

**YURT DIŞINDA EĞİTİM GÖRÜP GERİ DÖNEN ÖĞRETİM ELEMANLARININ BEYİN GÖÇÜNE BAKIŞI:
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Nursen VATANSEVER DEVİREN

Yrd. Doç. Dr. , Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisat Bölümü, ndeviren@yahoo.com

Filiz DAŞKIRAN

Araş. Gör. , Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisat Bölümü, filis_calis@hotmail.com

ÖZET: Dünya ekonomisinin temel sorunlarından biri, neden bazı ülkeler zengin iken bazılarının ise fakir olduğudur. Yapılan araştırmalara göre, bunun temelinde ekonomik, sosyal ve kültürel faktörler bulunmaktadır. Fakat eğitim düzeyindeki farklılıklar, nitelikli işgücünün bulunmaması veya mevcut nitelikli işgücünün gelişmiş ülkelere göç etmesi gibi faktörler, az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin kalkınmasında önemli sorunlar yaratmaktadır. Büyük zorluklarla yetişen nitelikli işgücünün ülkeyi terk etmesi, o ülkenin kalkınmasına engel olurken gittiği ülke için rekabet şansının artmasına neden olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, ülkede yetişen nitelikli beyinlerin göç etmesinin önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, belirli bir süreliğine yurt dışında eğitim görüp geri dönen ve halen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin beyin göçü konusundaki düşüncelerini araştırmaktır. Bu bağlamda anket tekniğinden yararlanılmıştır. Genel olarak, Muğla'daki akademisyenler Türkiye'ye dönmekten dolayı memnun olup, yurtdışına göç etmek istememektedirler. Yurtdışına göç etmek isteyenler de yurtdışındaki projelerde çalışmak ve Ar-Ge araştırması yapmak amacıyla en çok Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere ve Almanya gibi gelişmiş ülkeleri tercih etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Beyin Göçü, Akademisyenler, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.

**FACULTY MEMBERS'S STUDIED IN ABROAD AND RETURNED, VIEW TO BRAIN DRAIN: CASE OF
MUGLA SITKI KOCMAN UNIVERSITY**

ABSTRACT: One of the main problems of the world economy, why are some countries rich while the poor is that some of them. According to studies, on the basis of its economic, social and cultural factors are available. However, development of underdeveloped or developing countries creates significant problems factors such as differences in the level of education, the lack of qualified labor force or migration of skilled labor available in developing countries. Qualified labor force grows with great difficulty, to leave the country, while preventing the development of the country is going to lead to improved competitiveness for the country. In this respect, countries should avoid emigrating to the growing minds of qualified. The purpose of this study, Returning to see a certain period of time studying abroad and is currently working at the University of Mugla Sitki Kocman academics investigate ideas about the brain drain. In this context, the survey technique was used. Generally, returning to Turkey in Mugla satisfied for academics and do not want to emigrate. Those who wanted to emigrate to work abroad and R&D research projects in order to make the United States the most, prefer to developed countries such as the UK and Germany.

Keywords: Brain Drain, Academics, Mugla Sitki Kocman University

Jel Classification: J24

1. Giriş

The British Royal Society, ilk kez 1950'li ve 1960'lı yılların başında bilim adamları ve uzmanların Amerika ve Kanada'ya gitmesini beyin göçünü tanımlamak için kullanmıştır. 1970'lere gelindiğinde beyin göçü tanımı, gelişmekte olan ülkelere Batı Avrupa ve Kuzey Amerika'ya nitelikli bireylerin akışı olarak genişletilmiştir (Shinn, 2008: 1) Beyin göçü, yetiştirilmesi için büyük kaynak gerektiren veya yetiştirildiği halde ilgisizlik ve imkansızlık sebebiyle bilim insanı, hekim, mühendis vb. gibi vasıflı insan gücünün daha gelişmiş bir ülkeye göç etmesi şeklinde tanımlanabilir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, beyin göçü sadece gelişmekte olan ülkelere değil, gelişmiş ülkelere doğru da yapılmaktadır (Öztürk, Türkoğlu ve Yıldırım, 2009: 1).

Nitelikli bireylerin göç etmesi, ekonomik büyümenin dinamiklerini harekete geçirici olarak görülmektedir. Az gelişmiş ülkelerde refah seviyesinin düşük olması, eğitilmiş bireylerin bu ülkelere göç etme olasılığını düşürmektedir (Giannoccolo, 2004: 2). Yüksek nitelikteki bilim ve meslek adamlarının göçü, az gelişmiş ülkelerin kalkınmasını geciktirirken bu ülkelerle gelişmiş ülkeler arasındaki uçurumun daha da artmasına neden olmaktadır. Az gelişmiş ülkeler, beyin göçünü hiç olmazsa yavaşlatmak için tedbirler ararken gelişmiş ülkeler ise hiç yatırım yapmadan elde ettikleri bu potansiyeli destekleyerek, daha cazip hale getirmeye çalışmaktadır (Atılğan, 1986: 17).

Ülkelerin refah düzeylerinin yüksek olması ve çalışma koşullarının uygunluğu, gelişmiş ülkeleri çekici kılmaktadır. Nüfusu giderek yaşanan gelişmiş ülkelerin, bu eksikliklerini beyin göçü ile kapatmaları en ucuz yol olmaktadır.

Genel olarak nitelikli işgücünün başka ülkeleri tercih etmesinin altında yatan temel faktör, ekonomik olmakla birlikte göçe neden olan itici ve çekici kuvvetler bulunmaktadır. Bir ülkedeki araştırma imkanlarının kısıtlı olması, eğitim politikalarının zayıflığı, ücretlerin yetersizliği, yabancı dil öğrenme gibi itici faktörler beyin göçüne neden olurken çekici faktörler arasında da daha iyi bir yaşam standardı, akademik özgürlükler, daha elverişli eğitim ve teknoloji politikaları gibi faktörler yer almaktadır.

Bir bilim insanının veya herhangi bir nitelikli insanın yetişmesi için gerekli harcamalar, ülke kaynaklarından yapılmaktadır. Ancak bu kişilerin yetiştikten sonra itici ve çekici faktörler yüzünden yurt dışına gitmeleri, yapılan bütün harcamaları o ülke adına boşa çıkarmaktadır. Bu bağlamda çalışmamızın amacı, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi akademik personelinin yurt dışına göç etmesinde/etmek istemesinde ve yurt dışında belirli bir eğitim alıp tekrar geri dönmesinde hangi nedenlerin rol oynadığını

YURT DIŞINDA EĞİTİM GÖRÜP GERİ DÖNEN ÖĞRETİM ELEMANLARININ BEYİN GÖÇÜNE BAKIŞI: MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ Nursen VATANSEVER DEVİREN, Filiz DAŞKIRAN

ampirik bir uygulama ile belirlemeye çalışmaktır. Ayrıca bu akademisyenlerin hangi itici ve çekici faktörlerin etkisinde kalarak beyin göçüne olumlu mu yoksa olumsuz mu baktıklarını tespit etmeye çalışmaktır.

Beyin göçüne bakış konusunda amaçlara uygun olarak belirlenen örnekleme anket tekniği uygulanmış ve elde edilen veriler, SPSS programı yardımıyla analiz edilmiştir.

Çalışmada öncelikle beyin göçü kavramına yer verilecektir. Bu bağlamda literatürdeki beyin göçü çalışmalarının genel olarak ortaya koyduğu düşünceler özetler halinde ifade edilerek araştırmanın analiz kısmına geçilecektir. Analizden elde edilen sonuçlar, tablolar halinde verildikten sonra sonuç bölümünde de Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin beyin göçüne bakış açıları değerlendirilecektir.

2. Beyin Göçü Kavramı

Vasıflı, yetişmiş bilim adamı göçünün ulaştığı boyutlar ilk olarak 1960'lı yıllarda İngiltere'de dikkati çekince bu harekete akademisyenler "The Brain Drain" adını vermişlerdir (Kurtuluş, 1992: 206).

Beyin göçü, nitelikli kişilerin kendi memleketlerinden ayrılarak daha fazla umut vadeden iş fırsatlarının olduğu herhangi bir yere gitmeleri olarak tanımlanmaktadır (Kwok and Leland, 1982: 91).

Beyin göçü kapsamına üniversite derecesine sahip veya bir alanda geniş bilgiye sahip olan yüksek nitelikli kişiler girmektedir. Yüksek nitelikli uzmanlar, bağımsız yöneticiler, kıdemli işletmeciler, teknik alanda uzman kişiler, tüccarlar, yatırımcılar, fizikçiler ve işadamları beyin göçü kapsamında değerlendirilmektedir (Öztürk, Türkoğlu ve Yıldırım, 2009: 4). Ayrıca akademisyenler ve bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetiyle uğraşan bilim adamları da bu kapsama girmektedirler.

İnsanları beyin göçüne iten temel etmen, eğitime yönelik fırsatlardır. Bu açıdan, özellikle yüksek öğrenimde lisans, yüksek lisans ve doktora alanlarındaki eğitim fırsatları dikkati çekmektedir. Ya da geçici göçmen kişi, uluslararası deneyim kazanmak veya dil öğrenmek istemiş olabilir. Dünya üzerindeki en iyi öğrenciler, dünyanın neresinde olurlarsa olsunlar en iyi üniversitelere gitmeyi tercih ederler. Dolayısıyla yükseköğretim sistemlerindeki kalite farklılıkları, potansiyel yüksek vasıflı işçilerin uluslararası hareketliliğinin bir diğer sebebidir. Yabancı araştırmacılar ve bilim adamları için ise çalışma koşulları yani genç araştırmacılara sunulan özerklik ve araştırmalara ayrılan kaynaklar (yani finansal destek, ekipman, insan gücü gibi), son derece büyük önem arz etmektedir (Sağırlı, 2004: 141).

Gelişmekte olan ülkelerin kendi sermaye ve işgücü verimliliğini arttırmak için hem sahip oldukları nitelikli beyinleri elinde tutması hemde fiziksel ve beşeri sermayeyi ülkelere çekmeye çalışması gerekir. Beşeri sermaye, fiziksel sermayeden daha çok istenilmektedir. Çünkü nitelikli beşeri sermaye, fiziksel sermayeyi ülkeye çekme eğilimindedir. Dolayısıyla gelişmekte olan ülkeler gelişmiş ülkelere olabildiğince çok bilgiyi ithal etmeye ve kendi ülkelerinden de zengin ülkelere beyin göçünü durdurmaya çabalamalıdır. (Kristensen, 1994: 1). Kalkınmakta olan ülkeler doktor, mühendis ve bilim adamlarına kendi ülkelerinde uygun bir mesleki ortam sağlamalıdır. Göç eden bilim insanı veya yüksek vasıflı işgücünün ülkesinde gördüğu eğitim masraflarını iade eden uluslararası bir telafi sistemiyle de göçten doğan kaybın karşlanması ve göçün azaltılması amaçlanabilir (Öztürk, Türkoğlu ve Yıldırım, 2009: 8). Literatürde Bhagwati'nin ortaya koyduğu "beyin göçü vergisi" bir öneri olmanın ötesine geçememiştir. Bu vergi bir yandan gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere beyin göçünü azaltırken diğer taraftan bilim adamları gibi nitelikli kişilerin göç etmesinin bir tazminatı olmaktadır (Bhagwati, 1976: 34). Eğer bu verginin ülkeler tarafından uygulanmaya başlanması durumunda beyin göçünde azalışlar olacağı düşünülmektedir. Ayrıca mezun olduktan sonra Türkiye'de çalışma mecburiyeti, yurt dışında fazla kalışı engelleyici tedbirlerin alınması ve yurt içinde sağlanacak elverişli koşulların onlara duyurulması da önem arz etmektedir (Atılın, 1986: 22).

Geriyeye dönüşleri teşvik edici nitelikli programlar, özellikle Uluslararası Göç Örgütü (IOM)'nün öncülüğünde sürdürülmektedir. IOM, özellikle beyin göçünün ters etkilerini gidermek amacıyla nitelikli göçmenlerin ülkelere geri dönmelerini kolaylaştırma, kısa dönemli göç ve beyin dolaşımını teşvik etmek üzere çeşitli programlar oluşturmaktadır (Gökbayrak, 2008: 70).

Yukarıda verilen bilgilerle birlikte beyin göçüne ilişkin literatürde yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Aşağıda beyin göçünün nedenleri, sonuçları, en çok hangi ülkelerin hangi amaçlarla tercih edildiği gibi itici ve çekici faktörlerle ilgili olarak yapılan çalışmalar, özetler halinde verilmiştir.

2.1. Beyin Göçüne İlişkin Literatür

Oğuzkan (1968), kendi istekleri ile Türkiye'den başka ülkelere göç etmiş tıp doktorları ile doktoralı bilim adamlarının kişisel ve mesleki özellikleri ile göçte rol oynaması muhtemel sosyal ve ekonomik sebepler konusunda bilgi edinmek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Anket tekniği kullanılarak yapılan çalışmada, örneklem 217 kişi olarak tespit edilmiş ancak çalışmada 150 kişiden cevap alınıp değerlendirilmiştir. İncelenen grubun %23.3'ü, geçmişte ve halen herhangi bir akademik unvana sahip olmamıştır. Geri kalanların %25.3'ü profesör, %22.0'si doçent, %14.7'si yardımcı profesör unvanına sahip bulunmaktadır. %8.7'sini de asistanlar oluşturmaktadır. Çekici faktörler; %8.7 ekonomik, %62.7 meslekî, %9.3 sosyo-kültürel, %8.0 siyasi, %1.3 şahsi-ailevi, %1.3 diğer ve %8.7 ise diğer faktörlerdir. İtici faktörler; %13.3 ekonomik, %46.7 meslekî, %8.0 sosyo-kültürel, %8.0 siyasi, %11.3 şahsi-ailevi, %1.3 diğer ve %11.3 bilinmeyen. Tutucu faktörler; %12.7 ekonomik, %52.0 meslekî, %12.0 sosyo-kültürel, %2.0 siyasi, %12.7 şahsi-ailevi ve %8.7 ise diğer faktörlerdir. Ekonomik ve meslekî faktörler; ihtisas alanında istihdam durumu, çalışma için gerekli maddi imkânlar ve araç-gereç, meslekte ilerleme durumu, ihtisas alanında daha ileri düzeyde yetişme imkânı, büyük bilim merkezleri ile yakın temas durumu, bilim ve ihtisas alanına gösterilen yüksek itibar, genel olarak bilimsel iklim sosyal ve kültürel faktörler; sosyal ve kültürel hayat düzeyi, çalışma hayatındaki ilişkiler, yabancı kültüre karşı ilgi düzeyi siyasi faktörler; siyasi baskılar ve huzur alanlarından oluşmaktadır.

Başaran (1972)'de beyin göçü ile ilgili olarak doktor, mühendis ve bilim adamları üzerine yapılmış araştırma ve incelemeleri temel olarak ele alıp, durumun genel bir görünümü sergilemiş ve ardından verileri genel olarak Türkiye'nin kalkınması açısından yorumlayarak, beyin göçünün azaltılması için uygun görülen önerilerde bulunmuştur. Göç nedenleri arasında başı gelir yetersizliği çekerken, bu nedeni meslekte ilerleme zorluğu, meslektaşlar arasında iyi ilişkilerin olmayışı, konfor içinde yaşama arzusu ve kendi çalışma alanındaki yetersizlikler izlemiştir.

Wei (1974)'de Tayvan için yaptığı çalışmasında ülkesine geri dönmeye en çok etkili olan nedenleri; %32.1 oranında ABD'de kalmayı hiç düşünmedim, %22.1 oranında Tayvan'da eşim ve çocuklarım var, %15.5 oranında annem ve babam eve dönmeyi istedi, %12.8 oranında Tayvan'dan iyi bir iş teklifi geldi, %2.8 oranında ABD'de kendime uygun bir eş bulamadım, %2.8 oranında ABD'de bana karşı ayrımcılık uygulandı, %2.8 oranında ABD'de kendime uygun bir iş bulamadım ve %9.1 oranında diğer şekilde sıralamıştır.

Bhagwati (1976)'da refah etkisinin göstergelerini işsizlik, gelir dağılımı ve eşitsizlik, gayri safi milli hasıla ve teknik işgücü olmak üzere dört kategoride ortaya koymuştur. Bu dört etmen, beyin göçünün gerçekleşmesinde tüm meslek grupları için geçerlidir. Beyin göçü, özellikle nitelikli işgücünün beklenen ücretini arttıracaktır. Bu bağlamda, kendi ülkesinde sahip olduğu niteliğe göre aldığı ücreti tatmin edici bulmayan nitelikli işgücü, göç edecektir. Ülkeler arasındaki gelir dağılımı eşitsizliğini kapatmak, bilgiyi üretme ve kullanma yoluyla olmaktadır. Genellikle GSMH'sı yüksek olan Kanada, ABD gibi ülkeler beyin göçünü kendilerine çekmektedirler.

Portes (1976) yaptığı çalışmasında, bireylerin göç kararı vermelerine neden olan bazı etmenlere değinmiştir. Söz konusu etmenler arasında nitelikli işgücü için gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki gelir farklılıkları, uluslararası ekonomide farklı gelişmişlik düzeylerine sahip olunması, ülkeler arasında bilim adamlarına yaklaşımlardaki farklılıklar, gelişmiş ülkelerde Ar-Ge için sağlanan desteklerin az gelişmiş ülkelere göre daha fazla olması ve ekonomik-politik dengesizlik gibi etmenler rol oynamaktadır.

Glaser (1978)'e göre, geri dönmeyi düşünmede temel unsur kişinin yabancı ülkedeki sosyal hayat ve çalışma koşullarına uyum sağlayıp-sağlayamama düzeyidir. Ayrıca aile bağları, geriye dönüş konusundaki kararlarda çalışma şartları veya ücretlerden daha fazla etkiye sahip olabilir. Siyasi kültür de önemli bir belirleyici olabilir. Terfi sistemlerinde kişisel ilişkileri önemli bir unsur olarak almayan, daha az kişiselleşmiş performans değerlendirme sistemleri ile batı, geleneksel ülkelere gelen insanlar için güçlü bir çekim merkezi konumundadır. 1970 yılından itibaren, her yıl yüzlerce Tayvanlı'nın geri dönmekte olduğu belirtilmektedir. Bunda etkili olan faktörler ise Tayvan'daki iş fırsatlarının artması ve hükümet ile özel iş verenlerin aktif teşviklerde bulunmaları şeklinde belirtilmektedir. 1971-1985 yılları arasında toplam 62.430 öğrenci, yurt dışına gitmiştir ve bunların 11.206'sı (%18'i) geri dönmüştür. Geri dönen 11.206 kişinin %80'i, ABD'de eğitim almıştır. Ayrıca, %75.3'ü yüksek lisans, %13.8'ü ise doktora derecesine sahiptir.

Fogel (1980)'de yaptığı makalede yeni Amerikan göç politikalarının beyin göçü üzerindeki etkilerini analiz etmiştir. Fogel daha o yıllarda işçi akışının düşük gelir sağlayan yerlerden yüksek gelir sağlayan yerlere doğru olacağını varsaymıştır. Yüksek kazanç sağlayan bölgelerde bir işte çalışacak kimselerin olmaması, göç sürecini başlatacaktır. Göç hareketinin büyüklüğü de göçü alacak ve verecek olan bölgeler arasındaki mesafeye bağlı olmaktadır. Çünkü bazı bireyler, gelecekte kazançlarını daha fazla beşeri sermaye yatırımı olarak elde edeceklerinden göçün maliyetlerini bugün tolere etmeye isteklidirler.

Kurtulmuş (1992) çalışmasında beyin göçü konusunda bir literatür taraması yaparak beyin göçünün genişliği, önemi, sebepleri, beyin göçünü önlemeye yönelik politikalar üzerinde durarak, Türkiye'ye özgü sebeplerle önleyici politika tekliflerini gündeme getirmiştir.

Emsen (1994)'de yaptığı çalışmada, Atatürk Üniversitesi akademik personelinin hangi sebeplerle bu üniversitede kalmaya devam ettiğini veya hangi sebeplerle üniversiteden ayrılmak istediklerini mevcut personelin fikirleri doğrultusunda tespit etmeye çalışmıştır. Akademisyenlerin üniversitelerinde kalma nedenleri arasında ücret durumu, memleketinde bulunma ve akrabalarına yakın olma isteği, sosyal çevre ve çalışılan kurumun kişiye sağladığı imkanlar yer almaktadır. Gitme nedenleri arasında ise seyyahiyet denilen işten ayrılma sırasında alınan tazminat ön sırada yer alırken ardından diğer üniversitelerdeki çalışma şartlarının daha iyi olması, diğer üniversitelerde kendini mesleki yönden daha iyi yetiştireceği düşüncesi ve çocuğunu diğer kentlerde daha iyi yetiştirebileceği düşüncesi gelmektedir.

Zweig (1997) çalışmasında Çin Halk Cumhuriyeti'nin 1978 yılından beri 400.000 vatandaşını yurt dışına eğitim için gönderdiğini ve bu öğrencilerin %50'sinden fazlasının geri dönmeye istemediğini ifade etmiştir. 1993 yılında ABD'de eğitim almakta ve ikâmet etmekte olan 273 Çinli öğrenci ve bilim insanı ile yapılmış olan yüz yüze görüşmelerde Çin'e dönme konusundaki fikir ve görüşlerini öğrenmek amacıyla sorulan sorulara ancak %8.3'ü dönmeyi düşünüyor, %32'sinden fazlası da gelecekte belki dönmek isteyebileceği şeklinde cevap vermiştir.

Oteiza (1999)'da beyin göçünün ortaya çıkmasının II. Dünya Savaşı sonrasında olduğunu dile getirmiştir. İlk olarak Amerika ve ardından Batı Avrupa tarafından beyin göçünün farkındalığı başlamıştır. ABD, Kanada, Avustralya ve Batı Avrupa'daki çoğu ülke, seçici göç politikalarını uygulamış ve uygulamaya da devam etmektedir. Gelişmiş ülkelerin uyguladığı bu seçici göç politikaları ile ABD, Kanada, Avustralya gibi gelişmiş ülkeler ile az gelişmiş ülkelerdeki uzmanlık sahibi ve iyi eğitim görmüş kişiler arasında yüksek seviyede göçmen akımı gelişmiştir. Bu ülkeler içinden ABD, yüksek nitelikli göçmenleri çeken ülkelerin başında gelmektedir. Bu noktada ABD nitelikli işgücü bakımından ithalatçı ülke konumundadır.

Carrington ve Detragiache (1999) ise yaptıkları çalışmalarında beyin göçünün nasıl bu kadar arttığı ve beyin göçünden hangi ülke ve bölgelerin çok fazla etkilendiği konusu üzerinde durmuşlardır. Ayrıca, makalede eğitim seviyesine göre gelişmekte olan

YURT DIŞINDA EĞİTİM GÖRÜP GERİ DÖNEN ÖĞRETİM ELEMANLARININ BEYİN GÖÇÜNE BAKIŞI: MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Nursen VATANSEVER DEVİREN, Filiz DAŞKIRAN

ülkelerden ABD ve OECD ülkelerine göçün boyutları tahmin edilmiştir. ABD ile birlikte OECD ülkelerinden Avustralya, Kanada, Fransa ve Almanya, toplam beyin göçünün %93'nü çekmektedirler.

Tansel ve Güngör (2004), Türkiye'den yurtdışına beyin göçü konusunda ampirik bir çalışma yapmışlardır. Buna göre, çalışmada yurtdışında çalışanların Türkiye'ye geri dönmeme kararında yurtdışındaki yüksek gelirler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Öğrenci grubunda ise gelir farkları beklenildiği gibi önemli bulunmuştur. Öğrencilerin yurtdışında kalma kararındaki en önemli çekici faktör, yurtdışındaki sistemli ve düzenli yaşam tarzı olmuştur. Yurtdışında çalışanların Türkiye'ye geri dönmeme kararındaki en önemli itici nedenlerden birisi ise Türkiye'deki ekonomik ve siyasi istikrarsızlık olmuştur. Analizde her iki grup için Türkiye'ye geri dönme ve yurtdışında kalma kararında gitmeden önceki dönme niyetleri ve ailenin rolü önemli çıkmıştır.

Atlas, Sağırılı ve Giray (2006), yurtdışında çalışıp Türkiye'ye geri dönen akademisyenlerin eğitim durumları, gidiş ve dönüş sebepleri arasındaki ilişki yapısının, loglineer modeller ile incelemesini yapmışlardır. Buna göre, eğitim-öğretimini yurtdışında yapma nedeni ile eğitim-öğretimlerini tamamladıktan sonra Türkiye'ye dönmelerinin en önemli nedeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yurtdışı eğitim-öğretim sırasında başlıca gelir ve geçim kaynağı asistanlık olanların %28,6'sının eğitim-öğretimlerini tamamladıktan sonra Türkiye'ye dönmelerinin en önemli nedeninin yurt ve aile özlemi olduğu, %26'sında yurtdışında edinilen eğitim, iş, bilgi ve tecrübelerini Türkiye'de uygulamak isteme sebepleriyle döndükleri gözlenmiştir. Yurtdışında eğitim-öğretim esnasında geçim kaynağı asistanlık olmayanların ise eğitim-öğretimlerini tamamladıktan sonra Türkiye'ye dönmelerinin en önemli nedenlerinin zorunlu hizmet (%34,7) ve yine yurtdışında edinilen eğitim, iş, bilgi ve tecrübelerini Türkiye'de uygulamak isteği olduğu (29,2) gözlenmiştir.

Cansız (2006) çalışmasında beyin göçünün Türk yüksek öğretimi üzerindeki etkilerini ve beyin göçünün yavaşlaması için alınabilecek önlemleri ortaya koymuştur. Cansız'a göre Türkiye gelişmiş ülkelere beyin göçü veren ülkeler arasında ön sıralarda bulunmaktadır. Yurt dışında 50 bini aşkın Türk öğrencinin bulunduğu tahmin edilmekte; bunlardan ise eğitimlerini tamamlayıp geri dönmeyenlerin oranının %30'larda olduğu veriler arasında yer almaktadır. Yurt dışında eğitimlerini tamamlayarak dönenler eğitim ve deneyimlerinin doğru yerlerde değerlendirilememesi, ücretlerin yetersizliği gibi sebeplerden dolayı bilimsel çalışmalara önem verememektedir. Cansız yurt dışına burslu olarak giderek geri gelmeyenlerin boşluğunun doldurulabilmesi için Türkiye'de öğretim gören yabancılara olanaklar sağlanarak bu açığın kapatılabileceği ifade etmiştir.

Gökbayrak (2006)'da yurtdışında yerleşik hale gelmiş mühendislerin genel özellikleri ile Türkiye'deki çalışmalara destek verme yönünde potansiyellerini ortaya çıkarmayı amaçlayan ve 130 kişilik bir örneklem üzerinden verileri değerlendirilen bir alan çalışması yapmıştır. Bu çalışmaya göre araştırmaya katılan mühendislerin %69,8'i ABD'de; %14,7'si Kanada ve %14'ü AB üyesi ülkelerde yaşayan ve göreceli olarak yakın zamanlarda ABD'ye giden mühendislerden oluşmaktadır. Göç sürecinde, Türk mühendislerin çoğunluğunun (%57) yüksek lisans ve doktora olmak üzere öncelikle eğitim amaçlı olarak yurt dışına gittikleri görülmektedir. Doğrudan çalışma amacıyla yurt dışına gidenlerin oranları ise %33'dür. Göçe neden olan itici faktörlerin başında uzmanlığa yönelik iş olanaklarının olmaması ve bundan kaynaklanan iş tatminsizliği (%62,3); maddi tatminsizlik (%53,8); çalışma yaşamında insan ilişkilerindeki huzursuzluk (%49,2); kurumsal alt yapı yetersizlikleri (%47,7) gelmektedir. Çekici faktörler olarak mühendisler, yaşadıkları ülkenin çalışma koşullarını ve ücret durumunu Türkiye'ye göre çok daha iyi olarak değerlendirmektedir. Buna karşın sosyal çevre ilişkileri açısından Türkiye'ye daha sıcak bakmaktadırlar. Mühendislerin yurtdışına ilk gittikleri zamanda geriye dönme niyeti çok daha ağır basarken zaman içinde söz konusu niyetin dönmeme yönünde ağırlık kazandığı görülmektedir. Şu anki dönüş niyetleri açısından ise daha önceki çalışmaların aksine mühendislerin yarısının (%52) geri dönmeyi düşündükleri görülmektedir. Ancak, bu durumda Türkiye'deki mesleki ortamın iyileşmesinden kaynaklanan bir etkinin varlığı söz konusu değildir. Geriye dönüş ön koşulu olarak büyük çoğunlukla ilk sırada mesleki ortamın iyileştirilmesi önerisini getirmeleri, bunun diğer bir göstergesidir. Geriye dönüşü düşünenlerin öncelikli nedeni Türkiye'deki sosyal ortam ve ilişkilere duyulan özlem olarak karşımıza çıkmaktadır. Geriye dönüş için istenilen ortamın özelliklerinde, mesleki açıdan tatmin edici ortamın sağlanması ön plana çıkarken, bunu sırasıyla siyasi ve ekonomik istikrarın sağlanması ve sosyal yaşamın kalitesinin iyileştirilmesi izlemektedir.

Babataş (2007) çalışmasında, göçün itici ve çekici faktörlerine değinmiştir. Bu bağlamda itici faktörler arasında işsizlik, düşük ücret politikası, ekonomik istikrarsızlık ve gelecek endişesi, politik dengesizlik, düşünce ve bilimsel özgürlüklerin kısıtlanması, bürokrasi, eğitimde fırsat eşitsizliklerinin olması, plansız şekilde eleman yetiştirilmesi, yabancı dilde eğitim yapılmasının kişilerin yurtdışında yaşayabilmelerinde büyük avantaj sağlaması ve nitelikli elemanların istihdam edilememesi yer alırken çekici faktörler arasında daha iyi hayat standardı, daha yüksek maaş ve ücret, elverişli araştırma olanakları, daha iyi yaşam koşulları, eğitim için daha iyi fırsatlar, teknolojik seviyenin iyi olması, nitelikli eleman ihtiyacı ve daha iyi bir gelir dağılımı yer almaktadır.

Kaya (2009)'daki çalışmasında Türkiye'deki beyin göçünün köşe taşlarına değinmiştir. Buna göre; Türkiye'de beyin göçüne 1960'larda doktor, mühendis ve bilim adamları ile başlanmıştır. Türkiye, dünyada en çok beyin göçü veren 34 ülke içinde 24. sırada bulunmaktadır. Türkiye, iyi eğitim görmüş 100 kişiden 59'unu kaybetmektedir. Yurtdışında 50 binden fazla Türk öğrencisi bulunmaktadır. Bu rakamın yarısı Almanya'da, 15 bini de ABD'dedir. Tahminlere göre Türkiye'den ABD'ye gelen ya da orada yetişen 3.000'i aşkın mühendis, 3600 doktor, 1000 akademisyen ve araştırmacı bulunmaktadır. Yurtdışında yüksek öğretim gören Türk öğrencilerin yurt içindekilere oranı, %3,2'ler civarında olmaktadır. Türkiye, yurtdışına en fazla öğrenci gönderen 11. ülkedir. Yurtdışında okuyanların yıllık maliyeti 1,5 milyar \$, geri dönmeme maliyeti ise 2-2,5 milyar \$'dır. Bir öğrencinin üniversite dahil (lisans) ülkeye toplam maliyeti 100.000 dolar olmaktadır. Üniversite öğrencilerinin %80'i, geleceğini yurtdışında görmektedir. Yurtdışına gitmek isteyen öğrencilerin %20'si, geri dönmek istememektedir. Yurtdışında eğitim sürdürenlerin %77'si, ülkeye kesin dönüş yapmak istememektedir. İşletme tahsilli bir gencin aldığı maaş, Türkiye'de 700 \$, ABD'de 7000 \$ olmaktadır.

Sağbaşı (2009) çalışmasında beyin göçünde nitelikli işgücü için ortaya çıkan ortak bulgulara değinmiştir. Buna göre, Türkiye'den yurtdışına göç eden nitelikli işgücünü genellikle genç, bekar, erkek ve de sosyo-ekonomik açıdan üst düzey gruptan gelenler oluşturmaktadır. Yurtdışında çalışma ya da yaşama tercihinde bulunan nitelikli işgücü, öncelikle mesleki unsurları ve geliri ön plana çıkarmaktadır. Göç etmiş kişilerin geriye dönüş potansiyelleri değerlendirildiğinde ise başta mesleki ortamın iyileştirilmesi olmak üzere genel olarak ülkenin ekonomik ve siyasal istikrarının sağlanması yönündeki politikaların öncelikli bir unsur olduğu ifade edilmektedir.

Semela (2011)'de Etiyopya'daki Yüksek Öğretim Kurumlarındaki akademisyenlerin beyin göçünü incelemiştir. Semela çalışmasında hem iç hemde dış beyin göçü açığına neden olan itiş ve çekiş faktörlerine yer vererek bu değişkenlerin regresyon analizini yapmıştır. Sonuçta bu kurumlardaki öğretmenlerin istihdam için sanayileşmiş Batılı ülkeleri tercih ettikleri, ayrıca ankete katılan nitelikli kişilerin daha iyi maaş ve çalışma koşulları, kariyer fırsatları, araştırma fonlarının eksikliği ve de üniversite yönetiminden duyulan memnuniyetsizlik yüzünden sanayileşmiş Batılı ülkelere göç etmek istedikleri ortaya çıkmıştır.

3. Araştırma Uygulaması

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, yurt dışında eğitim görüp, Türkiye'ye dönen ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde çalışmaya devam eden öğretim elemanlarının hangi aşamada yurt dışına çıktıkları, hangi ülkeleri ve niçin yurt dışında eğitimi tercih ettikleri, Türkiye'ye geri dönme nedenleri, Türkiye'ye dönmekten dolayı memnuniyet duyulup-duyulmadığı ile kadın ve erkek akademisyenlerin yurtdışında eğitim görüp geri döndükten sonra beyin göçüne bakış açılarının ortaya konulmasıdır.

3.2. Yöntem

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'ndeki akademik personelin beyin göçüne bakışı konusunda anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket, 27 sorudan oluşmaktadır. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'ndeki akademik personel sayısı, ana kütle olarak kabul edilmiştir. Anket ile toplanan veriler, SPSS 18.0 programı ile analiz edilmiştir.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Personel Dairesi Başkanlığı'ndan elde edilen bilgilere göre üniversitede 118 profesör, 114 doçent, 352 yardımcı doçent, 232 öğretim görevlisi, 319 araştırma görevlisi, 129 okutman ve 58 uzman olmak üzere toplam 1322 öğretim elemanı bulunmaktadır.

1322 kişiden oluşan ana kütlede gerekli olan örneklem büyüklüğü, basit rassal örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Örneklem sayısı, %10'luk sapma ve yaklaşık %50'lik ulaşılabilir olma varsayımı altında aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır (Newbold, 2006: 256).

$$n = \frac{p(1-p)N}{(N-1)\sigma_{p_x}^2 + p(1-p)}$$

$\sigma_{p_x}^2$ = Örneklem varyansını bulabilmek için %95 güven aralığına göre,

$$1.96\sigma_{p_x}^2 = 0.10 \quad \text{Buradan hareketle,}$$

$$\sigma_{p_x}^2 = (0.05)^2 = 0.0025 \quad n = \frac{p(1-p)N}{(N-1)\sigma_{p_x}^2 + p(1-p)} = \frac{0.50(1-0.50)1322}{(1322-1)0.0025 + 0.50(1-0.50)} = \frac{3305}{3.5525} = 9303$$

3.3. Verilerin Analizi

Hesaplanan örneklem büyüklüğü 93 kişi olmasına rağmen 106 tane akademisyene ulaşıldığı için yapılan anketlerin hepsi analize dahil edilmiştir. Çünkü elde edilen bu 93 kişilik örneklem sayısı, ulaşılması gereken minimum kişi sayısını vermektedir. Bu rakamın üzerine çıkılması halinde istatistiksel olarak ana kütle daha iyi temsil edileceğinden dolayı bir avantaj sağlanmaktadır. Bu bilgilerin ışığında elde edilen istatistiksel sonuçlar, aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1: Cinsiyet

| Cinsiyet | Frekans | Yüzde (%) |
|---------------|------------|------------|
| Kadın | 42 | 39,6 |
| Erkek | 64 | 60,4 |
| Toplam | 106 | 100 |

Tablo 1'e göre ankete katılan 106 akademisyenin 42'si kadın iken 64'ü erkeklerden oluşmaktadır.

YURT DIŞINDA EĞİTİM GÖRÜP GERİ DÖNEN ÖĞRETİM ELEMANLARININ BEYİN GÖÇÜNE BAKIŞI:
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ
Nursen VATANSEVER DEVİREN, Filiz DAŞKIRAN

Tablo 2: Yaş

| <i>Yaş Aralıkları</i> | <i>Frekans</i> | <i>Yüzde (%)</i> |
|-----------------------|----------------|------------------|
| 24-34 | 32 | 30,2 |
| 34-44 | 49 | 46,2 |
| 44-54 | 19 | 17,9 |
| 54 ve Üstü | 6 | 5,7 |
| Toplam | 106 | 100 |

Tablo 2'ye göre yaş aralıklarına bakıldığında, 34-44 yaş arasını kapsayan orta yaş grubu ilk sırada yer almaktadır. Ardından büyük çoğunluğunu araştırma görevlilerinin oluşturduğu 24-34 genç yaş grubu gelmektedir.

Tablo 3: Akademik Unvanlar

| <i>Unvanlar</i> | <i>Frekans</i> | <i>Yüzde (%)</i> |
|---------------------|----------------|------------------|
| Prof. Dr. | 14 | 13,2 |
| Doç. Dr. | 22 | 20,8 |
| Yrd. Doç. Dr. | 41 | 38,7 |
| Araştırma Görevlisi | 18 | 17,0 |
| Öğretim Görevlisi | 7 | 6,6 |
| Uzman | 2 | 1,9 |
| Okutman | 2 | 1,9 |
| Toplam | 106 | 100 |

Tablo 3'e göre ankete katılan akademisyenlerin unvan durumlarına bakılacak olursa, 41 kişi ile Yardımcı Doçent Doktorlar ilk sırada yer alırken bunları 22 kişi ile Doçentler, 18 kişi ile Araştırma görevlileri ve 14 kişi ile Profesörler izlemektedir.

Tablo 4: Yurtdışına Çıkma Aőaması

| | <i>Frekans</i> | <i>Yüzde (%)</i> |
|-----------------------|----------------|------------------|
| Lisans | 7 | 6,6 |
| Yüksek Lisans | 50 | 47,2 |
| Yüksek Lisans Sonrası | 4 | 3,8 |
| Doktora | 36 | 34,0 |
| Doktora Sonrası | 9 | 8,5 |
| Toplam | 106 | 100 |

Tablo 4'e göre beyin göçünde ilk basamağı lisans-üstü düzeyde eğitime giden akademisyenler oluşturmaktadır. Yüksek lisans aőamasında yurt dışına gitmeyi tercih eden akademisyen sayısı, %47.2 ile ilk sırada yer alırken doktora aőamasında yurt dışına gidenler, %34 ile ikinci sırada yer almaktadır. Bu noktada, yüksek lisans aőamasında olan kişilerin akademik hayatlarının başında yurt dışına çıkmaya daha yatkın oldukları söylenebilmektedir.

Tablo 5: Yurtdışı İçin Tercih Edilen Ülkeler

| <i>Ülkeler</i> | <i>Frekans</i> | <i>Yüzde (%)</i> |
|-----------------|----------------|------------------|
| ABD | 46 | 43,4 |
| İngiltere | 20 | 18,9 |
| Almanya | 14 | 13,2 |
| Fransa | 4 | 3,8 |
| İtalya | 3 | 2,8 |
| Japonya | 2 | 1,9 |
| Belçika | 2 | 1,9 |
| İspanya | 2 | 1,9 |
| Polonya | 2 | 1,9 |
| Avustralya | 1 | 0,9 |
| Hollanda | 1 | 0,9 |
| Finlandiya | 1 | 0,9 |
| Meksika | 1 | 0,9 |
| Avusturya | 1 | 0,9 |
| Çek Cumhuriyeti | 1 | 0,9 |
| İsrail | 1 | 0,9 |
| Romanya | 1 | 0,9 |
| Bulgaristan | 1 | 0,9 |
| Macaristan | 1 | 0,9 |
| Kazakistan | 1 | 0,9 |
| Toplam | 106 | 100 |

II. Dünya Savaşı'ndan sonra göç hareketinden en çok yararlanan ülke Amerika Birleşik Devletleri (ABD) olmuştur. Bu nedenle, ABD'ne beyin göçü konusu ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır (Giannoccolo, 2004: 6). Yaptığımız bu çalışmadaki Tablo 5'de görüldüğü üzere, Giannoccolo'nun da değindiği gibi en çok tercih edilen ülkenin ABD olduğu dikkati çekmektedir. Günümüzde küresel birikim rejiminin gereksinimleri temelinde nitelikli işgücü akımlarının öncelikli hedef ülkeleri; ABD, Kanada, Avustralya ve bazı AB üyesi ülkeler olmak üzere gelişmiş ülkelerdir. Söz konusu ülkeler, göç politikalarını ulusal düzlemde nitelikli işgücüne öncelik tanıyacak biçimde değiştirmektedirler. Türkiye'den gerçekleşen nitelikli işgücü göçünün hedef ülkesi de ABD olmaktadır. Bu noktada, ABD ile 1950'li yıllardan itibaren siyasal, ekonomik, eğitim ve kültürel alanda artan yakınlaşmanın etkisinin ön plana çıktığı görülmektedir (Gökbayrak, 2006: 359). Türkiye, ABD'de çalışmayı tercih eden bilim insanı sayısı açısından ilk 15 ülke arasında yer almaktadır. ABD'ye giden Türk bilim insanı sayısı 2006-2007 döneminde 1362; 2007-2008 döneminde ise 1539 olarak gerçekleşmiştir (Beyoğlu, Aydın ve Yıldız, 2009: 29). Bu bağlamda, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademisyenlerin de en çok tercih ettiği ülkeler, Tablo 5'den de görüldüğü üzere ABD, İngiltere ve Almanya olmuştur. Söz konusu ülkeleri Fransa, İtalya, Japonya, Belçika ve İspanya gibi ülkeler izlemiştir.

Tablo 6: Türkiye'ye Dönmekten Dolayı Duyulan Memnuniyet

| <i>Cevap</i> | <i>Frekans</i> | <i>Yüzde (%)</i> |
|---------------|----------------|------------------|
| Evet | 50 | 47,1 |
| Hayır | 20 | 18,9 |
| Kararsızım | 36 | 34,0 |
| Toplam | 106 | 100 |

Tablo 6'ya göre, araştırmaya katılanların yaklaşık %50'si Türkiye'ye dönmekten dolayı memnun iken kararsızlarla birlikte diğer yarısı da dönmekten dolayı pek memnun görünmemektedir. Araştırmacıların verdikleri cevaplara göre, akademisyenlerin çalışmalarına yurt dışında devam etmeyi istemelerinin nedenleri arasında yurtdışında araştırma imkânlarının daha iyi olması, yurt dışındaki akademisyenlerin daha etik davranması, bürokratik engellerin daha az olması, Türkiye'de araştırma yapmak için altyapının yetersiz bulunması ve ders yükü fazlalığı yüzünden derslere girilmesi nedeniyle araştırma yapma zamanının darlığı, ücretlerin yetersizliği, çalışma sırasında malzeme, cihaz vb. gereksinimlerin eksikliğinin yaşanması, yurt dışındaki üniversitelerde kütüphane imkanlarının çok daha geniş olması ve akademik çalışmalara daha çok değer verildiğinin düşünülmesi yer almaktadır.

**YURT DIŞINDA EĞİTİM GÖRÜP GERİ DÖNEN ÖĞRETİM ELEMANLARININ BEYİN GÖÇÜNE BAKIŞI:
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**
Nursen VATANSEVER DEVİREN, Filiz DAŞKIRAN

Tablo 7: YurtdıŐından Türkiye'ye Geri DönüŐte Rol Oynayan Faktörlerin Önem Derecesine Göre Yüzdeleri

| SORU NO.SU* | Çok Önemli | Önemli | Biraz Önemli | Önemli Değil | Hiç Önemli Değil | Yanıtız |
|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|------------------|---------|
| 1 | 9,4 | 5,7 | 10,4 | 17,9 | 53,8 | 2,8 |
| 2 | 5,7 | 17,0 | 16,0 | 17,9 | 40,6 | 2,8 |
| 3 | 12,3 | 28,3 | 12,3 | 13,2 | 30,2 | 3,8 |
| 4 | 2,8 | 10,4 | 15,1 | 20,8 | 46,2 | 4,7 |
| 5 | 41,5 | 26,4 | 4,7 | 8,5 | 17,9 | 0,9 |
| 6 | 5,7 | 18,9 | 17,9 | 21,7 | 29,2 | 6,6 |
| 7 | 2,8 | 8,5 | 13,2 | 23,6 | 46,2 | 5,7 |
| 8 | 12,3 | 31,1 | 22,6 | 7,5 | 22,6 | 3,8 |
| 9 | 7,5 | 17,0 | 16,0 | 18,9 | 36,8 | 3,8 |
| 10 | 5,7 | 13,2 | 14,2 | 19,8 | 44,3 | 2,8 |
| 11 | 0,9 | 8,5 | 10,4 | 20,8 | 55,7 | 3,8 |
| 12 | 29,2 | 35,8 | 17,9 | 2,8 | 12,3 | 1,9 |
| 13 | 0,9 | 8,5 | 19,8 | 21,7 | 45,3 | 3,8 |
| 14 | 0,9 | 8,5 | 12,3 | 23,6 | 50,9 | 3,8 |
| 15 | 0,9 | 7,5 | 7,5 | 25,5 | 54,7 | 3,8 |
| 16 | 0,0 | 7,5 | 3,8 | 20,8 | 64,2 | 3,8 |
| 17 | 0,0 | 3,8 | 7,5 | 15,1 | 68,9 | 4,7 |
| 18 | 1,9 | 5,7 | 4,7 | 9,4 | 75,5 | 2,8 |
| 19 | 8,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 00, | 91,5 |

- *1: Türkiye'de araştırma imkanlarının daha iyi olması
 2: Türkiye'de yaşam standartlarının daha yüksek olması
 3: Mesleğimde ilerleme fırsatının Türkiye'de daha kolay olması
 4: Yurtdışındaki maddi yetersizlikler (düşük maaş,.....vb)
 5: Zorunlu hizmet görevinin başlaması
 6: İstihdam fırsatlarının daha iyi olması
 7: Türkiye'de çalışma şartlarının çekiciliği
 8: Türkiye'deki sosyal ve kültürel ortamın daha iyi olması
 9: Sahip olunan sosyal haklardaki farklılık
 10: Çalışma hayatındaki motivasyonun Türkiye'de daha cazip olması
 11: Yurtdışında yabancı dil problemi yaşamak
 12: Yurtdışında öğrenilenleri Türkiye'de uygulama isteği
 13: Türkiye'de bilim ve teknolojiye verilen önemin daha iyi olması
 14: Türkiye'de ileri teknoloji imkanlarından yararlanma imkanının bulunması
 15: Eğitim harcamalarına ayrılan payın farklılığı
 16: Türkiye'de istikrarlı bir eğitim politikasının varlığı
 17: Yurtdışında düşünce ve ifade özgürlüğünün kısıtlanması
 18: Yurtdışında akademisyenlere gerekli saygının gösterilmemesi
 19: Diğer

Tablo 7'de yurtdıŐından Türkiye'ye geri dönüŐte rol oynayan faktörler yer almaktadır. Buna göre %67,9 ile zorunlu hizmet görevinin başlaması ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada %65 ile yurtdışında öğrenilenleri Türkiye'de uygulama isteği yer alırken, bunu %43,4 ile Türkiye'de sosyal ve kültürel ortamın daha iyi olması ve %40,6 ile meslekte ilerleme fırsatının Türkiye'de daha kolay olması izlemektedir. Bunun dışında Tablo 7'de yer alan diğer faktörler Türkiye'ye yurtdıŐından geri dönüŐte hiçbir önem arz etmemektedir.

Tablo 8: Yurtdışına Göç Etmek İster misiniz?

| Yanıt | Frekans Yüzdesi |
|------------|-----------------|
| Evet | 28,3 |
| Hayır | 39,6 |
| Kararsızım | 32,1 |

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin %39,6'sı Türkiye'de akademisyenliğe devam etmek isterken, %28,3'ü ise yurtdışına göç etmek istemektedir. Yurtdışına göç etmek isteyenlere ankette "Beyin göçünü engellemek için neler yapılması gerektiğini belirtiniz" diye bir madde eklenmiştir. Buna göre, çalışma koşullarının yurtdışı ile uyumlaştırılması, kütüphane imkanlarının geliştirilmesi, bilimsel etkinliklere ayrılan ödeneklerin artırılması, fen bilimleri alanında çalışanların laboratuvar imkanlarının genişletilmesi, ücretlerin artırılması, teknolojik imkanların geliştirilmesi, öğretim üyelerinin ders yüklerinin hafifletilmesi, bilim ve teknoloji konusunda planlamaya gidilmesi, disiplinler arası ortak çalışmaların özendirilmesi, bağımsız araştırma merkezi ve enstitü sayısının artırılması, yurtdışında olduğu gibi ders vermek isteyenler ile araştırma yapmak isteyenlerin ayrılması ve de akademik özgürlüklerin daha da genişletilmesi gibi öneriler getirilmiştir.

Tablo 9: Yurtdışına Göç Etmek İstemenizdeki Amacınız

| <i>Amaç</i> | <i>Frekans Yüzdesi</i> |
|----------------------------------|------------------------|
| Yüksek Lisans-Doktora | 7,5 |
| Yurtdışında Yaşamak | 15,1 |
| Ar-Ge Amaçlı Çalışmak | 27,4 |
| Kariyerini Daha Hızlı Yükseltmek | 16,0 |
| Yurtdışı Projelerde Yer Almak | 41,5 |
| Diğer | 9,4 |

*Ankete katılanlardan bazıları birden fazla seçeneği işaretlemişlerdir.

Tablo 9'da da görüldüğü üzere yurtdışına göç etmek istenmesinde en büyük amaç yurtdışı projelerde çalışmak ve araştırma-geliştirme faaliyetlerinde bulunabilmektir.

4. Sonuç

Yapılan çalışmada ankete 106 akademisyen katılmıştır. Bu akademisyenlerin 42'si kadın, 64'ü ise erkeklerden oluşmaktadır. Ankete katılmış olan 24-34 yaş aralığında bulunan akademisyen sayısı 32 kişi, 34-44 yaş aralığında bulunan 49, 44-54 yaş aralığında bulunan 19, 54 ve üstü yaş aralığında bulunan akademisyen sayısı da 6'dır.

Ankete katılan akademisyenlerin unvan durumlarına bakıldığında 41 kişi ile Yardımcı Doçent Doktorlar ilk sırada yer alırken bunları 22 kişi ile Doçentler, 18 kişi ile Araştırma görevlileri ve 14 kişi ile Profesörler izlemektedir.

Ankete katılan akademisyenlerin 7'si lisans, 50'si yüksek lisans, 4'ü yüksek lisans sonrası, 36'sı doktora ve 9'u da doktora sonrası yurt dışına eğitim görmek için gitmiş bulunmaktadır.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin yurt dışında eğitim almak için en çok tercih ettikleri ülkeler arasında ABD, İngiltere, Almanya, Fransa, İtalya, Japonya, Belçika ve İspanya gibi gelişmiş ülkeler yer almaktadır.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'ndeki akademik personelin eğitim hayatlarının belirli bir döneminde ülkelerini bırakıp yurtdışında eğitim almalarına neden olan itici faktörler arasında yurt dışı eğitim koşullarının daha kaliteli olması, yabancı dil öğrenme veya yabancı dilini geliştirme isteği, yurt dışında sosyal imkanların daha fazla olması, yaşam standartları, ücretler ve çalışma koşullarının Türkiye'den daha iyi olması, yurtdışında araştırma imkanlarının daha geniş olması, prestij sağlama, düşünce, inanç, ifade vb. özgürlüklerin daha geniş olması ve akademik anlamda kendini geliştirme isteği dikkati çekmektedir. Bu faktörler baskın olduğundan akademisyenler yurtdışında kalmayı tercih edeceklerini ifade etmişlerdir. Çekici nedenler arasında ise eğitim süresinin sona ermesi, yurt dışında edinilen bilgi ve tecrübeleri Türkiye'de uygulama isteği, ailenin yanında bulunma isteği, olumsuz yaşam koşulları (iklim, çevreye uyum sağlayamama... vb.) ve maddi yetersizlikler yer almaktadır.

Akademisyenlerin eğitimlerini tamamladıktan sonra Türkiye'ye geri dönmek istemelerinin temelinde Türkiye'deki zorunlu hizmet görevinin başlayacak olması, mesleğinde ilerleme fırsatının Türkiye'de daha kolay olması, Türkiye'deki sosyal ve kültürel ortamın daha çekici olduğu düşüncesi ile yurtdışında öğrenilenleri Türkiye'de uygulama isteği yatmaktadır.

Akademisyenlerin Türkiye'ye dönmelerinden duyulan memnuniyet sorusuna ise %47,1'i evet, %18,9'u hayır cevabını vermiştir. Kararsız olanların oranı ise %34,0 gibi yüksek bir seviyede bulunmaktadır. Akademisyenlerin Türkiye'ye dönmelerinin ilk nedeni zorunlu hizmet görevlerinin başlamasıdır (%67,9). Ardından tam bir milliyetçilik duygusuyla akademisyenlerin yurt dışında öğrendiklerini ülkelerinde uygulayarak Türkiye'ye katkı sağlamak istekleri (%65,0) gelmektedir. Bunu Türkiye'deki sosyal ve kültürel ortamın daha iyi olması (%43,4) ve meslekte ilerleme fırsatının Türkiye'de daha kolay olması (%40,6) izlemektedir.

Gelişmiş ülkelerdeki yaşam standartlarının daha yüksek olması, Ar-Ge olanaklarının ve yurtdışındaki proje fırsatlarının daha fazla olması ve akademisyenlere daha iyi bir gelecek sunulması gibi nedenlerden dolayı beyin göçü, devam edecek gibi görünmektedir.

KAYNAKÇA

- ALTAŞ, D., SAĞIRLI, M. ve S., GİRAY, "Yurtdışında Çalışıp Türkiye'ye Dönen Akademisyenlerin Eğitim Durumları, Gidiş ve Dönüş Sebepleri Arasındaki İlişki Yapısının Loglineer Modeller ile İncelenmesi", Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt XXI, Sayı 1, 2006, ss. 401-421.
- ATILGAN, D., "Beyin Göçü", Türk Kütüphaneciliği, Cilt 35, Sayı 3, 1986, ss. 17-33.
- BABATAŞ, G., "Beyin Göçü ve Türkiye'nin Sosyo-Ekonomik Yapısının Beyin Göçüne Etkisi", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Öneri.C.7., S.28, 2007, ss. 263-266.
- BAŞARAN, F., "Türkiye'de Beyin Göçü Sorunu", Ankara Üniversitesi Dergisi, <http://www.dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/34/970/11940.pdf>, 1972, ss: 133-153, (Erişim Tarihi: 11.02.2012).
- BHAGWATI, J., N., "Taxing the Brain Drain", Challenge, Vol. 19, No. 3, 1976, pp:34-38.
- BHAGWATI, J., N., "The Brain Drain," International Social Science Journal, 27/4, 1976, pp. 691-729.
- BEYOĞLU, B., E., AYDIN, O., A., ve YILDIZ, R. S. "İnovasyonda İtici Güç", Savunma Sanayi Gündemi Dergisi, Sayı 3, 2009, ss. 27-34.
- CANSIZ, A., "Son Yıllarda Beyin Göçünün Türk Yüksek Öğretimi Üzerindeki Etkileri", TMMOB Elektrik-Elektronik Bilgisayar Mühendislikleri Eğitimi 3. Ulusal Sempozyumu, 2006, İstanbul.

**YURT DIŞINDA EĞİTİM GÖRÜP GERİ DÖNEN ÖĞRETİM ELEMANLARININ BEYİN GÖÇÜNE BAKIŞI:
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ
Nursen VATANSEVER DEVİREN, Filiz DAŞKIRAN**

- CARRINGTON, W. J. and DETRAGIACHE, E., "How Extensive Is The Brain Drain?", Finance and Development, Vol.36, No.2, 1999, pp. 46-49.
- EMSEN, Ö., S., "Atatürk Üniversitesinden Beyin Göçü Olayına Bir Bakış", Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 10, Sayı 3-4, 1994, ss. 283-299.
- FOGEL, W., "United States Immigration Policy and Unsanctioned Migrants", School of Industrial and Labor Relations Review, Vol.33, No.3, 1980, pp. 295-311.
- GIANNOCCOLO, P., "The Brain Drain: A Survey Of The Literature", 2004, <http://www2.dse.unibo.it/wp/526.pdf>, (Erişim Tarihi: 18.02.2013).
- GLASER, W., The Brain Drain: Emigratin and Return, New York: A UNITAR Study Published by Pergamon Press, 1978.
- GÖKBAYRAK, Ş., Gelişmekte Olan Ülkelerden Gelişmiş Ülkelere Nitelikli İşgücü Göçü ve Politikalar-Türk Mühendislerinin Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2006.
- GÖKBAYRAK, Ş., "Uluslararası Göç ve Kalkınma Tartışmaları: Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 63, Sayı: 3, 2008, ss. 65-82.
- GÜNGÖR, N., D., "Eğitim, Küreselleşme ve Beyin Göçü", Atılım Üniversitesi Açık Erişim Sistemi, 2010, acikarsiv.atilim.edu.tr/browse/51/, (Erişim Tarihi: 19.02.2013).
- KAYA, M., "Beyin Göçü/Entelektüel Sermaye Erozyonu, Bilgi Çağının Gönüllü Göçerleri Beyin Gurbetçileri", Eğitime Bakış Dergisi, Sayı 13, 2009, ss.35-50.
- KRISTENSEN, T., "The Brain Drain and Development Planning", 1994, http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED113786&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED113786, pp. 1-24, (Erişim Tarihi: 24.01.2012).
- KURTULMUŞ, N., "Gelişmekte Olan Ülkeler Açısından Stratejik İnsan Sermayesi Kaybı: Beyin Göçü", İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları, Yayın No: 3662, 1992, ss. 205-221.
- KWOK, V. and LELAND, H., "An Economic Model Of The Brain Drain", American Economic Review, Vol. 72, No. 1, 1982, pp. 91-100.
- NEWBOLD, P., İşletme ve İktisat İçin İstatistik, 5. Baskı, İstanbul: Literatür Yayıncılık, No:44, 2006.
- OĞUZKAN, T., Yurt Dışında Çalışan Doktoralı Türkler: Türkiye'den Başka Ülkelere Yüksek Seviyede Eleman Göçü Üzerinde Bir Araştırma, Ankara: ODTÜ, Fen ve Edebiyat Fakültesi Yayın No. 23, Başnur Matbaası, 1971.
- OTEIZA, E., "Brain Drain: An Historical and Conceptual Framework", International Scientific Migrations, http://www.horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/.../010022327-3.pdf, 1999, pp. 1-23, (Erişim Tarihi: 11.02.2012).
- ÖZTÜRK, M., TÜRKÖĞLU, M., E. ve YILDIRIM, K., "Sosyo-Ekonomik ve Siyasal Boyutlarıyla Beyin Göçüne Genel Bir Bakış", <http://www.idc.sdu.edu.tr/tammetinler/demokrazi/demokrazi45.pdf>, 2009, ss. 1-12, (Erişim Tarihi: 24.01.2012).
- PORTES, A., "Determinants of The Brain Drain", International Migration Review, Vol. 10, No. 4, 1976, pp. 489-508.
- SAĐBAŐ, S., M., Beyin Göçünün Ekonomik ve Sosyal Etkileri: Türkiye Örneği, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim, Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009.
- SAĞIRLI, M., Eğitim ve İnsan Kaynağı Yönünden Türk Beyin Göçü: Geri Döner Türk Akademisyenler Üzerine Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2006.
- SARUHAN, Ş., C. ve ÖZDEMİRCİ, A., Bilim, Felsefe ve Metodoloji, 1. Baskı, İstanbul: Alkım Yayıncılık, 2005.
- SEMELA, T., "Vulnerability To Brain-Drain Among Academics In Institutions Of Higher Learning In Ethiopia", Asian Social Science, Vol.7, No.1, 2011, pp: 3-18.
- SHINN, D., H., "African Migration and The Brain Drain", Institute for African Studies and Slovenia Global Action, Slovenia, 2008.
- TANSEL, A. ve GÜNGÖR, N., D., "Türkiye'den Yurt Dışına Beyin Göçü: Ampirik Bir Uygulama", Economic Research Center Working Paper in Economic, 2004, ss. 1-12.
- WEI, Y., "Socio-Psychological Variables and International Intellectual Migration: Findings from Interviewing Returnees in the Republic of China", International Studies Association, Working Paper, 1974.
- ZWEIG, D., "To Return or Not To Return? Politics vs. Economics in China's Brain Drain", Studies In Comparative International Development, Vol. 32, No. 1, 1997, s. 92-125.