerin işgücü yapılarında marjinal, düzensiz çalışma ve standart olmayan istihdam ilişkilerinin önemli bir oranda olduğu görülmektedir. Bu tür işler gerek iş güvencesi gerekse de ücret bakımından insani olmaktan uzaktı ve 1929 büyük buhranına kadar varlığını devam ettirdi. Dünyada birçok ülkede henüz işçiler için sağlık ve emeklilik güvenceleri de yasalarla koruma altına alınmamıştı. İkinci dünya savaşının hemen sonrasında, ülkelerin açıkladığı programlar ve yeni yasalarda istihdam ilişkilerinde güvence ve ücret açısından işçi lehine düzenlemeler yapılmıştır. Böylelikle standart işlerin varlığı giderek yaygınlaşarak, marjinal ve düzensiz işlere göre niceliksel olarak toplam istihdam içinde önemli oranlara ulaşmıştır. Uzun yıllar hâkim olan iş anlayışı, işyerinde, sabit bir program dahilinde,

firmanın kontrolünde gerçekleşen ve iki tarafın karşılıklı beklentilerinin giderildiği bir yapı olarak nitelendirilen devamlı istihdam olmuştur. Bugün dünyada tam zamanlı işler dışında kalan işler için standart dışı çalışma kavramı kullanılmaktadır. Standart dışı çalışma, yapısal olarak işin işleyişine dair oluşturulan iş düzenlemelerinin meydana getirdiği esnekliktir. Söz konusu esneklik çalışanlara iş günleri ve sosyal hayatları arasında denge kurabilmeye olanak tanıyan iş ve çalışma programlarıdır (Jay, 2020). Bununla beraber küreselleşen dünyada yaşanan ekonomik, teknolojik ve sosyal dönüşümlerin bir sonucu olarak, standart olmayan çalışmanın tüm istihdam içinde oransal olarak daha fazla olduğu ileri sürülmektedir (Kalleberg, Reskin ve Hudson, 2000; Kalleberg vd., 1997; Broschak, Davis-Blake and Block 2008).

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden bu yana, teknolojik ilerlemelerin sağladığı birtakım iletişim zenginliği firmalar adına maliyet tasarrufu sağlamış, üretim yapıları uzmanlık alanlarına kaydırılarak dış tedarikçilerle gerçekleştirilen iş birlikleri sayesinde, tüketici taleplerindeki değişimler önemli hale gelmiş ve bunun sonucu olarak esnek çalışanlara daha çok ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır (Lee, 1996, s. 550).

Bu dönüşümün temelinde birçok faktör olmakla beraber, dünyada ekonomik ve sosyal yapılarda meydana gelen köklü değişimlerin yansıması şeklinde okunabilmektedir. En temelde ise teknolojik gelişmelerin ışığında firmaların daha esnek bir şekilde hareket edebilmelerine olanak tanıyan gelişmeler olmaktadır (Lee, 1996, s. 545). Ekonomik manâda ise işçi-işveren pazarlık ilişkisini yansıtan sendikal gücün giderek güç kaybetmesi ve ekonomilerin dışa açılarak rekabet unsurunun gelişmesi ve teknolojinin önemli bir üretim aracı haline gelmesiyle uzun dönemli istihdam ilişkileri, işverenler açısından daha maliyetli olarak nitelendirilmiştir (Bidwell, 2013, s. 1068). Bu tarz çalışma ilişkilerinden yıllar itibarıyla uzaklaşılarak, firmanın iş ortamının dışına genişlediği ve hatta sınırlarının ötesine geçtiği hem içerde hem de dışarda özgürlük alanlarının inşa edildiği iş organizasyonları giderek yaygınlık kazanmıştır (Boudreau, Jesuthasan ve Creelman, 2015). Bununla birlikte esnek çalışmayı ortaya çıkaran etkenler arasında genel hatlarıyla; teknolojik dönüşüm ve işgücü talebindeki değişim, küreselleşme ve uluslararası rekabet, işsizlik, hizmet sektöründeki genişleme ve değişim, rekabetin

hızlanması ve ekonomik etkinlik, işgücü niteliğindeki arz ve talep beklentisi, ücret sistemleri ve taraflar arası diyalog unsurlarını saymak olanaklıdır (Aydıntan ve Kördeve, 2016, s. 28).

Dünyada genel geçer yaygın ve kabul edilen 11 farklı esnek çalışma modeli olduğu ifade edilmektedir. Bu modeller; kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, kayan (esnek) iş süresi, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, tele çalışma, ödünç iş ilişkisi, yoğunlaştırılmış iş haftası modeli, yıllık iş süreleri modeli, emekliliğe yumuşak geçiş modeli ve vardiya modelleridir. Bu 11 model daha çok istihdam biçimi ve çalışma süreleri bakımından sınıflandırılmaktadır (Öztürkoğlu, 2013, s. 113). Bu çalışma özelinde yalnızca istihdam şekli açısından olan uzaktan (tele) çalışma bağlamına yer verilmektedir.

3. Uzaktan Çalışmanın Yükselişi

Uzaktan çalışma, bir kişinin iş yeri dışında bir yerde bulunarak çalışmasını ihtiva eder (Gibson, Blackwell, Dominics ve Demerath, 2002, s. 76). Uzaktan çalışma, tek tip bir çalışma modeli olmayıp, farklı düzeylerde seçenekleri bulunan ve giderek yaygınlık kazanan esnek bir çalışma metodu olarak tanımlanmaktadır. Bu farklı düzeyler: herhangi bir seviyede uzaktan, tamamen uzaktan, pandemi sürecinde uzaktan, kısmi uzaktan çalışma / hibrit ve uzaktan çalışma seçeneği olarak şirket ve kurumların yapılarına göre uygulanmaktadır (Reynolds, 2022). Bu metotların başında, giderek yerleşik bir tutum veya tercih olarak rağbet gören evden çalışma, farklı türdeki mal ve hizmet üretimi için, özellikle yirminci yüzyılda, hizmet sektöründe yaygın bir şekilde tercih edilen bir çalışma şeklidir. Günümüzde ise özellikle son yıllarda bilgi teknolojileri ve iletişimin hız kazanmasıyla, dijital platformların genişlemesine bağlı olarak farklı sektörlerde ait iş uzaktan çalışma ile yapılabilmektedir (Soares, Bonnet, Berg ve Laboriau, 2021, s. 2). Bu işler daha çok üst bir kavram olarak sanal çalışma şeklinde ifade edilmektedir. Sanal çalışma, standart işlerden daha esnek olan iş yapılarıyla uyumluluk halindedir. Öyle ki, çalışan ya da uzmanların uzak ofis ya da ülkelerde bulunduğu bir durumda, mekândan bağımsız bir ihtiyacın uzantısı olarak değerlendirilmektedir (Jackson, 2002, s. 18). Bir nevi uzaktan çalışma modelinin doğasını yansıtmaktadır.

Uzaktan çalışma, yapısı itibarıyla avantajlı ve dezavantajlı yönleri sahiptir. Avantajlılık daha ziyade fayda kavramı ile ifade edilmekte ve hem işveren hem çalışan hem de çevre açısından değerlendirilmektedir. Genel olarak şirket işlemlerinin uzaktan olması, çalışan verimliliği, düşük çalışan devir hızı ve işe alım maliyeti ile genel çalışan maliyetlerinin oluşturduğu faydalar işveren ve şirket yararına olmaktadır. Dolayısıyla şirketlerin maliyet avantajı yakalaması, şirketin değerini de artırmaktadır (Barbuto, Gilliland, Peebles, Rossi ve Shrout, 2020). Behrens, Khicko and Thisse (2021) yaptıkları analizde, şirketlerin kısmi evden çalışma stratejisini benimsediklerinde çalışma süreleri ev ve ofis ortamında bölünmekte ve kâr elde edilmektedir. Bir anlamda şirketler, ürün üretimi ya da işin yüksek verimlilikle yürütülmesinde fiziksel ortamın çok önemli olmadığı kanaatine varmakta ve çalışma modellerini buna göre hibrit ya da tamamen uzaktan olacak şekilde hızla uyarlamaktadırlar.

Çalışanlar açısından fiziksel, ruhsal ve finansal açıdan faydalar söz konusudur. Verimlilik artışına ilişkin son dönemde yapılmış saha çalışmaları bu açıdan avantajlı yönü destekler mahiyettedir. Örneğin, Çin'de 16 bin çalışanı olan bir şirkette %13'lük bir performans artışına dair kanıtlar elde edilmiştir. Ancak yine de bireysel üretkenlik, ofis ortamı ile ev ortamı kıyaslandığında farklılıklar arz edebilir Bloom, Liang, Roberts ve Ying, 2015; Dingel and Neiman, 2020). Bireysel çalışanların üretkenliğine dair çeşitli etki faktörleri sürülmektedir. Güncel olarak yapılan çalışmalar daha çok uzaktan çalışmanın hızlandığı pandemi döneminde çarpıcı sonuçlar ortaya koymaktadır. Chicago Üniversitesi Becker Friedman Enstitüsü'nün 10 bin çalışan ile yaptığı anketin sonuçlarına göre, katılımcıların %30'u evden (uzaktan) çalışarak üretkenlik artışı sağladıklarını beyan etmişlerdir. Yine aynı araştırmada 2020 Mart-Eylül arasındaki zaman diliminde işe gidiş geliş sürelerinin 62,4 milyon saat azaldığını ortaya konmaktadır. İşe gidiş geliş sürelerinden elde edilen zaman tasarrufunun verimlilik etkisi yadsınamaz bir faktör olarak dikkat çekmektedir. (Apollo Technical, 2022). Bao, Li, Xia, Zhu ve Yang (2022) çalışmalarında Covid-19 pandemi evden (uzaktan) çalışan developer (geliştiricilerin) istikrar açısından üretken olup olmadığı sorusundan yola çıkarak, 139 geliştiricinin çoğunun işyerinde çalışmaya benzer bir üretkenliğe sahip olmakla beraber, çok azının evden çalışmanın üretkenliğe farklı etkileri olduğunu

tespit etmiştir. Benzer şekilde NicCanna, Razzak, Noll ve Becham (2021) yazılım sektöründe çalışanlara yönelik yaptıkları araştırmalarında Covid-19 döneminde evden çalışmaya geçişle beraber üretkenlikte bir artış ivmesi olduğunu ancak nedeninin genel geçer olmadığını belirtmişlerdir. Daha geniş bağlamda Virtaneva vd. (2021) yaptıkları araştırmada Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışmaya ilişkin olarak bilgi işi profesyonellerinin çoğunlukla birlikte çalışmaya üretkenlik, yaratıcılık ve yapılan işten memnuniyet açısından daha sıcak baktığı, kiminin iş yapısının getirdiği özgürlükten dolayı evden (uzaktan) çalışmayı tercih ettiğini, bazılarının evden (uzaktan) çalışmayı daha zor olarak tanımladıklarına dikkat çekmişlerdir.

Diğer taraftan bu tür faydaları yanında uzaktan çalışmaya bağlı olarak, iş ve kişisel hayat ayrımı yapmada zorlanma ve yalnızlık gibi aşılması gereken sorunlar da var olmaktadır. Uzaktan çalışmanın evrimi hızlandıkça çalışanların izole olma hali, kaygı ve depresyon gibi karmaşık sorunlar da daha görünür olmaktadır. Uzaktan çalışmanın dezavantajlardan biri belki de en zorlayıcı olanı, denetleme vasfının olmayışı ve çalışanlara sağlanan serbestlikten kaynaklı uyum sağlama olarak ifade edilmektedir (Guimaraes ve Dallow, 1999; Barbuto vd., 2020; OWL Labs, 2019; Shafizadeh, Niemeier, Mokhtarian ve Salomon, 1998). Ek olarak uzaktan çalışma, yapı itibarıyla çalışanlar üzerinde sosyal destek ihtiyacı başta olmak üzere, farklı türde endişe, baskı ya da kaygılara da sebep olabilir (NicCanna et al., 2021, s. 18).

Uzaktan çalışmanın çevresel anlamda da azımsanamayacak katkıları olmaktadır. Hava kalitesi, düşük karbon emisyonu, çevresel farkındalık, enerji tasarrufu, daha az kirlilik ve kentsel alanlardaki yoğunluğun azalması bu katkılar arasında sayılabilmektedir (Barbuto vd., 2020; OWL Labs, 2019; Shafizadeh vd., 1998). Bununla beraber uzaktan çalışmanın piyasa fiyatlarına dair güçlü bir etkiye sahip olabileceği düşünülmektedir (Behrens vd., 2021).

Uzaktan çalışmanın yükselişi, bilgisayar teknolojilerindeki gelişimle eş anlılık arz eder. Aynı zamanda internetin dünya etrafındaki hızlı yayılımı uzaktan çalışmanın görünürlüğünü daha da belirgin hale getirmektedir. 1970'lerden bu yana yaşanan gelişmeler bir devrim niteliğindedir ve uzaktan çalışma süreç içerisinde üç farklı

aşama kaydetmiştir. Bunlardan ilki, home ofis çalışma şeklindedir. İkincisi dizüstü bilgisayar ve cep telefonlarının yaygınlık kazanmasıyla mümkün hale gelen lokasyondan bağımsız, hareketli çalışma şeklindedir. Son aşama ise, yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu, akıllı cep telefonları, tablet bilgisayarlar ve bunlar aracılığıyla video konferans sistemlerinin çevrimiçi daha hızlı erişilebilen altyapı sistemlerinin gelişimidir (Gibson vd., 2002; Messenger, 2017). Bir bakıma çalışanların fiziksel seyahat mecburiyeti sanal iletişim şekliyle ikâme olmuş görünmektedir (Aydıntan ve Kördeve, 2016, s. 30). Küresel çapta firmaların artık uzaktan çalışma altyapılarının günden güne geliştiği ve bu çalışma modelinin giderek artacağı öngörülmektedir. Ancak yine de bu çalışma modeline geçiş için hazır olmayan firma sayısının daha fazla olduğu söylenebilir. Örneğin, bir araştırmada küresel şirketlerin yalnızca %16’sının tamamen uzaktan çalışmaya geçtiği, %44’ünün herhangi bir şekilde uzaktan çalışmaya izin vermediği ileri sürmektedir (Apollo Technical, 2022).

Pandeminin kişiler üzerinde farklı boyutlarıyla etkileri olduğu ifade edilmektedir. Pandeminin başlarındaki kapanma ve sokağa çıkma kısıtlamaları yanında evden çalışmaya zorunlu olarak uyum sağlamak, uzaktan çalışma fikrini doğal olarak hızlandırmıştır (Phillips, 2020, s. 131). Dolayısıyla pandemi sürecinde yaşanan uzaktan çalışma deneyimlerinin ve olumlu etkilerinin sonuçları dikkat çekmektedir. Bu çerçevede, FlexJobs’un 2021 yılında gerçekleştirdiği ve 4612 kişinin katılım sağladığı anketten elde edilen bulgulara göre, katılımcıların %58’i pandemi sonrası tam zamanlı uzaktan ve %39’u hibrit modelde çalışan olmak istediklerini belirtmişlerdir. Yine Global Workplace Analytics’e göre, ABD işgücünün %56’sı kısmen de olsa uzaktan çalışmaya uyumlu bir işte çalışmakta ve işgücünün %25-30’unun pandemi sonrası dönemde en az bir gün evden çalışacağı tahmin edilmektedir (Global Workplace Analytics, 2022). Aynı zamanda pandemi döneminde tecrübe edilen dijital çalışmanın giderek yerleşen algısı sanal ve uzaktan çalışma uygulamalarının daha da yaygınlık kazanacağı şeklindeki düşünceleri temellendirmektedir (Murat ve Aykaç, 2020, s. 97).

ManPower Grup tarafından 25 ten fazla farklı ülkede 26 binden fazla işverenle yapılan saha araştırmasının sonuçlarına göre şirketlerin %38’i pandeminin kalıcı

sonuçlarından biri olarak dijitalleşme ve otomasyon süreçlerine hız verme yönünde planlama yapmıştır. Aynı araştırmada şirketlerin insan kaynakları yönetimindeki öncelikler sorulmuş, çalışan refahı ve sağlığından sonra yeni iş modelleri odaklı ve beceri geliştirmeye dönük bir anlayışın benimsendiği saptanmıştır. Bu çerçevede, çalışmanın geleceğinde uzaktan ve sanal çalışma gibi yeni iş modelleri önemli yer tutmakla birlikte, dijital dönüşüme dayalı teknik beceriler de son derece mühim olarak görülmektedir (ManpowerGroup, 2021; Yılmaz, 2021, s. 288).

4. Çok Uluslu Şirketler ve Beyin Göçü Meselesi

Kapitalizmin farklı bir türü olarak ifade edilen ulus ötesi bilgisel kapitalizm teorisi, bilişsel/entelektüel emeğin çağdaş kapitalizmi temsil ettiğini ve bilgi teknolojilerindeki ilerleme ile bilişsel emek arasında daimî bir etkileşim olduğunu ortaya koymaktadır. Bu etkileşim ise, bilgisel kapitalizmini bilgiye dayalı ürün üretimine ve dolayısıyla emek kullanımına yönlendirmektedir. Aynı süreçte ulus devletlerin ücretlere yönelik katı tutumlarını esnetmeleri, kârlılığı hedefleyen şirketlerin post-fordist kapitalizm anlayışı içinde ulus ötesi örgütlenme modellerini tercih ettikleri görülmüştür (Akçoraoğlu, 2019, s. 546).

Ulus ötesi örgütlenme modeli, dünya üzerinde kapitalist elit bir tabaka olarak, üretim araçlarına sahip olan çok uluslu şirketleri meydana getirmiştir (Robinson, 2002, s. 140). Jarblad'ın nitelendirmesinden hareketle, çok uluslu şirketler kapitalizmin bir nevi ajanı konumundadır ve başta teknoloji olmak üzere finans, enerji, güvenlik, ticaret gibi öncü sektörlerde ürün üretimini yurtdışında yapan ve dağıtan rolünde ekonomik olarak çok güçlü yapılardır (Jarblad, 2003; Kamacı, 2018). Küreselleşen dünyada çok uluslu şirketlerin ekonomik yapılarının ulus devletleri aşan bir güç merkezine dönüştüğü görüşü ileri sürülmektedir. Çok uluslu şirketler, ticaret ağı ve hacmi oldukça geniş bir coğrafi alana yayılarak bu gücü stratejilerle sürdürmektedirler (Dura ve Kılıçarslan, 2011, s. 92).

Giderek artan bir şekilde, çok uluslu şirketler, istihdam, refah, yaşam kalitesi ve yatırımlar konusunda stratejik pozisyonları ile belirleyici roller üstlenmektedir

(Koçtürk ve Eker, 2012, s. 36). Dolayısıyla küreselleşme, mal ve finans piyasalarının dışına taşarak teknoloji ve bilgi işçilerinin olduğu piyasalara doğru ivmelenmiş ve böylelikle coğrafi hareketlilik hiç olmadığı kadar bir hıza ulaşarak, dünya üzerinde farklı kültürlerle ve örgütsel yapılara sahip şirketler için çalışan sayısının artması yol açmıştır (Ernst, 2008, s. 42). Bu çerçevede, dünya üzerindeki böylesi bir artış esasında beyin göçü kavramını çağrıştırmaktadır. Beyin göçü, geleneksel formda fiziksel bir tür olmanın yanında son yıllarda coğrafik yer değiştirme olmaksızın gerçekleşen sanal beyin göçü türü dikkat çekmektedir. Dolayısıyla bu kavram çalışmanın temel kurgusunu oluşturduğu için aşağıda temel hatlarıyla açıklanmaktadır.

5. Beyin Göçünün Tasnifi ve Sanal Beyin Göçü

İlk olarak, sanal beyin göçü kavramına açıklık getirmeden evvel, beyin göçünün kapsamına değinmek gerekmektedir. Beyin göçü, bir sermaye türü olarak beşerî sermayenin bilgi, beceri, yetkinlik ve tecrübe boyutlarından teşekkül eden bir yöne karşılık gelmektedir (Arslan, 2017, s. 4). Kaya (2003) tüm hatlarıyla beyin göçünü "iyi eğitim görmüş, düşünen, üreten, kalifiye/nitelikli/seçkin/profesyonel işgücünün araştırma yapmak veya çalışmak amacıyla en verimli oldukları dönemde bir başka ülkeye gidip geri dönmemeleridir" şeklinde tanımlamaktadır (Kaya, 2003). Bu çerçevede, beyin göçü diğer tüm göç türleri gibi küresel olarak kalıcı hale gelen bir yapıdadır ve beyin göçü eğilimlerindeki artış göçün arka planında yer alan mevcut sorunların ve işgücü piyasalarıyla ilgili düzenlemelerin yeterli düzeyde olmadığına bir kanıtı olarak değerlendirilmektedir (Dünya Bankası, 2019). Beyin göçü, ülkeler arasındaki üstünlük/gelişmişlik farklarının nedenlerinden biri olarak dört şekilde var olmaktadır. Bu çeşitliliğin en temel belirleyicisi coğrafi bir yer değiştirme olup olmaması durumudur (Kaya, 2009, s. 20).

Tablo 1: Beyin Göçünün Tasnifi

Coğrafik Yer Değiştirerek		Coğrafik Yer Değiştirmede	
İç Beyin Göçü	Dış Beyin Göçü	Gizli Beyin Göçü	Sanal Beyin Göçü
Ülke içinde yer ve/veya kurum değiştirme Kamudan özel sektöre geçiş	Yetişilen kök ülkeden başka ülkeye akış Yetişilen ülkeye maddi zararı ve değer kaybı çok fazla Transfer ücreti yok Zaman ve kıt kaynak israfı Bedelsiz ihracat	Kendi ülkesinde yabancı işyerlerinde çalışma Düşük ücret ve sosyal hak alırlar	Kendi ülkesinde yabancılara bilgisayar/ internet vasıtasıyla beynini kiraya verme Sosyal, siyasi ve vatandaşlık hakları verilmez

Kaya'nın tanımlamasına göre (2009, s. 22) "Az gelişmiş/gelişmekte olan bir ülkede nitelikli/profesyonel bir kimsenin bedeninin coğrafik olarak yer değiştirmeden kök (doğduğu) ülkede kalarak beyin gücünü yabancı gelişmiş bir ülke için kullanmasına/kiraya vermesine bedensiz sanal beyin göçü" denilmektedir. Teferra (2003) sanal beyin göçünü, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu imkânlar dahilinde, farklı iş ve uğraşılara olanak sağlayan, ikametgahından bağımsız, ülkelerden ayrılmadan gerçekleşen, ancak fiziksel olmayan bir hareketlilik formu olarak nitelendirmektedir (Teferra, 2003, s. 4-5). Bu kapsamda, yazılım, iletişim, muhasebe, pazarlama, ürün ve grafik tasarımı gibi alanlarda kişilerin proje bazlı, belirsiz süreli sözleşmeli gibi çalışma ilişkileriyle beyinlerinin kiralanması olarak yorumlanmakta ve bu tür çalışma biçimi daha müreffeh/gelişmiş ülkeler adına ucuz işgücü olarak değerlendirilmektedir. Dahası bu tür bir göç vatandaşlık, siyasi ve sosyal haklar kazanımı açısından sorunlu bir zeminden sıyrılma anlamına gelebileceğinden, toplumdaki dengeyi gözetmek açısından daha olası tercih sebebi olabilmektedir. Zira coğrafi olarak yer değiştirme şeklinde gerçekleşen beyin göçünün getirdiği sonuçlar psikolojik ve sosyal maliyetler yüklediği için bu göç türü uyum, kabul ve kültür gibi maliyet yükleyen olguları baştan bertaraf edebilme olasılığını barındırmaktadır. Bundan dolayı ulus ötesi şirketler, maliyetleri minimize etmek, kârlılık ve verimlilik merkezli stratejilerini sürdürülebilir kılmak için sosyal güvenlik maliyetlerinin ya hiç olmadığı ya da kısmen belli bir formatta gerçekleştiği, döviz birimi karşısında parası daha değersiz hale gelmiş olan az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere yönelmeyi tercih etmektedirler (Kaya, 2009; Pitel, 2021).

Örneğin Güney Afrika’da Covid 19’un etkisiyle beraber yüksek maaş ve uzaktan çalışma kariyer yöneliminde önemli bir aşama olarak görülmekte ve Hindistan, Pakistan, Türkiye gibi Güney Afrikalı nitelikli adayların ulus ötesi şirketler tarafından online platformlarda yetenek havuzunda hızla aranmaya başlandığı kaydedilmektedir (BCG, 2021). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin üretildiği ülkelerde bu hizmetlerin tüketimine olan talep ve istihdam şartları sanal beyin göçü için kolaylaştırıcı bir zemin oluşturabilmektedir. Örneğin az nüfuslu ve gelişmekte olan bir ülke konumundaki Kosova’da bu sektörde ücretlerin düşük olması, üretilen hizmetleri tüketecek yeterli bir nüfus büyüklüğünün söz konusu olmaması ve giderek artan yerel uzmanların yurtdışına daha iyi bir ücret karşılığında çalışmasıyla sonuçlanabilmektedir (Bami, 2021). Delvinia Holdings CEO’su Adam Froman, Covid 19 süreciyle beraber her ne kadar dünyanın fiziksel sınırları kapansa da sanal sınırlarının açık olduğunu ve sanal göçün büyük bir ivme kazandığını dile getirmektedir. Öyle ki, yazılım mühendisleri, veri bilimcileri ve kodlayıcılar gibi nitelikli çalışanların Silikon Vadisi’nde çalışan olabilmek için Amerika vize zahmetine katlanmadan, zamlı bir maaş alarak buldukları yerden çalışmalarının önü açılmış olmaktadır (Bharti, 2021). ABD’de pandemi nedeniyle evden çalışmada görülen istikrarlı artış ulus ötesi şirketleri ucuz işgücüne yöneltmekte ve güney Amerika ülkeleri hedef pazar haline gelmektedir. Özellikle saat dilimlerinin yakın olması, daha rekabetçi hale gelen piyasalarda daha düşük maaş sunacakları çalışanlar aramaları ile sonuçlanmaktadır. Hepsinden öte, yalnız ABD’de değil, dünyanın birçok gelişmiş ülkesinde ulus ötesi şirketlerin öncelikli hedefleri bu yönde gelişmekte ve hız kazanmaktadır (Dans, 2022). Bu doğrultuda ulus ötesi şirketler için piyasada kalıcı bir yer edinmek, erken yol olarak esnek çalışma ve yüksek maaşın şirket bünyesinde stratejik bir yer edinmiş olmasına ve yenilik yönünün açık olmasına bağlı olabilmektedir. Böylelikle iyi yetenekleri çekebilmek oldukça kolaylaşmakta ve rekabet avantajı sağlayabilmektedir (Nadkarni, 2021).

6. Araştırmanın Metodolojisi

6.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, dünyada giderek hızla yayılan uzaktan çalışma şeklinin, Türkiye’de başta bilişim/yazılım olmak üzere uygun sektörlerdeki çalışan deneyimlerini keşfetme odaklıdır. Bu sayede, Türkiye açısından bir kazanım ya da kayıp olarak değerlendirilme durumuna dikkat çekilmesi sağlanacaktır.

Bu araştırmada, nitel araştırma tercih edilmiştir. Araştırmanın deseni ise olgu bilim olarak belirlenmiştir. Olgu bilim çalışmalarında, daha çok bir olgu hakkında derinlikli ve zengin bir kavrayış elde etmek amaçlanır ve katılımcı olarak 10-15 arasındaki bir sayı yeterli görülmektedir (Kocabıyık, 2016, s. 58). Bu kapsamda, Türkiye’nin herhangi bir ilinde bulunarak yurtdışı menşeli bir firma adına uzaktan çalışan kişilerin deneyimleri ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Bu nedenle nitel araştırma geleneği içinde yoruma dayalı olgu bilim deseni tercih edilmiştir.

Ayrıca araştırma amacına göre keşfedici türdedir. Elde edilmek istenen bilginin kapsamı, görece yeni olarak kabul edilebilecek coğrafik olarak yer değiştirmeksizin gerçekleşen sanal beyin göçü deneyimlerini içermektedir (Usta, 2019, s. 88). Araştırmada ayrıca amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu ve kolayda örnekleme kullanılmıştır (Yağar ve Dökme, 2018). İlk etapta çalışma konusuna uygun kişi veya kişilere ulaşılmıştır. Ancak bir noktadan sonra, sosyal sermayenin sınırlılığına binaen uygun kişilerin bulunması zorlaşmış ve daha sonra twitter, linkedin gibi popüler sosyal medya uygulamalarında “remote”, “developer”, “data analyst”, “product design”, “grafic design”, “digital marketing” gibi anahtar kelimelerle arama yapılarak uygun profildeki adaylara ulaşılmış ve görüşmeyi gönüllü şekilde kabul edenlerle çalışma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın modeli ise tarama modelidir. Bu model, çalışma ilişkilerinde yeni bir boyut olarak değerlendirilen uzaktan çalışmaya ilişkin olarak, uzaktan çalışmaya uygun olan farklı sektörlerde ve farklı iş tanımlarına sahip kişilerin durumlarını betimlemek üzere tercih edilmektedir. Böylelikle örnekleme dahil edilen kişiler

üzerinden genel geçer bir yargıya ulaşılmak amaçlanmaktadır. Araştırmanın birincil verileri yurtdışı bir firmaya uzaktan çalışan 11 kişiden elde edilmiştir. Veriler 2022 yılı Mart-Mayıs ayları içinde toplanmıştır.

Araştırmada kullanılacak veri toplama aracı görüşmedir. Görüşme türü olarak ise yarı yapılandırılmış görüşme tercih edilmektedir. Bu türün tercih sebebi, önceden hazırlanmış soruları sormakla beraber, bazı hususları netliğe kavuşturmak amacıyla görüşmenin gidişatına göre esneklik sağlamaktır. Veriler e-görüşme yoluyla toplanmaktadır. E- görüşme, araştırmacıya zaman ve mekândan bağımsız bir esneklik sağlayan, farklı şehirlerde bulunan araştırma kapsamına uygun adaylara rahat ulaşmayı kolaylaştıran ama aynı zamanda belirli bir düzeyde sınırlılıkları bulunan bir tekniktir (Yıkılmış, 2020, s. 191).

Verilerin yazılı kayıtlarından yola çıkarak kodlama yapılması planlanmaktadır. Kodlamadaki amaç, görüşülen kişilerin ifade, söylem ve fikirlerini belirli temalar etrafında kümelemek ardından bunları tasnif etmek ve aralarındaki bağıntıyı yorumlamaktır.

Araştırma içerik itibariyle bazı sınırlılıklara sahiptir. E-görüşme yapılan kişilere, sosyal çevre, twitter ve linkedn kanalıyla ulaşılmıştır. Katılımcılara çalışmanın yalnızca akademik amaçlı olduğu bilgisi verilmiş ve gönüllü olarak katılacağını beyan edenlerin e-posta adreslerine sorular yazılı olarak gönderilmiştir. Bu katılımcılar içinde, aday kadın katılımcılara ilişkin irtibat kurulsa da geri dönüş alınamaması, bu araştırmanın sınırlılıklarından biridir ve tüm katılımcılar erkektir. Ayrıca e-görüşmeler esnasında katılımcılara verdikleri cevaplar üzerinden daha ayrıntılı yazması istenmiş, kimi katılımcılar detaylı bilgi vermekten kaçınmazken, kimileri cevap metinlerini daha öz bir biçimde tutmuştur. Bu durum, görüşme tekniğinin dezavantajlılığından ötürü araştırmanın diğer bir sınırlılığını ihtiva etmektedir.

6.2. Veri Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler nitel veri analiz yöntemlerinden betimsel analiz yardımıyla tahlil edilmiştir. İlk olarak katılımcılara yöneltilen yoruma dayalı

açık uçlu sorulara verilen cevaplardan yola çıkarak, katılımcılar tarafından vurgulanan bahisler kodlanarak tema haline getirilmiştir. Ardından çalışmanın iç geçerliliğini sağlamak ve tutarlılığı artırmak amacıyla hem temalar arasındaki ilişkiye atıfta bulunulmuş hem de doğrudan alıntılara yer verilerek aynı tema altında görüşler bütüncül bir şekilde sunulmaya çalışılmıştır (Tanrısevdi, Durdu ve Tanrısevdi 2019; Günbayı, 2019). Son olarak belirtmelidir ki, bu çalışma için Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulundan 2022-62 sayılı ve 2022-4/3 protokol numaralı etik kurul kararı alınmıştır.

6.3. Çalışma Grubu

Çalışma grubunda yer alan 11 katılımcının demografik özellikleri Tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellik	Veri
Ortalama Uzaktan çalışma süresi (Remote)	1,75 yıl
Yaş ortalaması	29 yaş
Eğitim Düzeyi	Lise:1 Ön lisans: 1 Lisans: 7 Yüksek lisans:2 Doktora: -
Meslek (Yapılan İş)	Developer:8 Data Analisti:1 Dijital Ürün Tasarımcısı:2
Medeni durum	Evlü:4, Bekâr:7
Çalışılan ülke	ABD:4 BAE:2 İngiltere:2 İspanya:1 Hollanda:1 Danimarka:1
Yaşanılan şehir	İstanbul: 7 Ankara: 2 Antalya: 1 Afyon: 1 Eskişehir: 1 Muğla: 1
Sosyal Güvence	Bağ-Kur:4 SSK:4 Yok: 3

Tablo 2’de yer alan demografik özellikler dikkate alındığında katılımcıların uzaktan (remote) çalışma süreleri ortalama 1,75 yıl ve yaş ortalamaları 29’dur. Eğitim düzeyleri açısından incelendiğinde en çok lisans ve ardından yüksek lisans gelmektedir. Katılımcıların yaptıkları işler içinde yazılım geliştirici (developer) (7) mesleğinin dikkat çektiği görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarında ise bekar olan katılımcılar sayıca daha fazladır. Yine katılımcıların ortalama yaşları hesaba katıldığında gençlik yaş kategorisinde değerlendirilebilir. Katılımcıların çalıştıkları ülkeler içinde ABD, BAE ve İngiltere sayıca daha fazla olmakla beraber farklı ülke dağılımları da görülmektedir. Son olarak katılımcıların sosyal güvence hakları bakımından bağ-kur statüsünde daha fazla olduğu ve sosyal güvencesi olmayanların da sayısal olarak buna yakın olduğu dikkat çekmektedir.

6.4. Bulgular

Bu araştırmanın sonucunda sıklıkla vurgulanan hususlar alt temalar etrafında toplanmış ve araştırmanın alt amaçlarına ilişkin olarak değerlendirilmiştir.

Sanal Beyin Göçü olgusunun ve dijital işlerin algılanma şekli ve değerlendirilmesi

Katılımcılara dünyada esnek çalışma modellerine olan talebin giderek artmasına bağlı olarak sanal beyin göçünün durumu ve gidişatı ile söz konusu çalışma modeline kaynaklık eden dijital dönüşüm ve dijital işler hakkındaki düşüncelerinden elde edilen verilere göre iletişim imkânlarının kolaylaşması ve pandemi sürecinin bir dönüm noktası olduğuna dikkat çekmişlerdir.

“Birincisi tabii, iletişimin kolaylaşması uluslararası olarak. Yani belki insanlar eskiden iş bulmak için dükkan dükkan gezmek zorundalardı sonra internet siteleri aracılığıyla iş başvuruları başladı ama artık teknoloji mesela linkedn gibi indeed gibi farklı farklı platformlar üzerinden artık uluslararası şekilde kolaylıkla iş başvurusu yapıp mülakatları yine dijital ortamlarda yapıp böylece işe alma süreçleri başladığından ötürü ilk olarak yani imkanların kolaylaşması bence bunu bu kadar yaygınlaştırmış oldu.” (K 1)

“Tabi öncelikli pandemi bu işi çok hızlandırdı. Pandemiyle birlikte çünkü remote çalışmayan homeofis çalışmayan şirketler bile bu şekilde çalışmaya döndü. Yalnızca özel şirketler değil kamu kuruluşları bile homeofise döndü. Sonra görüldü ki tabi uzun sürdü bu pandemi dönemi homeofis dönemi ve görüldü ki iş aksamıyo bazı sektörlerde eğer ki üretim yapmıyorsanız fabrikada bulunmanız gerekmiyorsa daha çok masa başı iş yapıyorsanız görüldü ki bunun yapılabilir olduğu görüldü. Daha sonra da bazı organizasyonlarda mesela benim organizasyonum öyle covidden sonra remote iş olanaklarını artırmış ve başka ülkelerden de çalışanlar var yani pandemi bu işi hızlandırdı diyebilirim.” (K 3)

Yurtdışına çalışmanın temel nedenleri ve yurtdışı firmaların işgücü arayışı

Katılımcılara yurtdışı bir firma ve ülke adına çalışma motivasyonlarının ne olduğu sorulduğunda temelde ekonomik koşullar ön plana çıkmaktadır. Bu konuya ilişkin olarak

“Şimdi gitme sebepleri olarak düşündüğümde açıkçası en başta ekonomik faktörler. Yani bizim ülkede mühendise verilen maaş şu an avrupadakinin yarısından bile az benim arkadaşlarımdan hepsi tabiki tl döviz kıyaslamasına girdiğiniz zaman böyle çıkması normal ama sonuçta bizim yaptığımız iş şey değil böyle Türkiye'deki tl ile kazanan bir firmaya yapmıyoruz zaten biz işi bizim yaptığımız bütün işler zaten dolar üstünden ilerliyor yani X firmasında çalışıyodum ben mesela globale iş yaptıkları için dolarla kazanıyorlar esasında ama bize maaşı tl ile veriyorlar ve her geçen gün bize verdikleri maaş düşüyor esasında adamlar zam yapıyor görünse bile esasında maaşlar düşüyor satın alma gücü düşüyor şirket açısından düşündüğünüzde adamlara hiçbir zaman zam yapmıyorsunuz ama adamlar çok seviniyor yine de onlara yaptığınız zamlar aslında yalancı zam onları tatmin ettiği için bir şekilde seviniyorlar yani şöyle söyylim ya da benim 10 sene önce şirkete giren arkadaşım vardı geçenlerde bir

hesap yaptı ben işe girdiğimde de 2000 dolara girmişim şimdi de 2000 dolara çalışıyorum bir hesap yaptım onun farkına vardım diyor. Güya yıllardır tecrübe kazandı ve ilerletti zamlar aldı primler aldı aslında maaşı aynı aynıyı neye göre söylüyorum çünkü şirketin kazandığı ile ilgili bir şey değişmedi azalmedi eksilmedi ama adama verdiği maaş hep aynı kaldı satın alma gücü kısmen arttı ama esasında globalde baktığınızda artmadı aynı dolar bazında aynı çünkü.” (K 2). “Dövizin git gide artmasından dolayı özellikle yazılım sektöründe çalışan insanlar olarak yurt dışı dövizle ödeme yapan firmalara ilgi göstermeye başladık. (K 5)

“Döviz dalgalanmaları ile gelen hayat pahalılığından minimum seviyede etkilenmek için insanlar bu yola giriyor.” (K 7).

“Ülkemizde ekonomi en büyük sebep tabiki de, enflasyon, artan döviz kuru gibi sebepler başka arayışlara soktu insanları” (K 11)

Yurtdışı motivasyonlarının temel nedenleri içinde ekonomik koşulların yanında aşağıda başlıklar halinde firmaların iç yapıları ve yönetici davranışları ile ifade edilmektedir.

Türkiye’deki firmaların örgütsel yapıları ve tutumlarının çalışanlar üzerindeki etkileri

Türkiye’deki firmaların tutumları ve olanak bakımından kısıtları olduğu düşünülerek farklı arayışları ortaya çıkardığı söylenebilir.

“Özellikle pandemi dönemiyle birlikte artan maddi zorluklar yeni arayışlara sebep oldu benim için. Üniversite öğrencisiyken derslere ve okula ara verip iş hayatına girmeye karar verdim. Bu süreçte birçok şirketle mülakat gerçekleştirdim. Ve yerel firmaların (bir kısım kültürü olan ve çalışana değer veren firmalar hariç) iş hakkında kendilerinin bile kafasının karışık olduğunu gördüm. Bir çalışandan İsveç Çakısı olmasını

beklemeleri, hayatını sadece o şirkete adanması ve belirsiz mesai saatleri sunmaları, bunun karşılığında da hiçbir hak vermemeleri beni dijital bir göçmen olmaya zorladı. Yani böyle globalleşen bir dünyada, özellikle de internet bağlantımın olduğu her an her yerde çalışabilme özgürlüğüne sahipken, Türkiye'deki çoğu şirket davranışlarıyla bu fırsatı geri tepti ve yurtdışındaki şirketler bundan fazlasıyla yararlandı. Şu an benim yaşıtım ya da sektörden tanıdığım insanların çoğunluğu remote olarak yurtdışına çalışmakta. Sterlin ile kazanmak varken, belli mesai saatleri ve izin günlerim, yıllık izinlerim tanımlanırken, bayramlarda izin verilirken (vermek zorunda olmamasına rağmen), mazeret izinlerinde hiç sorun çıkarmayan bir kültür var yurtdışında. Hem şirket için dövizle ucuz iş gücü, hem de istediğim hakları alabiliyorum. Win win durumu var. Türkiye'de 12 saat mesai ve böyle zor, yaratıcılık isteyen bir iş için 4000, 5000 para biçen şirketler bu göçmenliği artırdı." (K 8)

Benzer şekilde Katılımcı 10 da Türkiye'de çalışma ilişkilerinde yaşanan sorunların yurtdışına gidişe temel oluşturduğunu ifade etmektedir.

"Daha insani şartlar, iyi bir maaş, düzgün mesai saatleri, değer görmek, mobbinge uğramamak ve Türkiye'deki kadar hiyerarşi olmaması en önemli etkenler." (K 10)

"Son 3 yıldır yurtdışına çalışıyorum ve beni yönlendiren en büyük faktörler, kültür, çalışma prensipleri, şirket içi iletişim, verilen emeğe saygı ve tabii ki döviz oldu." (K 4)

"Seçtiğimiz ve yaptığımız içi hayatımızın (8 saat çalıştığımı baz alırsam) üçte birini oluşturuyor. Sadece para ile motive olamam buna. Sana ve işine verilen değer, saygı ve haklarının korunması beni motive eden etmenler oldu." (K 8).

"Başka ülkeye yönelme sebebim ekonomik tabii ki en başta, bunun yanında Türkiye'de insan hayatına saygının sıfır olduğu bir çalışma

kültürü var, gece mesai, hafta sonu mesai, tanıdık aracılığı ile yönetici pozisyonu kapmış beceriksiz insanlar. Daha iyi alternatifleriniz varken kimse bu şekilde çalışmak istemez. Avrupalı şirketler özel hayatınıza saygı duyuyor, çalışma sistemini mesai saatleri dışında rahatsız etmeyecek şekilde belirliyor. Ben artık Türk şirketleri ulaştığında engelliyorum bir daha bana yazmasınlar diye. Çünkü mutsuzluktan başka bir şey gelmeyeceğini biliyorum. Ek olarak mesleki gelişim de gerçekleşmiyor tabii, çok geriden takip ediyor gelişmeleri TR şirketleri. (K 11).

Aynı zamanda iş akış sürecinde yoğunlukla planlama, iletişim eksikliği ve yoğun mesai gibi sorunlar katılımcılar üzerinde ruhsal ve fiziksel yorgunluk olarak sonuçlar meydana getirebilmektedir.

“Türkiye’de çalışırken tabii ki her zaman olduğu gibi sorunlarım vardı. İletişim eksikliği, mesai harcadığınız bir işin bazen boşa gidebilmesi (yanlış verilen brief yüzünden). Şu an çalıştığım firmada ne yapacağımı her zaman biliyorum ve insanlarla her zaman iletişim halindeyim. Zaman açısından asla darlanmıyorum, ki bu Türkiye’de en çok başıma gelen şeylerden biriydi.” (K 4)

“Sorunlar genelde plansız ve altyapısız olmaktan kaynaklanıyor. Bir plan olmadan yola çıkıp yolda ne denk gelirse çözmeye çalışılıyor özellikle start-uplarda. Çalışanlardan kısılan ücretlerle kar edeceğini sanıp uzun vadede kötü çıkan işler yüzünden kapanan bir start-upta 5 ay çalıştım mesela. Çözüm önerileri büyük bir dikkatle dinlenip ‘Evet, kesinlikle. Bunu hayata geçirmemiz gerekiyor.’ seviyesinden ileriye gitmediği için sorunlara çözüm bulmak genelde zor oluyor. Burada birazda yönetici pozisyonlarını egolarından dolayı her kararı doğru olduğuna inandıkları ve altında çalışanların fikrine önem vermediklerinden kaynaklandığını düşünüyorum.” (K 8)

“En büyük sorun siz motivasyonu yüksek bir insansınız, çalışkansınız diyelim, bütün yükü sizin omzunuza bindiriyorlar, takımdaki etkisi

olmayan insanlar üzerinde bir çalışma yapılmıyor, siz çalışkansınız diye size daha fazla iş bindiriyorlar. Hiçbir sorun çözülüyor tabiki de. Çünkü yöneticiler genel olarak beceriksiz, sadece arkadaş ağı ile bir yerlere gelinmiş. Türkiye’de bölge şubesi açan yabancı şirketler hem işin başına Avrupalı bir yönetici getirir diye kızardım, ama kesinlikle hak veriyorum artık. Şu an çalıştığım şirkette mutsuzluğumu seziyorlar ben daha şikayet etmeden, ve konuyla ilgilendiklerini belirtiyorlar, çoğunluklu da sorunlar çözülüyor veya herkesin anlaştığı bir zemine oturtuluyor”

Bununla beraber kariyer fırsatı olarak böyle bir deneyim kazanma arzusu da başlıca motivasyon kaynakları arasında yer almaktadır.

“Ben şunu da kanıtlamak istedim evet ben uluslararası firmalarda çalışabilen oralarda da işler başarabilen bir insanım yani Cv de böyle bir şeyin olması gelecekte karşıma çıkacak herhangi bir fırsatı daha rahat değerlendirmeme katkı sunacağını düşündüm. O yüzden dolayı yani gerek yerel gerek uluslararası firmalarda çalışma tecrübesine sahip olmak istedim.” (K 1).

Bu çerçevede, kişilerin farklı kültürlerle girmek istedikleri etkileşim ve deneyim arzuları da mümkün olabilmektedir.

“Dövizle maaş ve gelir artışı, farklı ülkeden bir firmayla ve farklı ülkelerden insanlarla çalışma fırsatı böyle bir arayışa itmişti beni.” (K 9)

Yurtdışı firmalarda çalışanın olmanın mesleki gelişim ve iş tatmini açısından değerlendirilmesi

Katılımcılar yurtdışı firmalarda çalışmaya başladıktan sonraki deneyimlerine ilişkin genel itibariyle olumlu ifadeler kullanmışlardır.

“3.5 4 yıl kadar orada çalıştım. Süre uzadıkça artık benim iyice oradan kazanımlarım azalmaya başladı ben işimin tek hakim insanı haline

geldim danışabileceğim veya bana yeni şeyler öğretecek insanların eksikliğini hissettim. Bu sebepten artık biraz patinaj çekmeye başladığımı hissetmiştim. Burada başlayınca başka bir projede başka insanların geliştirmiş olduğu projede yer aldığımda mesleki açıdan yine bir ivme yakaladığımı düşünüyorum. Tabi burda da çok uzun vadeli çalışırsam o ivmenin yavaş yavaş azalacağını belki yine düzlüğe doğru çıkacağımı tahmin ediyorum. Çünkü bu işin biraz doğasında var. Ama ciddi manada mesleki gelişim açısından çok iyi oldu." (K 1)

" 8 senede öğrendiğim şeyi ben burada 2 senede öğrendim diyebilirim belki daha fazlasını. Çünkü köklü bir firmada çalışıyordum fazla kurumsal bir firmada ve o tarz firmalarda birşeyleri değiştirmek çok zor böyle belli başlı kalıplar vardır onları değiştirebilmek çok zor bizim sektörde herşey çok hızlı ilerler ama büyük firmalarda süreçler o hızda ilerlemeye adapte olamazlar. Çünkü belli kurallara uymak zorundalardır öbür taraf ilerlese bile her seferinde o kurallara uymak sizi limitler ve yakalayamazsınız. Onu hissettim ben çok geride kalmışız yani bizim sektörümüz çok gelişmiş ama ben huaweide çürümüşüm onu hissettim açıkçası." (K 2)

Yurtdışı firmaların rekabet avantajı arayışları

Yurtdışı firmalar fiziksel göçün maliyetlerinden kaçınmak, ucuz işgücü gibi bir niyetle daha nitelikli çalışanları bulmak arayışında olduğu görülmektedir.

"İşin doğasının etkisi var bunda tabi. Pc programcıları da pandemiden önce de remote çalışıyorlardı işin doğasının etkisi var diğer etkenlerden birisi de sanırım ekonomik. Örneğin abd deki bir şirket daha ucuza ya da daha az vergi ödeyerek yurtdışından tr den ya da herhangi bir ülkeden aynı niteliklere sahip hatta bazen daha nitelikli eleman bulabiliyor. Daha nitelikli çalışana daha ekonomik koşullarda ulaşmak. Yani kendinizi sadece ülke ile sınırlamak istemiyorsunuz başka nitelikli insanlar da var yurtdışında." (K 3)

Bununla beraber yurtdışı firmaların yalnızca göçten sonraki uyum maliyetini bertaraf etmek yanında ücret avantajı ile işin yapısına göre farklı ülkelere ait piyasa bilgisine, çok kültürlü bir firma olmanın getirebileceği sosyal faydalar da mümkün olabilmektedir.

"Kendi işim için söyleyemem bunu yalnızca piyasa bilgisine ulaşmak için bu şekilde çalıştırmayı tercih ettiler. Diversity de önemli hani bu insanların hiç göç etmesiyle uğraşmadan o ülkeye adapte olması vs uğraşmadan sağlıklı olması da bir avantaj yalnızca ekonomik avantajı yok bu anlamda. Yeni bir kültür yeni bir bakış açısı da katıyor ekibe." (K 3)

Uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri

Katılımcılar uzaktan çalışma deneyimlerini daha önceki deneyimleri ile kıyasladığında özellikle iş-yaşam dengesini belirleyen etmenler üzerinde durmuşlardır. Her ne kadar farklı şehirlerden katılımcılar olsa da özellikle büyükşehirlerde yaşayan katılımcıların trafik ve işe geliş gidiş süreçlerindeki zaman kaybının önlenmesini ciddi bir kazanım olarak görmekteyler.

"İlk olarak ciddi manada işe geliş gidişle ilgili trafik derdimiz yok. Sabahleyin kalkıp hazırlanıp dışarı çıkıp işe gidip mesela Ankara'da benim 25 30 dakikalık mesafede oturuyorum ama bu bazıları için çok daha uzun süreleri alabiliyor. Ama şu anda tabiri caizse yatak odasından çalışma odasına geçiyoruz. 10 saniye sürüyor. Bu ciddi manada büyük bir avantaj." (K 1)

"En büyük avantajı ben ist da yaşıyodum şimdi Antalya ya geldik ama yol muhabbetiydi." (K 2)

"Home-office çalışmada yol ortadan kalkıyor özellikle İstanbul gibi bir şehirde, daha çok kendinize zaman ayırabiliyorsunuz" (K 11)

Bu tür bir çalışma modelinin katılımcılara sağladığı esneklik, üretkenlik açısından oldukça faydalı addedilebilmektedir.

“Ofis saatiniz yok sabah belli bir saatte kalkmak zorunda ofise gitmek zorunda işte trafiğe takılmak zorunda ya da toplu taşımaya girmek zorunda değilsiniz. Kendinizi ne zaman verimli hissediyorsanız üretken hissediyorsanız o zaman çalışıyorsunuz. Ben bazen hafta sonu çalışıyorum bazen gecenin yarısında çalışıyorum ama bazen de geç saatlere kadar uyuyabiliyorum. Tamamen kendimi nasıl iyi hissediyorsam kendi kendime takvim yaratıyorum. Bu beni daha üretken yapıyor bu arada. Ofis saatim olsa belki bomboş geçiricem. Hafta sonu çalışmak zorunda kalıcam. Hepsi ziyan olucaktı benim için. Ben esnek çalışmayı daha çok seven birisiyim. (K 3)

“İstediğim saatlerde çalışarak kendi planlamamı yapabiliyorum” (K 4)

“İstediğim şehirde, istediğim mekânda ve zamanda çalışma özgürlüğü bence şu an benim gibi düşünen insanlar için bulunmaz bir nimet.” (K 8)

“Rahat bir deneyim. Kendi çalışma ortamınızı kurma imkânınız var.” (K 10)

Ancak zaman yönetimi noktasında katılımcılardan bazıları iç disiplini sağlama noktasında istikrarlı olmanın gerekliliği üzerinde durmaktadırlar.

“İş hayatınızla gerçek hayatınız birbirine karışmaya başlıyor. Çünkü ofise gittiğiniz zaman işi orda yapıyorsunuz ve eve geldiğinizde iş bitiyor. Yani günlük hayatınızda ne iseniz ona dönüşüyorsunuz. Ama burda iş ve eviniz aynı yer olduğundan ötürü ne zaman işle ilgili çalışıyorsunuz ne zaman ev işleriyle ilgili çalışıyorsunuz yani bazen kendime bakıyorum mesai saatinde ev işleriyle ilgili şeyleri yaparken buluyorum. Veya tam tersi akşamleyin olmuş mesai saati çoktan geçmiş ama bir şey kafama takıldığı için belki geceleyin de çalıştığımı görüyorum. İkinci büyük dezavantajı da bu olduğunu düşünüyorum.

Bir zaman sonra bunu fark ettiğimde keskin çizgiler çektim kendime birinci problemle ilgili çalışma odasını çalışma odamı düzenledim sanki bir ofis gibi bir hale getirdim. Çünkü orada olduğum zaman ev halinde olmayı istemedim. Daha ciddi bir halde olmak istedim. O yüzden dolayı birincisine bunu yaptım. İkincisiyle ilgili kendime keskin çizgiler çektim. Bizim için mesai saati şu an da çok şey değil. Yani şu saatte pc başında olacaksınız böyle bir zorunluluk yok yapılan işi halletmemiz lazım ama kendime dedim ki ben şu saatte mesaiye başlaycam ve şu saatten sonra da çalışmıycam diye kendime bazı çizgiler belirledim bu psikolojik olarak ciddi rahatlatı." (K 1).

"Müthiş bir disipline sahip olmanız gerek. Evet 9-6 mesai saatiniz belli ama günlük hayat, şirketinizin yataktan kalkıp beş adım ötede yan odada olması gibi bir sürü dikkat dağıtıcı etken var ve zaman yönetiminiz bazen zor olabiliyor ve kendinize ek mesai çıkarabiliyorsunuz. (K 8)

"Varsayalım ofiste sabah 9 akşam 5 çalışıyorsunuz, saat 5 olduğu zaman çıkarsınız. Fakat evde bazen böyle olmuyor. Dikkatinizi dağıtabilecek her şeye erişiminiz kolay olduğu için disiplini tutturmak gerçekten çok zor olabiliyor. Aralarda mola vereyim, bir şeyler yapayım derken bazen kendimi 2 saat ara vermiş buluyorum. Haliyle de 5 yerine 7 gibi bırakıyorum, daha da sapıtınca akşama kadar çalıştığım olabiliyor. Bu düzeni oturtamayınca veya bozunca tüm gün çalışmış hissediyorsunuz. Sosyal alanınızı da yok etmiş oluyorsunuz, arkadaşlarınızla buluşamıyorsunuz, sporunuza gidemiyorsunuz" (K 10)

Katılımcıların belirttiği hususlar içinde sosyal hayat ile ilgili eksiklik önceki çalışma deneyimleriyle kıyaslandığında aranan ve ihtiyaç duyulan bir tutum olarak değerlendirilmiştir.

"Evden çalışmak evet güzel ama dışarı çıkıp bi yerlere gitmek psikolojik olarak insanı iyi hissettiren bir şey sürekli evde bulunup

kapalı bir yerde özellikle de hiç dışarı çıkmazsanız bir müddet boyunca bunaltıcı oluyor.” (K 1)

“Evde çalışıyor olmanın yine benzer şekilde denebilir çok yalnız çalışma ve can sıkıntısı denebilir ofiste çalışırken öğlen yemeğine çıktığınızda bir arkadaşınızla oturup gündemi değerlendirmek muhabbet etmek falan uzaktan çalışınca açıkçası bunların yokluğunu hissettim biraz kendi açımdan sosyalleşme eksikliği” (K 2)

“Bazen sıkılabiliyorsunuz, iletişim eksikliğinden dolayı” (K 4)

“Sosyallik ciddi bir problem. Ofiste insanlarla yemek yeme kahve içme muhabbet etme gibi şeyler motive ediciydi.” (K 6)

“Evde uzun süre bulunmak bir müddet sonra insanı sıkabiliyor. Bazen bir arkadaşın ile dışarıda yemek yemek ve sohbet etmek iyi gelebiliyor. Sosyal açıdan eğer eve tıkalı yaşayacaksan asosyal olmaya doğru gidebiliyorsun ve bunalıma girebilirsin.” (K 7)

Ek olarak uzun süre hareketsiz çalışma ihtimali bulunduğundan sağlık sorunlarının ortaya çıkma ihtimaline karşın önleyici tedbirlere de başvurulabilmektedir.

“Hareketsizlik. Gün içerisinde spor yapmanın yanında bir de sırf hareket etmek için yürüme bandı alıp bilgisayarımın masasının altına koymak istiyorum, genelde de ayakta çalışan birisiyim.” (K 10)

7. Sonuç ve Tartışma

Çalışma hayatındaki rutinler, çalışma hayatının geleceğine dönük projeksiyonlarda öngörülen dinamikler çerçevesinde artık farklı boyutlarda düşünülmektedir. Nitekim çalışmanın doğasında yer alan işyerine bağlılık, kurum kültürü, aidiyet ve bunlara bağlı olarak gelişen ve inşa edilen davranışların radikal bir şekilde başkalaşım geçirdiğine tanıklık edilmektedir. Bu başkalaşım esasında

beklenen bir sonuç olmakla beraber, Covid-19 gibi küresel bir pandeminin ortaya çıkışıyla farklı bir hâl almış durumdadır.

Bahsedilen tutum değişiklikleri, insanların yaşamındaki ağırlık merkezinde meydana gelen kaymanın sonucu olarak düşünülmektedir. Bu çerçevede, sağlık ve zaman açısından esneklik çalışanların öncelikleri arasında en önde gelmektedir. Sağlığa ilişkin öncelik, pandemi tecrübesinin bir uzantısıdır. Aynı zamanda esneklik arayışı ise, pandemi sürecinde belirli sektörlerde işin ofis dışında da yürütülebilmesinin mümkün olduğunun bizatihi tecrübe edilmesidir. Hal böyle iken, artık çalışanların insan kaynakları yöneticilerinden esnek çalışma modellerine yönelik beklentileri giderek artmaktadır.

Çalışanların beklentilerinin daha yoğunlukla ön plana çıktığı, uygun iş imkânlarının ekonomik koşullar ile esneklik açısından tercih edilebilir olduğu uzaktan çalışma modeli artık küresel bir dünya gerçeği olarak ivme kazanmaktadır. Bu bağlamda, başta bilişim olmak üzere birçok sektörde yurtdışı firmalar rekabet avantajı ve daha pek çok kazanım elde etmek için, yetenek yarışı içinde nitelikli beyinlere kolaylıkla erişebilmekte ve bünyelerinde çalıştırabilmektedirler. Bir bakıma daha düşük bir yatırım hacmi ile optimal üretkenlik elde edebilmektedirler (Pazarcık, 2010). Çalışanların tercihleri ise, daha değerli para birimi üzerinden kazanç elde etmek, değer görmek veya mesleki gelişim bakımından seviye yükseltmek gibi motivasyonlarla şekillenebilmektedir. Dolayısıyla karşılıklı kazan-kazan durumu söz konusu olmaktadır. Bu çerçevede, ekonominin dijital dönüşüm hızı arttıkça sanal beyin göçünün artacağı katılımcıların görüşlerinden hareketle öngörülebilmektedir.

Çalışmadan hareketle bir başka önemli husus kayıt dışı ekonominin yüksek nitelikli çalışanlarla ilişkilendirilmesidir. Çalışma kapsamında görüşülen kişiler içinde sosyal güvencesi olmayan kişilerin olduğu görülmüştür. Bazı yurtdışı firmaların katılımcıları şahıs şirketi kurdurmak gibi bir seçenikle kayıtlı sisteme sevk eden bir tutum içinde oldukları görülmüştür. Bazıları ise sadece çalışana yüksek bir satın alma gücünü temin etmekle yetinmektedir. Öyle ki, bazı firmaların yıllık izin hakkını resmi olarak tanınması söz konusu iken bazılarının ise tatil için talep

edilen her zaman dilimi için ücret kesintisi yoluna gittiği belirtilmiştir. Bu durumda her çalışanın tamamıyla şartlardan memnun olduğu bir durum söz konusu olmamakla beraber, Türkiye'deki geçmiş dönem tecrübeleriyle kıyasla yalnızca satın alma gücü yönünden önemli bir avantaj sağladıkları görülmüştür. Bununla birlikte sosyal haklar yönünden neredeyse tüm çalışanların coğrafi esneklikten dolayı ya hiç yararlanmadığı ya da sınırlı kapsamda yararlandığı bir durum tespit edilmiştir. Çalışmanın yapısında iş sözleşmesinin kapsamında var olan ücret, sosyal haklar vb. durumların bu çalışma yapısında ücret ağırlıklı olarak işlerlik kazandığı ifade edilmektedir. Bu durum firmaların maliyet avantajı savını da destekler mahiyette olmakla beraber başta sosyal güvencenin temin edilmediği ve diğer kalemlerde kesintiye giden bir zihni dönüşüm, firmalar adına uluslararası piyasalarda arayışta olmayı daha çok teşvik eder bir mahiyet arz etmektedir. Dolayısıyla Afrika ve Asya gibi gelişmekte olan bölgelerden talep edilen kişilerin sayısı daha çok görünür olmaktadır.

Çalışmanın sonuçları literatürdeki birçok çalışmanın pandemi sürecine ilişkin boyutları yönünden benzerlik göstermektedir. Baycık vd. (2021) araştırmalarında pandemi sonrası maliyet avantajı ve zaman esnekliğinin daha yüksek oranda talep edilebileceğini vurgulamışlardır. Bilginoğlu'nun çalışması (2021) uzaktan çalışmanın önemi ve yapısına ilişkin bir odakta ele alınmıştır. Fakat çalışma kapsamındaki bağlama paralellik arz eden çok az çalışma bulunmaktadır. Bunlardan ilki Küçük (2021) tarafından yapılan çalışmadır ve çalışmada emeğin dijital dönüşümüne vurgu yapılarak, çok uluslu şirketlerin ucuz işgücü arayışlarını güncel formda ele almıştır. Benzer nitelikte değerlendirilebilecek bir diğer çalışma ise Hatipler ve Köksalan'ın (2021) ele aldığı çalışmadır. İlgili çalışmada pandemi sürecinin dijital göç sürecini hızlandırdığı vurgulanarak olumlu etkilenen sektörlerin çok sayıda olduğuna dikkat çekilmiştir. Ortaya konulan bu durum, esasında bu çalışmadaki katılımcıların uzaktan çalışmasına olanak sağlayan sektörlerin durumunu yansıtması bakımından literatürde önemli bir değer taşımaktadır.

Bu çalışmanın kapsamı sınırlıdır. Örneğin, çalışmada yalnızca 11 katılımcı yer almaktadır. Çalışmada katılımcı sayısı veri doygunluğuna ulaşıldığı anda bırakılmıştır ve ilgili araştırma yöntemine nicel bakımdan uygunluk göstermektedir. Dolayısıyla

bu veriler yalnızca ilgili kişilerin görüşlerini yansıtmaktadır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda giderek genişleyen uzaktan çalışma kapsamı dikkate alınarak sektörel çeşitlilik sağlanması ve farklı yöntemler kullanılarak çalışmaların gerçekleştirilmesi literatüre önemli katkılar sağlayacaktır. Bu sayede etraflı bir şekilde Türkiye’de sanal beyin göçünün ne durumda olduğuna dair durum değerlendirilmesi yapılabilecek zemin oluşacaktır.

Etik Kurul Onayı: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu’ndan onay alınmıştır. Onay numarası: 2022/20/7.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Ethics Committee Approval: Approval was obtained from Marmara University Social Sciences Research Ethics Committee. Approval number: 2022/20/7.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynaklar/References

- Akçoraçoğlu, A. (2019). 'Yeni Kapitalizm' teorileri, dijital devrim ve Türkiye kapitalizmi. *Mülkiye Dergisi*, 43(3), 525-575.
- Apollo Technical (2022). Statistics on remote workers that will surprise you. Retrieved from <https://www.apollotechnical.com/statistics-on-remote-workers/#:~:text=Globally%2C%2016%25%20of%20companies%20are,remote%20work%20of%20any%20kind>.
- Arslan, N. (2017). Beyin göçü ve diaspora ağları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 73, 1-33.
- Aydıntan, B. ve Kördeve, M. K. (2016). Çalışanların esnek çalışma modeli çerçevesinde örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gazi İktisat Ve İşletme Dergisi*, 2(3), 27-48.
- Bami, X. (2021). Virtual brain drain: kosovo's booming ict sector exports talent abroad. Retrieved from <https://balkaninsight.com/2021/11/03/virtual-brain-drain-kosovos-booming-ict-sector-exports-talent-abroad/>
- Bao, L., Li, T., Xia, X., Zhu, K., Li, H., & Yang, X. (2022). How does working from home affect developer productivity?—A case study of Baidu during the COVID-19 pandemic. *Science China Information Sciences*, 65(4), 1-15.
- Barbuto, A., Gilliland, A., Peebles, R., Rossi, N., & ShROUT, T. (2020). Telecommuting: smarter workplaces. Retrieved from <http://hdl.handle.net/1811/91648>
- Baycik, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021). COVID 19 Pandemisinde uzaktan çalışma: tespit ve öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 69(3), 1683-1728.
- BCG (2021). Pandemic causes virtual brain drain. Retrieved from <https://www.bcg.com/news/6march2021-pandemic-cause-virtual-brain-drain-independent-online>

- Behrens, K., Kichko, S., & Thisse, J. F. (2021). Working from home: Too much of a good thing?. Available at SSRN 3768910.
- Bharti, B. (2021). New threats to an old problem: The pandemic has made 'brain drain' even worse. Retrieved from <https://financialpost.com/news/economy/virtual-brain-drain-pandemic-immigration>
- Bidwell, M. J. (2013). What happened to long-term employment? The role of worker power and environmental turbulence in explaining declines in worker tenure. *Organization Science*, 24(4), 1061-1082.
- Bilginoglu, E. (2021). COVID-19 pandemisi sırasında uzaktan çalışmanın artan önemi: Bilinen yanlışlar ve doğruları. *Çalışma ve Toplum*, 2(69), 1099-1146.
- Biryukova, O. V. (2014). Russian knowledge-intensive services in international trade. *Studies on Russian Economic Development*, 25(1), 77-83.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. ve Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Boudreau, J. W., Jesuthasan, R., & Creelman, D. (2015). *Lead the work: Navigating a world beyond employment*. New Jersey, USA: John Wiley & Sons.
- Broschak, J. P., Davis-Blake, A., & Block, E. S. (2008). Nonstandard, not substandard: The relationship among work arrangements, work attitudes, and job performance. *Work and Occupations*, 35(1), 3-43.
- Čekanavičius, L., Kasnauskienė, G. (2006). Brain Drain: Calamity, Waste or Opportunity?. Proceedings of the 2nd International Conference „Human resources – the main factor of regional development in (174–181). Klaipėda University.
- Dans, E. (2022). How nearshoring is creating a virtual brain drain in Latin America. Retrieved from <https://medium.com/enrique-dans/how-nearshoring-is-creating-a-virtual-brain-drain-in-latin-america-ea5c11e306b1>
- David, S. A. (2010). Learning mobility between Europe and India: a new face of international cooperation. *Exedra: Revista Científica*, (1), 85-96.
- Demir, F. ve Gerşil, G. (2008). Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 68-89.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?. *Journal of Public Economics*, 189, 104235.
- Dura, C. ve Kılıçarslan, Z. (2011). Ulusötesi şirketler ve ulus devlet: güç kayması üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(31), 11-37.
- Dünya Bankası (2019). Göç ve beyin göçü. Dünya bankası eca ekonomik güncelleme raporu. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32481/211506TU.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Ernst, D. (2008). Asia's "upgrading through innovation" 31 strategies and global innovation networks: an extension of Sanjaya Lall's research agenda. *Transnational Corporations*, 17(3). 31-59.

- Eryiğit, S. (2000). Esnek üretim, esnek organizasyon, esnek çalışma. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4), 1-16.
- Gibson, J. W., Blackwell, C. W., Dominicus, P., & Demerath, N. (2002). Telecommuting in the 21st century: Benefits, issues, and a leadership model which will work. *Journal of Leadership studies*, 8(4), 75-86.
- Global Workplace Analytics (2022). Work-at-Home after Covid-19 Our Forecast Retrieved from <https://globalworkplaceanalytics.com/work-at-home-after-covid-19-our-forecast>
- Guimaraes, T., & Dallow, P. (1999). Empirically testing the benefits, problems, and success factors for telecommuting programmes. *European Journal of Information Systems*, 8(1), 40-54.
- Günay, C. İ. (2004). Çalışma sürelerinde esneklik. *Kamu-İş Dergisi*, 7(3), 173-189.
- Günbayı, İ. (2019). Nitel araştırmada veri analizi: tema analizi, betimsel analiz, içerik analizi ve analitik genelleme. Retrieved from <http://www.nirvanasosyal.com/h-392-nitel-arastirmada-veri-analizi-tema-analizi-betimsel-analiz-icerik-analizi-ve-analitik-genelleme.html>
- Hatıplı, M. ve Köksalan, N. (2021). Covid-19 Salgını sürecinin bir gerçeği olarak dijital göç. Crisanto E. Avila (Ed.), 5. International Paris Conference on Social Sciences içinde (90-103). Paris, Fransa: IKSAD Globa Publications..
- Jackson, P. J. (2002). Teleworking: International perspectives from telecommuting to the virtual organisation. In P. J. Jackson & M. V. Wielen. *Introduction: from new designs to new dynamics*. (pp. 17-32). London, UK: Routledge.
- Jarblad, A. (2003). The global political economy of transnational corporations: A theory of asymmetric interdependence. *Lulea University of Technology, C Extended Essay*, No:47.
- Jay, Rachel (2020). Flex jobs celebrates national flex day on October 20. Retrieved from <https://www.flexjobs.com/blog/post/what-is-national-flex-day-v2/>
- Kalleberg, A. L., Rasell, E., Cassirer, N., Reskin, B. F., Hudson, K., Webster, D., ... & Spalter-Roth, R. M. (1997). *Nonstandard work, substandard jobs. Flexible work arrangements in the US*. Economic Policy Institute, 1660 L Street NW, Suite 1200, Washington, DC 20036.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 256-278.
- Kamacı, A. (2018). Küreselleşme sürecinde çok uluslu şirketlerin ekonomik açıdan değerlendirilmesi. *Yönetim Ekonomi Edebiyat İslami Ve Politik Bilimler Dergisi*, 3(2), 81-92.
- Kaya, M. (2003). Beyin göçü/erozyonu. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5(2), <http://www.isguc.org/?p=article&id=152&cilt=5&sayi=2&yil=2003>
- Kaya, M. (2009). Beyin göçü/entelektüel sermaye erozyonu bilgi çağının gönüllü göçerleri: beyin gurbetçileri, *Eğitime Bakış Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi*, 14-29.
- Kaya, M. ve Doğan, B. B. (2016). Esnek çalışma modeli: Ev eksenli çalışma. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(58). 1069-1099.
- Kocabıyık, O. O. (2016). Olgubilim ve gömülü kuram: Bazı özellikler açısından karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 55-66.

- Koçtürk, O. M. ve Eker, M. (2012). Dünyada ve Türkiye'de doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve çok uluslu şirketlerin gelişimi. *Turkish Journal Of Agricultural Economics*, 18(1), 35-42.
- Küçük, Ö. (2021). Emegin dijital dönüşümü ve istihdam. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 4(8), 307-328.
- Lee, D. R. (1996). Why is flexible employment increasing?. *Journal of Labor Research*, 17(4), 543-553.
- ManpowerGroup (2021). Skills Revolution Reboot: The 3Rs- Renew, Reskill, Redeploy The Impact of Covid-19 on Digitalization and Skills: The New Future for Workers. Retrieved from <https://www.manpower.com.tr/mp-include/uploads/2021/02/mpg-skills-revolution-reboot-2021.pdf> 11.5.2022
- Messenger, J. C. (2017). Working anytime, anywhere: The evolution of telework and its effects on the world of work. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (3).
- Murat, G. ve Aykaç, M. (2020). Covid-19 ve emek piyasaları: etkiler ve muhtemel yönelişler. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9(1), 91-122.
- Mukhtarov S, Dinçer, H, Baş, H. and Yüksel S. (2022). Policy Recommendations for Handling Brain Drains to Provide Sustainability in Emerging Economies. *Sustainability*. 14(23):16244.
- Nadkarni, A. (2021). Virtual brain drain: Kiwis eye offshore firms for better benefits. Retrieved from <https://www.newsroom.co.nz/virtual-brain-drain-kiwis-eye-offshore-firms-for-better-benefits>
- NicCanna, C., Razzak, M. A. J. Noll and Beecham, S. (2021). Globally distributed development during Covid-19, *IEE/ACM 8th International Workshop on Software Engineering Research And Industrial Practice (SER&IP)*, 2021, pp.18-25.
- Olaoye, I., Dabiri, M. A., & Amao, S. (2013). Transnational labour movement, ICT and globalization: turning Africa's drain to gain. *International Business Management*. 12805-12811.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). Esneklik kavramı ve emek piyasalarında esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 60, 1-60.
- Pazarçık, S. F. (2010). *Beyin göçü olgusu ve amerika birleşik devletleri üniversitelerinde çalışan türk sosyal bilimciler üzerine bir çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Phillips, S. (2020). Working through the pandemic: Accelerating the transition to remote working. *Business Information Review*, 37(3), 129-134.
- Pitel, L. (2021). Lira slide pushes young Turks to virtual working overseas. Retrieved from <https://www.ft.com/content/63a0021e-0fd0-4636-ae4a-66fa8a7a43bd>
- Reynolds, B.W. (2022). What is a flexible Job? Retrieved from <https://www.flexjobs.com/blog/post/what-is-national-flex-day-v2/>
- Robinson, W. I. (2002). Küresel kapitalizm ve ulusötesi kapitalist hegemonya: Kuramsal notlar ve görgül deliller. çev. E. Türközü, *Praxis*, 8, 125-168.
- Serinikli, N. (2021). Covid 19 Salgın sürecinde örgütsel değişim: uzaktan/evden çalışma modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277-288.

- Shafizadeh, K., Niemeier, D., Mokhtarian, P., & Salomon, I. (1998). The costs and benefits of telecommuting: An evaluation of macro-scale literature. Partners for Advanced Transit and Highways (PATH) Working Paper (Path Mou 278- Telecommuting Public Investment Study).
- Soares, S., Bonnet, F., Berg, J., & Laboriau (2021). From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 Pandemic. Policy Brief, ILO, Geneva.
- Tanrısevdi, F., Durdu, İ. ve Tanrısevdi, A. (2019). Beyin göçü mü? Beyin gücü mü?. *Journal Of Travel And Tourism Research*, (14), 133-158.
- Teferra, D. (2003). Diasporas sicientifiques scientific diasporas. In R. Barre, V. Hernandez, J.B. Meyer & D. Vinck (2003), *Unleashing the forces of the diaspora: Capitalizing on brain drain in the era of information and communication Technologies* (pp. 426-442). Paris, France: IRD Editions.
- The State of Remote Work Report by Owl Labs. (2019, September). Retrieved from <https://www.owllabs.com/state-of-remote-work>
- Usta, A. (2019). Evreleri ile bilimsel araştırma süreci ve raporlaştırılması. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 6(13), 85-101.
- Virtaneva, M., Feshchenko, P., Hossain, A., Kariluoto, A., Himmanen, J., Kaitila, P., Kultanen, J., Kemell, K.-K., & Abrahamsson, P. (2021). COVID-19 Remote Work: Body Stress, Self-Efficacy, Teamwork, and Perceived Productivity of Knowledge Workers. In E. Parmiggiani, A. Kempton, & P. Mikalef (Ed.), *SCIS 2021: Proceedings of the 12th Scandinavian Conference on Information Systems* (Article 8). Association for Information Systems.
- Yağar, F. ve Dökme, S. (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenilirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yıkılmış, M. S. (2020). Nitel araştırmalarda e-görüşme tekniği. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 183-197.
- Yılmaz, Y. (2021). Dijital Ekonomiye Geçiş Süreci, Ölçümü ve Dijitalleşme Verimlilik İlişkisi. *İstanbul İktisat Dergisi*, 71(1), 283-316.

