

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**İSTİHDAMDAN KALİFİYE İŞGÜCÜ KAYBI: BEYİN GÖÇÜNÜN
SEBEPLERİ VE SONUÇLARININ DOKÜMAN ANALİZİYLE
İNCELENMESİ**

Şerife UĞUZ ARSU¹

Öz

Ülkemizde özellikle doktorlarla başlayan yurtdışı göçleri diğer meslek gruplarının ve gençlerin de yönelimi ile her geçen gün artmaktadır. Beyin göçü olarak nitelendirilen bu göçler, yüksek eğitilmiş, nitelikli işgücünün yaşam standartlarının daha yüksek olduğu ülkelere göç etmesidir. Artan beyin göçü sorununun ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel olmak üzere birçok sebebi olmakla birlikte yaşam tarzı ve yaşam standartları gibi bireysel tercihlerin de etkili sebepler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte beyin göçü sorununun hem istihdam ve eğitim gibi yapısal faktörler hem de iş dünyasına, ülkeye ve gelecek nesillere bugün ve gelecekte ciddi etkileri olacağı gözlemlenmektedir. Bu anlamda beyin göçünün sebepleri, sonuçları ve etkilerinin incelenmesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda çalışmada istihdamda kalifiye işgücünün ve orta sınıf beyaz yakalılarının gitmesi ile insan kaynaklarının, eğitimcilerin ve politika yapımcıların önde gelen sorunlarından biri haline gelen beyin göçü olgusu ele alınarak, nitelikli göçlerin sebepleri, sonuçları ve çözüm önerileriyle birlikte tüm yönleri ile derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçtan hareketle, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi yöntemi kullanılmış ve “Youtube” platformunda “Beyin Göçü” anahtar kelimeleri ile yapılan arama sonucunda elde edilen 18 videonun içerik analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; beyin göçünde, beyin göçünü cazip hale getiren çekici etkenler ile beyin göçüne zorlayan itici etkenlerin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca birey ve ülke açısından beyin göçünün sonuçları ile beyin göçüne ilişkin çözüm ve öneriler ortaya konmuştur. Bununla birlikte, özellikle iyi eğitim almış nitelikli işgücünün kaybına sebep olması nedeniyle, beyin göçünün incelenmesinin yönetim ve insan kaynakları yönetimi literatürüne katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kalifiye İşgücü Kaybı, Nitelikli Göç, Beyin Göçü, İKY, Doküman Analizi

JEL Kodları: O15, E24

Başvuru: 20.09.2024 **Kabul:** 14.06.2025

¹ Doç. Dr., Aksaray Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, serifeuguz@aksaray.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7922-4597

LOSS OF QUALIFIED WORKFORCE IN EMPLOYMENT: EXAMINING THE CAUSES AND CONSEQUENCES OF BRAIN DRAIN WITH DOCUMENT ANALYSIS ²

Abstract

In our country, migration abroad, which started especially with doctors, is increasing day by day with the orientation of other professional groups and young people. These migrations, which are described as brain drain, are the migration of highly educated, qualified labor force to countries where the quality of work and life is higher. While there are many reasons for the increasing brain drain problem, including economic, political, social and cultural, it is seen that individual preferences such as lifestyle and living standards are also effective reasons. In addition, it is observed that the brain drain problem will have serious effects on both structural factors such as employment and education, and on the business world, the country and future generations today and in the future. In this sense, it is important to examine the causes, results and effects of brain drain. In this context, the study aims to examine the brain drain phenomenon, which has become one of the leading problems of human resources, educators and policy makers with the departure of qualified labor force and middle-class white-collar workers in employment, and to examine in depth all aspects of qualified migrations together with their causes, results and solution suggestions. For this purpose, the document analysis method, which is one of the qualitative research methods, was used and the content analysis of 18 videos obtained as a result of the search made with the keywords “Brain Drain” on the “Youtube” site was conducted. According to the results obtained; it was concluded that the pull factors that make brain drain attractive and the push factors that force brain drain are effective in brain drain. In addition, the results for the individual and the country and the solutions and suggestions regarding brain drain were put forward. In addition, it is anticipated that the examination of brain drain will contribute to the management and human resources management literature, especially because it causes the loss of well-educated qualified labor.

Keywords: *Loss of Skilled Labor, Skilled Migration, Brain Drain, HRM, Document Analysis*

JEL Codes: *O15, E24*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Göç çalışmaları, multidisipliner bir araştırma alanı olarak işletme, yönetim, politika ve sosyoloji gibi çeşitli disiplinlerin inceleme odağında yer almaktadır. Bu ilginin temel nedeni, bu alanlarda yapılan çalışmaların göç araştırmalarının sunduğu katkılarla daha kapsamlı bir şekilde yorumlanabilmesidir. Bu durum, özellikle göç

² The Extended English Summary is located the end of the Article

hareketlerinin açıklanması açısından önem arz etmektedir (Sarcan, 2022). Bu bağlamda, bu çalışmada kalifiye işgücü kaybı, yani beyin göçü olgusunun etkileri ile neden ve sonuçları ele alınmıştır. Bu çalışmada beyin göçünün incelenmesinin nedeni ise, kalifiye işgücü kaybı olarak tanımlanan bu göçlerin insan kaynakları yönetimi üzerinde derin etkiler yaratmasıdır. Ayrıca, 1970'li yıllardan itibaren gelişmiş ülkelerin göç politikalarının nitelikli işgücü odaklı olarak şekillenmesi ve bu ülkelerin nitelikli işgücünü çekmek için çeşitli politikalar uygulamaya başlaması da önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Sarcan, 2022). Türkiye'nin nitelikli işgücüne olan ihtiyacı, insan kaynaklarını geliştirmek için yapılan yatırımlar ve yurtdışında lisansüstü eğitim yapanların maliyeti göz önüne alındığında, beyin göçünün ülke için önemli bir sosyoekonomik kayba yol açtığı konusunda fikir birliği vardır (Gökbayrak, 2009). Dolayısıyla ülke için büyük bir kayıp olduğu göz önüne alındığında, beyin göçünün sebepleri, sonuçları ve etkilerinin incelenmesi önemlidir.

Buradan hareketle, çalışmada beyin göçünün kavramsal çerçevesi, tarihsel gelişimi, Türkiye'deki beyin göçü durumu incelenerek, beyin göçünün anlamı, en çok tercih edenler, gidilen ülkeler, beyin göçünü cazip kılan etkenler ile beyin göçüne zorlayan itici etkenler, beyin göçünün sonuçları ve son olarak özellikle istihdama yönelik politikalar, çözüm ve öneriler doküman analizi yöntemiyle incelenmiştir.

Doküman analizi yönteminin kullanılmasının sebebi, tam anlamıyla bilgi çağına girilmesini sağlayan internet ve sosyal medya sosyal, fen, sağlık ve tıp bilimlerinin yararlanabildikleri bilgilerin birincil kaynağı haline gelmesidir. Kâğıt tabanlı veriler hep var olmakla birlikte artık bu bilgiler dijital olarak işlenip çevrimiçi hale getirilmesi ile kolayca erişilebilir olmuştur. Ancak bu sadece kâğıt tabanlı veriler için değil, müzik, filmler, eserler, sanat vs. gibi neredeyse tüm tarih İnternet'te sonsuza dek saklanmak üzere kaydedilmiştir. Bu nedenle her geçen gün yeni veriler üretilmekte ve web siteleri, bloglar, gönderiler, fotoğraflar ve tweetler akıl almaz bir hızla çoğalmaktadır. Bu durum İnternet'i muhteşem bir kütüphane haline getirmektedir. Her kuruluşun, devlet kurumunun, STK'nın, araştırmacının vb. ürettiği hemen hemen her kâğıt parçası aynı zamanda (ve bazen sadece) çevrimiçi olarak da mevcuttur. Dolayısıyla dijital fotoğraflar, kayıtlar, veri tabanları ve resmi evraklar artık sadece parmaklarımızın ucundadır (O'Leary, 2017).

2018 yılı TÜİK verilerine göre internet kullanan kişilerin %78,1'i interneti video izlemek amacıyla kullanmaktadır ve Türkiye'de sosyal medya kullanan kişilerin %92'si, bir sosyal medya platformu olan Youtube kullanmaktadır. 2016 yılı Türkiye YouTube Kullanıcı Profili Araştırmasına göre kullanıcıların %69'u YouTube'u öğrenme ve bilgi edinme amaçlı olarak kullanmaktadır. (Uzun ve Mut, 2019). Bu kapsamda çalışmada Youtube'daki beyin göçü ile ilgili Türkçe videoların içerikleri incelenmiştir.

Türkiye'deki beyin göçü durumunun incelenmesi, beyin göçünün istihdam ve insan kaynakları yönetimi açısından ele alınması, olumlu ya da olumsuz etkileri, alınabilecek tedbirler ve uygulanabilecek politikaları ortaya koyması açısından önem arz eden bu çalışmanın Türkiye'deki nitelikli işgücünün kaybedilmesine neden olan beyin göçünün azaltılabilmesi adına atılabilecek adımların belirlenmesine yarar sağlayacağı öngörülmektedir.

Buradan hareketle çalışmanın ilk bölümünde çalışmada ilk olarak beyin göçünün kavramsal çerçevesi, tarihsel gelişimi ve Türkiye'deki durumu ele alınmaktadır. Ardından yöntem bölümünde araştırmanın amacı, önemi, araştırma deseni, veri oluşturma süreci, verilerin analizi ve geçerlik, güvenirlik ile etik hususlardan bahsedilmektedir. Sonrasında elde edilen bulgular, "Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı" ve "Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları" olmak üzere iki ana tema etrafında sunulmaktadır. Son olarak, çalışma bu bulguları tartışmakta ve beyin göçüne yönelik çözüm ve öneriler ile birlikte alınabilecek tedbirleri ve uygulanabilecek politikaları ortaya koymaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Beyin Göçüne Yönelik Kavramsal Çerçeve

Beyin göçü, ekonomik, siyasi, politik gelişmeler, küreselleşme, teknolojik ilerlemeler, ulaşım imkanları ve bireysel tercihler gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak, nitelikli ve yüksek eğitilmiş meslek gruplarının göç eğilimleri sonucunda ortaya çıkan bir göç türüdür (Sarcan, 2022). Alternatif bir tanıma göre ise beyin göçü, iyi eğitim almış ve kalifiye işgücünün gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelere, daha gelişmiş ülkelere yöneldiği bir göç hareketi olarak ifade edilmektedir (Kaya, 2005). Uluslararası göç sürecinin bir parçası olan ve dış göç kategorisinde değerlendirilen bu göç türünde, çoğunlukla az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler işgücü kaybederken, gelişmiş ülkeler bu işgücünü kazanmaktadır (Sarcan, 2022).

Küreselleşmenin etkisiyle özellikle 1960'lı yıllarda başlayan beyin göçü, bilgi, yetenek ve eğitimin odak noktasında olduğu uluslararası bir göç türüdür. Beyin göçü, daha yüksek ücret, daha iyi araştırma olanakları ve kariyer gelişimi gibi fırsatlar doğrultusunda, gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelere gelişmiş ülkelere yönelik nitelikli işgücünün hareketi olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç, aynı zamanda insan sermayesinin düşük maliyetle el değiştirmesi anlamına gelmekte ve kaynak ülkenin gelişmiş ülkeler lehine sermaye kaybı yaşamasına neden olmaktadır (Yalçınkaya ve Dülger, 2017).

Beyin göçü ile giden ve aynı zamanda üretim kaybı ya da işgücü kaybı olarak değerlendirilen nitelikli işgücünü, üst düzey müdür ve yöneticiler, mühendis ve teknisyenler, bilim adamları, müteşebbisler ve öğrencilerden oluşan 5 meslek grubu temsil etmektedir (Sağbaş, 2009). OECD'ye (1997) göre ise beyin göçü nitelikli işgücünü, nitelikli uzmanları, bağımsız ve üst düzey yöneticileri, uzman teknisyenleri, yatırımcıları, iş adamlarını, anahtar rolde çalışanları ve yan mukaveleyle çalışanları kapsamaktadır.

1970'lerden sonra hızla artış gösteren beyin göçü, vasıfsız işçi göçünden farklı olarak, özellikle yükseköğrenim gören öğrenciler ve araştırmacılar gibi kalifiye işgücünün göçü şeklinde gerçekleşmiştir. Gelişmiş ülkeler açısından değerlendirildiğinde, bu ülkelerde düşük nüfus artış hızına karşın eğitim talebinin yüksek ve maliyetinin fazla olması dikkat çekmektedir. Ayrıca, gelişmiş teknolojilere sahip bu ülkelerde kitlesel

üretimin sürekliliği için, daha ekonomik ve kârlı hale gelmek amacıyla az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerden nitelikli işgücü ithal edilmektedir. Gelişmekte olan ülkeler açısından ele alındığında ise gelir eşitsizliği, nitelikli işgücü arz ve talep dengesizlikleri, eğitim sisteminin yetersizliği, araştırma olanaklarının sınırlı olması ile ekonomik ve siyasi istikrarsızlıklar, beyin göçünü tetikleyen temel faktörlerdir (Bakırtaş ve Kandemir, 2010). Ayrıca, yeterli donanım ve niteliğe sahip olmasına rağmen yaşadığı ülkede memnuniyetsizlik duyan bireyler de yurt dışında yaşamayı tercih etmektedir. Bu bağlamda, beyin göçünün sadece ekonomik faktörlere bağlı olmadığı, teknolojinin sunduğu imkanlar ve küreselleşmeyle hız kazanan tüketim kültürünün de bireylerin göç eğilimlerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Modaya ve maceraya ilgi duyan, fırsatları değerlendirmek için risk almaktan çekinmeyen ve daha iyi bir yaşam arayışında olan nitelikli bireyler, hayatlarını değiştirme amacıyla kendilerini daha mutlu edecek ülkelere göç etme eğilimindedirler. Dolayısıyla, göçün şekli ve sebepleri tarihsel süreç içerisinde değişiklik gösterebilmektedir (Kahya, 2022).

2.2. Beyin Göçünün Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’de Beyin Göçü

Göç olgusu, insanlık tarihi kadar eski bir olgu olmasına rağmen, işgücünün coğrafi hareketliliği temelde kapitalizmin ortaya çıkmasıyla başlayan bir süreçtir. Daha sonra emek göçü sisteminin üretim ve yeniden üretim rejimleri tarafından şekillendirilerek yeni biçimler almıştır ve buradan kalifiye işgücü göçünün II. Dünya Savaşı’ndan sonraki dönemde ortaya çıktığı anlaşılmaktadır (Gökbayrak, 2009). Esasen tarihte beyin göçü sürekli olarak gerçekleşmesine rağmen aslında beyin göçü kavramının ilk olarak Britanya Krallık Bilim Akademisi tarafından 1950’li yıllarda ABD ve Kanada’ya göç eden bilim adamlarını tanımlamak amacıyla kullanıldığı ileri sürülmektedir (Gürak, 2006).

1960’ların ortalarından itibaren, kalifiye iş gücü göçü ABD ile başlayarak sanayileşmiş ülkelerin seçici ve yetenek temelli göç politikaları üzerine hızla büyümüştür. 1990’lardan itibaren çeşitli uluslararası örgütlerin gündeminde yer alan kalifiye işgücü göçünün toplam göçteki payının son 15 yılda önemli ölçüde arttığı görülmektedir (Gökbayrak, 2009). Docquier ve Marfouk’a (2004) göre, 1990-2000 döneminde OECD ülkelerine vasıfsız işgücü göçünün payı %28 artarken, bu artış vasıflı işgücünde %70 olmuştur.

Ülkemiz açısından bakıldığında, kalifiye işgücü göçünün hızlandığı süreçte Türkiye’nin bu sürece ilk dâhil olan ülkelerden birisi olduğu görülmektedir. 1947’de "Truman Doktrini”nin başlatılması ve Türkiye’nin 1952’de NATO’ya üye olması gibi gelişmeler Türkiye’deki kalifiye işgücü göçünün hedef ülkesi olan Amerika ve Türkiye’nin politik ilişkilerini geliştiren ve göçleri hızlandıran gelişmeler olarak kabul edilmektedir (Gökbayrak, 2009).

Türkiye’nin ilk "beyin göçü" dalgası 1960’larda başlamış ve ilk göçmen grubu arasında doktorlar ve mühendisler yer almıştır. Esasen mezunlarının yurtdışında iş aramaya daha yatkın olduğu Türkiye’deki en prestijli üniversitelerin, Amerikan yükseköğrenim modelini benimseyerek kurulmasıyla ve 1950’lerden itibaren birçok doktor, mühendis ve teknik personelin eğitim ve öğretim için Amerika Birleşik

Devletleri'ne gitmesiyle kalifiye işgücü göçü süreci başlamıştır (Tansel ve Güngör, 2003). Bir başka kaynağa göre ise 1960'lı yıllarda ilk olarak İngiltere'de nitelikli bilim adamı göçünün dikkat çekmesiyle akademisyenler bu göç hareketine “The Brain Drain” adını vermişlerdir. “The Brain Migration” ve “Migration of Talent” gibi kavramlarla da adlandırılan beyin göçü, eğitilmiş, nitelikli ve kalifiye işgücünün çalışmak ya da araştırma yapmak gibi nedenlerle yüksek verimliliğe sahip oldukları zamanlardaki göç etme eğilimleri olarak tanımlanmıştır (Bakırtaş ve Kandemir, 2010).

1970'li yıllardan itibaren küreselleşmenin ivme kazanması ve ileri teknolojik gelişmeler sonucunda, katma değeri yüksek, teknolojiye dayalı ürünlerin üretimi artmış, özellikle 1980 sonrası dönemde sanayiye dayalı makine ağırlıklı endüstriden hizmet sektörü, bilgi-işlem teknolojileri, mikro teknolojiler ve Ar-Ge faaliyetlerine odaklanan bir üretim yapısına geçilmiştir. Bu yapısal değişim, bu alanlara uygun nitelikli işgücüne olan talebi de artırmıştır. Geleneksel olarak sanayi ağırlıklı mavi yakalı işgücü, yerini giderek nitelikli beyaz yakalı işgücüne bırakmıştır. Ancak bu tür bir işgücünün tamamen ülke içinde yetiştirilmesi hem zaman hem de maliyet açısından önemli kaynak gerektirdiğinden, diğer ülkelerden nitelikli işgücü çekmek daha pratik ve ekonomik bir çözüm olarak öne çıkmıştır (Aksoy ve Gürsoy, 2018; Kâhya, 2022). Bakırtaş ve Kandemir (2010) de, 1973 ekonomik krizi sonrası dönemde Türkiye'nin çok sayıda araştırmacı ve öğrenciyi yurt dışına gönderen bir ülke haline geldiğini ve bu süreçte önemli ölçüde beşerî sermaye kaybı yaşadığını belirtmektedir. Türkiye, ABD'ye en fazla öğrenci gönderen 8. ülke konumuna gelmiştir. Bu beyin göçünü tetikleyen başlıca faktörler arasında, yükseköğrenim mezunlarının işsizlik endişesi, Ar-Ge'ye ayrılan kaynakların yetersizliği nedeniyle bilim insanlarının uygun çalışma koşullarından yoksun kalması, siyasi ve ekonomik istikrarsızlıkların yarattığı belirsizlik ortamı yer almaktadır.

1990'lı yıllardaki göç hareketlerine bakıldığında bu göç hareketleri Türkiye'de ve dünyanın diğer bölgelerinde artan bir nitelikli işgücü payını içermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2003 Göç Raporuna göre, 3,5 milyon Türk vatandaşı yurtdışında, çoğunlukla Batı Avrupa ülkelerinde yaşamakta ve bu toplamın 1,1 milyonu ikamet ettikleri ülkelerin işgücü piyasalarına kısmi işgücü statüsünde katılırken, 247.000 kişi işsiz olarak kayıtlara geçmektedir (Gökbayrak, 2009). Türkiye'nin son beyin göçü istatistiklerine bakıldığında ise, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 6 Nisan 2023'te yayımladığı Uluslararası Göç İstatistikleri 'ne (2021) göre 2021 yılında Türkiye'den diğer ülkelere 287 bin 651 kişi göç ettiği ve en fazla göç edenlerin 20-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir (TÜİK, 2023). Türkiye İstatistik Kurumu'nun son beyin göçü istatistiklerine (2024) bakıldığında ise yükseköğretim mezunlarının beyin göçü oranının 2015 yılında %1,6 iken, 2023 yılında %2,0 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2024).

Beyin göçü istatistiklerinin artmasıyla birlikte, Türkiye'de özellikle 1970'li yıllarda önemi anlaşılan beyin göçü kavramı, bu yıllardan itibaren kalkınma planlarında yerini almıştır. İlk olarak üçüncü kalkınma planında (1973-1977) yer alan beyin göçü kavramına, dördüncü kalkınma planında da (1979-1983) değinilmiştir. Daha sonra beş (1985-1989), altı (1990- 1994) ve yedinci (1996-2000) kalkınma planlarında yer

almayan beyin göçü olgusu sekizinci kalkınma planında (2001-2005) önüne geçilmesi gereken bir olgu olarak tekrar yer alırken, dokuzuncu (2007-2013) kalkınma planında sadece iç göçe vurgu yapılmış ve onuncu (2014-2018) kalkınma planında Türkiye’ye beyin göçünün teşvik edilmesine kısaca değinilirken Türkiye’den olan beyin göçünden hiç söz edilmemiştir (Tanrısevdi vd., 2019). On birinci (2019-2023) kalkınma planında ise beyin göçünün nedenlerinin analiz edilmesi, nitelikli işgücünün ülkede kalmasına yönelik çalışmalar, beyin göçünün engellenmesi ya da geri dönüşlerin artırılmasına yönelik yapılacak araştırmalar ve alınacak tedbirlere ilişkin ifadeler yer almaktadır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2024). Ancak beyin göçünün öneminden hareketle ülkemizde TÜBİTAK Bilim İnsanı Destekleme Daire Başkanlığınca yürütülen çalışmalar yoluyla yurtdışında bulunan bilim insanlarının yeniden Türkiye’ye dönmelerini teşvik etmek için TÜBİTAK tarafından “Tersine Beyin Göçü Programı”, Avrupa ve Ulusal Kaynaklı Fon Fırsatlarının Tanıtılması” ve tersine beyin göçü için “Hedef Türkiye Çalıştayları” gibi çeşitli çalışmalar yürütülmektedir. Söz konusu çalışmalarla 8 yılda toplam 595 araştırmacı Türkiye’ye geri dönmüştür (TÜBİTAK, 2015).

Nitelikli göçmen kazanımı için ise, 2007 yılından itibaren TÜBİTAK çeşitli uygulamalar gerçekleştirmiştir. TÜBİTAK tarafından 2232 Yurda Dönüş Programı, 2236 Uluslararası Araştırmacı Dolaşımı Destek Programı, 2221 Konuk veya Akademik İzinli Bilim İnsanı Destekleme Programı ve 2216 Uluslararası Araştırmacılar İçin Araştırma Burs Programı gibi nitelikli göçlere yönelik projeler hayata geçirilmiştir (Çelik, 2021).

Türkiye’de beyin göçünü önlemeye ve göçmenlerin geri dönmelerine yönelik çeşitli dönemlerde politika ve kampanyalar düzenlenmiştir. Bu uygulamaların etkililiği ve istikrarı tartışmaya açıktır. Türkiye’de beyin göçüne dair günümüze kadar uygulanan politikalar teşvik edici veya kısıtlayıcı bir yaklaşımla sürdürülmüştür (Çelik, 2021). Türkiye’nin beyin göçüne ilişkin çalışmaları yeterli olmasa da geri dönüşleri hızlandıracak ortamın sağlanması durumunda, göç veren ülke olarak Türkiye’nin kalkınmada önemli bir katma değer elde edeceği ortadadır (Gökbayrak, 2008).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada, istihdamda kalifiye işgücünün ve orta sınıf beyaz yakalıların gitmesi ile insan kaynaklarının, eğitimcilerin ve politika yapımcıların önde gelen sorunlarından biri haline gelen beyin göçü olgusu ele alınarak, nitelikli göçlerin sebepleri, sonuçları ve çözüm önerileriyle birlikte tüm yönleri ile derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın araştırma sorusu beyin göçü olgusunun sebepleri, etkileri, potansiyel engelleri ve sonuçlarına odaklanmıştır. Temel araştırma sorusundan hareketle beyin göçünün önemini ortaya koyarak Türkiye açısından etkilerini değerlendirmek adına araştırmada açıklanması önerilen alt sorular şunlardır:

- Beyin göçü olgusu nasıl bir anlam ifade etmektedir?
- Beyin göçünün tarihsel gelişimi nasıldır?
- Göçmenlerin ve gidilen ülkelerin özellikleri nelerdir?

- Beyin göçünün sebepleri nelerdir?
- Göçmenlerin gitme, dönme veya kalma sebepleri nelerdir?
- Beyin göçünün sonuçları nelerdir?
- Beyin göçüne nasıl bir çare bulunabilir, potansiyel engeller, çözüm ve öneriler nelerdir?

3.2. Araştırma Deseni ve Tasarımı

Bu araştırmada beyin göçü olgusunun tüm yönleriyle kapsamlı bir şekilde incelenmesi amacıyla, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Doküman analizi, birincil araştırma verileri olarak çeşitli dokümanların toplanması, incelenmesi, sorgulanması ve analiz edilmesi sürecini kapsayan bilimsel bir araştırma yöntemidir (O’Leary, 2017). Geleneksel olarak antropoloji ve tarih gibi disiplinlerde yaygın olarak kullanılan doküman analizi, sosyal bilimlerde de anket, görüşme ve gözlem gibi yöntemlerin yanı sıra tamamlayıcı bir araç olarak kullanılmıştır (Mogalakwe, 2006). Doküman analizi, yıllardır daha çok antropoloji ve tarih gibi disiplinlere atfedilen bir araştırma yöntemi olmakla birlikte sosyal bilimlerde de anket, görüşme ve gözlem gibi yöntemlerin yanında tamamlayıcı bir yöntem olarak kullanılmıştır. (Mogalakwe, 2006). Son yıllarda ise doküman analizinin öneminin anlaşılması; sosyal bilimlerde kullanılan anket, görüşme ve gözlem gibi yöntemlerden daha düşük maliyetli olması; zaman ve enerjiden tasarruf sağlaması ve araştırmacı ile araştırılan arasında nesnel bir tampon sağlaması, olayların veya insanların gerçekliği üzerinde etkisi olan araştırmacı tarafından yönlendirilen görüşme, anket ve hatta gözlem çalışmaları gibi birincil araştırmaların aksine doküman analizinde mevcut verilerle etkileşimin araştırmacıyı içermemesi nedeniyle verilere ilişkin olası önyargıları ortadan kaldırması gibi avantajlarından dolayı sosyal bilimlerde daha sık kullanılmaya başlanmıştır (Mogalakwe, 2006; Yıldırım ve Şimşek, 2016; Kıral, 2020; O’Leary, 2017). Alan yazın incelendiğinde, doküman analizi yönteminin tek başına kullanıldığı pek çok araştırmanın (Wild vd., 2009; Tuncer vd., 2011; Çelik, 2016; Beşel ve Yardımcıoğlu, 2017; Zorluoğlu, Kızılaslan, ve Sözbilir, 2016; Denir ve Kargın, 2020; Güzel, 2021; Avcu ve Bal, 2024; Toplaoğlu ve Işık, 2024; Akar ve Wolff, 2024) mevcut olduğu görülmektedir.

“Belgesel tarama” veya “Belge incelemesi” olarak da bilinen doküman analizinde, mevcut belgeler incelenerek veri elde edilmektedir. Doküman analizi, basılı ve elektronik kaynakların incelenmesi ve değerlendirilmesi sürecinde gerçekleşen bir dizi işlemdir (Bowen, 2009). Doküman analizi, dokümanlara bakılarak araştırılan olgu hakkında detaylı bilgiler sağladığından nitel araştırmacılar için en değerli bilgi kaynaklarından biridir (Hoepfl, 1997).

3.3. Veri Oluşturma Süreci

Araştırmada verilerin oluşturulmasında doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Doküman analizinde mevcut dokümanlar incelenerek veri elde edilmektedir. Doküman (belge), araştırma konusu ile ilgili bilgi sağlayan her türlü yazılı materyaldir (Sak vd., 2021). Doküman analizi çalışmalarında birincil (belge) ve ikincil veriler (belge) olmak üzere iki tür veri (doküman) kullanılmaktadır. Birincil veriler, incelenen olay ya da davranışı deneyimleyen kişiler tarafından üretilen belgeler iken,

ikincil veriler ise, olgu ya da davranışı deneyimleyemeyen kişiler tarafından üretilen belgelerdir (Kıral, 2020). Birincil veriler araştırmacılar tarafından araştırma amaçları için özel olarak toplanan verilerdir; araştırma sürecinden bağımsız olarak var olmayan verilerdir. Birincil veriler günceldir, tamamen araştırmacıya aittir ve en önemlisi araştırmacının incelediği belirli konulara yöneliktir. İkincil veriler ise durumsal verilerdir. Bir araştırma projesinden bağımsız olarak belgelerde, veri tabanlarında ve internette var olan ve araştırmacı tarafından kendi araştırma projesinin açık amacı için oluşturulmamış olan ancak araştırmacıların basitçe toplayıp analiz ettikleri mevcut verilerdir. Araştırmada ikincil veri kullanılmasının her şeyden önce verileri her yerde bulabilme ve verilere erişebilme, veri toplama protokolü gerektirmeme, insanların gerçekten ne ürettiğini keşfetme; zengin, derinlemesine nitel veriler ve standartlaştırılmış, ölçülebilir, sözlü ve sözlü olmayan veriler toplama, araştırma katılımcılarına fiziksel erişim ihtiyacını ortadan kaldırma ve bu şekilde maliyetleri düşürmenin yanı sıra araştırmacılar ve araştırma katılımcıları için stresi en aza indirme gibi avantajları bulunmaktadır (O’Leary, 2017).

Sistematik bir inceleme için kullanılabilecek dokümanlar, herkese açık dokümanlar, kişisel dokümanlar; görsel dokümanlar, popüler kültür dokümanları, çevrim içi kaynaklar gibi farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Söz konusu bu dokümanlar, doğum-ölüm-evlilik kayıtları, öğretim programları, kitle iletişim araçları, nüfus sayım istatistikleri, çizgi filmler, film, video ve fotoğraflar, günlük, mektup, gelişim kayıtları, otobiyografi, koleksiyonlar, reklamlar, toplantı tutanakları, kitap ve broşürler, kupürler/köşe yazıları, günlükler, dergiler, etkinlik programlarına ilişkin metinler, notlar, haritalar, çizelgeler, gazeteler, elektronik postalar, sohbet odaları, bloglar, web siteleri, sosyal medya platformları şeklinde farklı kaynaklar olabilmektedir (Bogdan ve Biklen, 2007; Merriam, 2009; Bryman, 2012; Sak vd., 2021).

Bu kapsamda araştırmada herkese açık dokümanlar, görsel dokümanlar ya da çevrimiçi kaynaklar olarak da adlandırılan ikincil verilerden (doküman) yararlanılmıştır. Araştırmanın verileri 01.10.2023-22.04.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. “Youtube” sitesinde “Beyin Göçü” anahtar kelimesi kullanılarak arama yapılmıştır. Beyin göçünün nedenleri ve sonuçlarını tartışan oturum ve sohbet içerikli videolar analize dahil edilmiştir. Bunun yanı sıra yalnızca göç içerikli olan, haber, köşe yazısı videosu, sokak röportajları gibi kısa videolar, komedi, animasyon ve karikatür içerikli videolar ile beyin göçü ile gidenlerle yapılan röportajları içeren videolar çalışma dışı bırakılmıştır. Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün bir kişiden (Dukes, 1984) 325 (Polkinghorne, 1989) kişiye kadar olabileceği (Creswell, 2020); bir ile maksimum 10 kişi arasında değişebileceği (Kleiman, 2004; Starks and Trinidad, 2007); katılımcı sayısının 10’u geçmemesi gerektiği (Yıldırım ve Şimşek, 2016), genellikle 6 ile 20 arasında ya da 5-50 arasında değişebileceği (Wilson, 2015; Castillo-Montoya, 2016) şeklinde pek çok görüş olmakla birlikte katı bir kural olmadığı belirtilmektedir. Ayrıca örneklemin büyük gruplar yerine, araştırmanın amaçlarını karşılayan, derinlemesine veri sunan ve zengin bilgi içeren örneklerini kapsamalıdır (Coyne, 1997). Sonuç olarak, çalışmanın amacı doğrultusunda ve veri doygunluğu esas alınarak toplamda 18 video değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada kullanılan 18 videonun bu içeriği kapsadığı düşünülmektedir.

Tablo 1. Örneklem Dahil Edilen Videolar

Videonun Adı	Konuk	Yayın Tarihi	Videonun Süresi	Beğeni Sayısı	Yorum Sayısı	Görüntüleme Sayısı
Günden Kalanlar	Doktor	14.04.2023	31.28 dk	5	2	381
Türkiye'de Yeni Nesil Beyin Göçü	Akademisyen	31.01.2024	30.06. dk	127	8	2.524
Z Kuşağı ve Beyin Göçü	Yazar	22.12.2023	66 dk	25	1	206
Son Yıllarda Beyin Göçü Neden Arttı?	Youtuber	05.07.2020	20 dk	66	23	756
Ülkemizde Gizli Beyin Göçü	Mühendis	21.10.2023	20.55 dk	14	0	272
Beyin Göçü Nasıl Duracak	Akademisyen	20.12.2022	35.04 dk	196	24	3.939
Türkiye'den Büyük Göçü Durdurmak Mümkün Mü?	Gazeteci/Yazar	22.08.2023	44.54 dk	472	74	9.600
Türkiye'den Gitmek: Kimler, Neden Gidiyor?	Siyaset Bilimci/Yazar	22.08.2023	34.33 dk	165	25	3.621
İşsizlik, Beyin Göçü, Eğitim Alanındaki Sorun ve Çözümler	Politikacı	29.11.2022	16.20 dk	62	12	1.692
Beyin Göçü Bir Ülke Ekonomisini Nasıl Etkiler?	Akademisyen	16.05.2022	2.48 dk	241	59	5.095
Türkiye'nin Beyin Göçü Raporu	Gazeteci	19.03.2021	5.15 dk	5	0	185
Türkiye 'Beynini' Kaybediyor: 12 Bin Akademisyen Göç Etti	Akademisyen	20.08.2023	12.30 dk	50	4	1.431
Ülkeye Olan Borcumuz Yok Mu?	İş Adamı	19.07.2023	6.01 dk	18	74	1.430
Türkiye'deki Beyin Göçü Tartışmalarının Yorumlanması	Yazar	11.01.2023	10.53 dk	29	5	1.694
Beyin Göçü: Gençler Nereye?	Yazar	27.05.2022	34.55 dk	1.9 bin	119	42.000
Türkiye Tarihi Beyin Göçüyle Yıprandı	Akademisyen	03.12.2022	04.20 dk	126	30	7.427
Kaybettiğimiz Büyük Savaş	Akademisyen	24.08.2021	13.24	8.9 bin	927	100.505
Beyin Göçü Bir Ülkenin Felaketidir	Yazar	07.09.2022	23.43 dk	3.6 bin	282	52.346

Kaynak: Yazar tarafından oluşturuldu

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi sürecinde, çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde sınıflandırılan doküman incelemesi aşamalarını içeren analiz adımları gerçekleştirilmiştir (Şekil 1).

Şekil 1. Çeşitli araştırmacılara göre farklı şekillerde sınıflandırılan doküman analizi süreçleri



Kaynak: Yazar tarafından oluşturuldu.

Şekil 1'de görüldüğü üzere, doküman analizi çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Ancak, hangi analiz sürecinin kullanıldığına bakılmaksızın, analiz süreci yinelemeli bir yapıya sahiptir ve verilerin analizi, doküman seçimi ve dokümana erişim ile başlamaktadır. Dokümanların orijinallliği kontrol edildikten sonra, içerik analizi aşamasına geçilmektedir. İçerik analizi sürecinde, belirli kategoriler veya temalar oluşturulduktan sonra, analiz birimleri—örneğin sözcük, tema, karakter, cümle ve paragraf—belirlenir ve ilgili kategorilere (temalara) yerleştirilir. Elde edilen veriler, araştırmanın içeriğine ve ihtiyaçlarına göre sayısallaştırılabilir veya yüzdelerle ifade edilebilir. Son aşama olarak, verilerin raporlanması ve yorumlanması süreci ile analiz tamamlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016; Kıral, 2020).

İçerik analizi, insan davranışlarını ve doğasını dolaylı yollarla anlamaya olanak tanıyan sistematik ve nesnel bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem, sözel, görsel veya yazılı verilerin tanımlanması, ölçülmesi ve geçerli çıkarımlarda bulunulması için kullanılan bir araçtır (Downe-Wamboldt, 1992; Strauss ve Corbin, 1990). İçerik analizi, gazete, dergi, konuşma dökümleri, film, internet siteleri, reklamlar gibi çeşitli içeriklerin sistematik bir şekilde analiz edilmesini sağlar (Fraenkel vd., 2012; Sak vd., 2021).

Bu kapsamda, araştırma amacına ve tasarımına uygun olarak seçilen videolar (dokümanlar) önce orijinallik kontrolüne tabi tutulmuş, ardından detaylı dinleme ve okuma işlemleri gerçekleştirilmiştir. Bu aşamaların ardından, transkripsiyon (deşifre) işlemleri yapılmış ve elde edilen deşifre raporları içerik analizinde birincil kaynak olarak kullanılmıştır. Verilerin analizinde, kodlama, kavramsallaştırma ve temalandırma aşamalarını içeren (Corbin ve Strauss, 2014) tematik içerik analizi

yöntemi uygulanmış ve deşifre edilmiş ses kayıtları MAXQDA 22 adlı bilgisayar destekli nitel araştırma programı kullanılarak analiz edilmiştir. Program aracılığıyla kodlar ve alt kodlar oluşturulmuş, memolar hazırlanmış ve araştırmanın amacına uygun olarak yapılan tematik içerik analizi dört aşamada gerçekleştirilmiştir: Verilerin kodlanması, temaların belirlenmesi, kod ve temaların düzeltilmesi, ve bulguların tanımlanması ile yorumlanması. Ayrıca, araştırma sonuçları MAXQDA 22 programının "Görsel Araçlar" özelliği kullanılarak haritalandırılmıştır (Silver ve Lewins, 2018).

3.5. Araştırmanın Geçerliği, Güvenirliği ve Etik Konular

Doküman analizinde, ikincil verilerle çalışıldığı için güvenirliliği değerlendirmek esastır ve verilerin geçerlik, güvenilirlik ve etik hususları konusunda dikkat edilmesi gereken önemli noktalar bulunmaktadır. O'Leary'e (2017) göre, O'Leary'e (2017) göre, kişisel web siteleri ve bloglar gibi çevrimiçi kaynaklarda güvenilir, geçerli ve sağlam bilgilerin yanı sıra hatalı, yanıltıcı veya sahte içeriklerin de bulunabildiği göz önünde bulundurulduğunda, asıl önemli olan bilgiye ulaşmak değil; doğru ve güvenilir bilgiye ulaşabilmektir. Bu nedenle öncelikle mevcut verilerin güvenilirlik açısından taranması gerekmektedir. Güvenirliliği ve geçerliği ölçmenin yanı sıra, mevcut verileri kullanmada önemli bir adım, ne aradığını bilmek yani, açıkça ifade edilmiş bir araştırma sorusuna sahip olmak ve bu soruyu hangi tür verilerin ele alabileceğini bilmektir. İkincil veriler, alaka, güncellik ve metodolojik sorunlar açısından daha fazla zorluk sunması ve genellikle alternatif bir amaç için toplanmış veriler olması nedeniyle birincil veriler kadar alakalı veya güncel olmayabilmektedir. Bu nedenle mevcut verilerle ilgili alternatifler de değerlendirilmelidir.

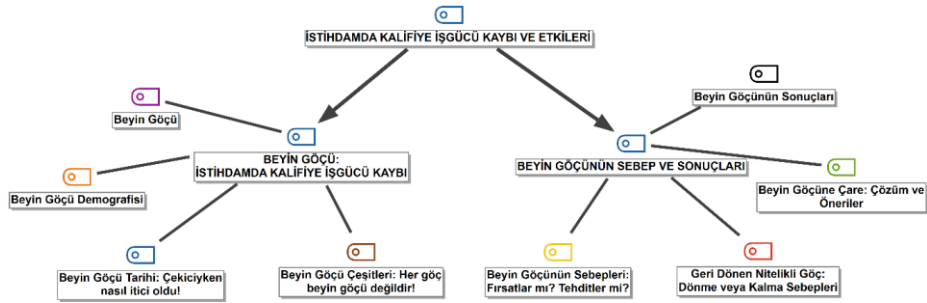
İkincil verilerle çalışmanın getirdiği zorluklar ve ihlaller ile doküman analizinde yetki belgeleri ve tanınmış yetki (alanında uzman kişiler ya da kaynaklar olması vs.), objektiflik, doğrulanabilirlik ve güncellik gibi dikkat edilmesi gereken hususlar göz önüne alındığında, araştırmada araştırmacının kendi önyargıları ve yorumlarını etkilemediğinden emin olmak ve kayıtları bağlamından çıkarmaktan kaçınmak adına beyin göçü ile ilgili olumlu ve olumsuz her iki görüşü de içeren ve sadece beyin göçünü değerlendiren videolar değerlendirmeye alınmıştır. Mahremiyetin, anonimliğin ve/veya gizliliğin korunması adına kayıtlarda yer alan kişi ya da kişilerin isimlerine yer verilmemiştir. Konunun güncelliği ve doğası gereği öznel olan, kişisel iletişim veya açık bir siyasi gündemi olan videolarda çalışma içeriğinde herhangi bir siyasi ya da kişisel görüşe yer verilmemiştir. Tanınmış yetki ve yetki belgeleri ölçütü için kayıtlarda yer alan araştırmacı, gazeteci, eğitimci, yazar, akademisyen vs. kişiler yetki, yeterlilik ve konuya ilişkin akademik veya profesyonel yayınları ve uzmanlıkları dikkate alınarak seçilmiştir. Objektiflik konusunda videolarda yer alan kişilerin önyargı içeren ifadelerine yer verilmemiştir. Doğrulanabilirlik ile ilgili videolarda yer alan kişilerin atıfta bulunulan eserleri ile kendi alanlarında uzman olup olmadıklarına dikkat edilmiştir. Güncellik konusunda web bilgilerine, bağlantılarının eksik veya bozuk olup olmamasına, kolayca erişilebilen ve tarihleri dikkate alınarak 7 aylık veri toplama sürecinde yayında olan/erişilebilen ve yayından kaldırılmamış olan videolar değerlendirmeye alınmıştır. Ayrıca verileri üçgenleme adına tek bir kaynağa güvenmeden, bilgiyi sunan kişinin, sitenin, kuruluşun güvenilirliğine dikkat

edilmesi, bilgileri için sundukları referansların incelenmesi gibi etik hususlara özen gösterilerek geçerlik ve güvenilirliğe ilişkin ölçütler (O’Leary, 2017) dikkate alınmıştır.

Analiz sürecinin şeffaflığını sağlamak amacıyla, veri analizinde geçerlilik ve güvenilirliği artıran MAXQDA 22 paket programı kullanılmıştır. Paket programların kullanımı, "zaman, mekân, geçerlik ve güvenilirlik, şeffaflık ve görsellik" gibi açılardan çeşitli avantajlar sunmaktadır. Özellikle geçerlilik ve güvenilirlik açısından, bu tür programlar araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini kanıtlamak ve şeffaflık sağlamak adına önemli bir rol oynamaktadır. MAXQDA 22 programında oluşturulan araştırma projesi, üçüncü kişilere bilgi sunma açısından bir araç olarak işlev görmektedir. Böylece, soruların değerlendirilmesinde uzman görüşlerinden yararlanılarak, bilgisayar destekli nitel veri analizi programı kullanılarak ve derinlemesine betimleme ile araştırmacının rolü açıkça ifade edilerek, araştırmanın geçerlilik, güvenilirlik ve etik standartlarına özen gösterilmiş ve araştırmanın şeffaflığı sağlanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ise ilgili alan yazınıla ilişkilendirilerek rapor edilmiştir. Bir yazarın tek ve birden fazla yazarlı çalışmasına atıfta bulunulması durumunda, önce tek yazarlı çalışmalar yazılmalıdır. Dergilerde yayımlanan makalelerin ve derleme niteliğindeki (editörlü) kitaplarda yer alan bölümlerin sayfa numaraları mutlaka yazılmalıdır.

3. BULGULAR

İstihdamda kalifiye işgücü kaybını ifade eden beyin göçünün sebepleri ve sonuçları incelendiğinde, doküman analizi sonucuna göre temalar “İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybının Etkileri” ana teması altında toplanmıştır.



Şekil 2. İçerik Analizi Ana Temaları (MAXQDA-codes-sub-codes).

Şekil 2’de de görüldüğü gibi beyin göçünün etkilerine ilişkin analiz sonuçları “İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı” ve “Beyin Göçünün Sebepleri ve Sonuçları” odağında iki ayrı bölümde incelenmiştir. “Ana Tema I: Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı” odağındaki dokümanlara ilişkin “Beyin Göçü”, “Beyin Göçü Demografisi”, “Beyin Göçü Tarihi: Çekiciyken nasıl itici oldu!” ve “Beyin Göçü Çeşitli: Her göç beyin göçü değildir!” şeklindeki temalar ön plana çıkarken; “Ana Tema II: Beyin Göçünün Sebepleri ve Sonuçları” odağındaki dokümanlara ilişkin ise

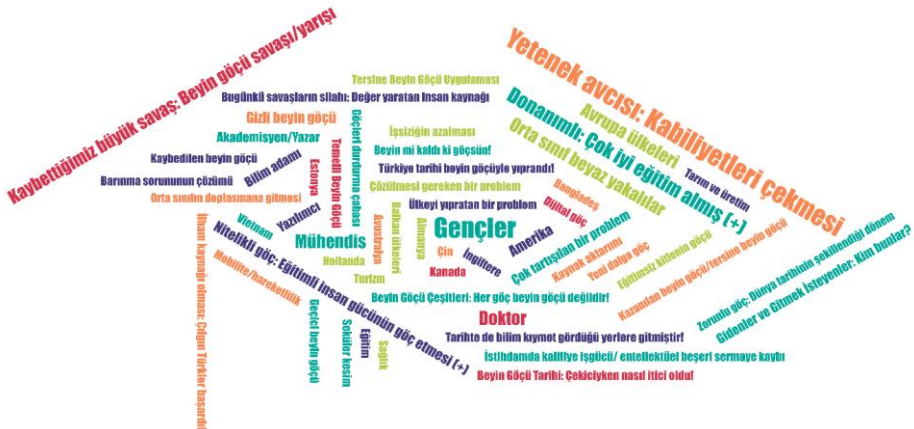
“Beyin Göçünün Sebepleri: Fırsatlar mı? Tehditler mi?”, “Geri Dönen Nitelikli Göç: Dönme veya Kalma Sebepleri”, “Beyin Göçünün Sonuçları” ve “Beyin Göçüne Çare: Çözüm ve Öneriler” şeklindeki alt temalar ön plana çıkmıştır.



Şekil 3. İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı: Beyin Göçü Kelime Bulutu (MAXQDA-word-cloud).

4.1. Ana Tema I. Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı

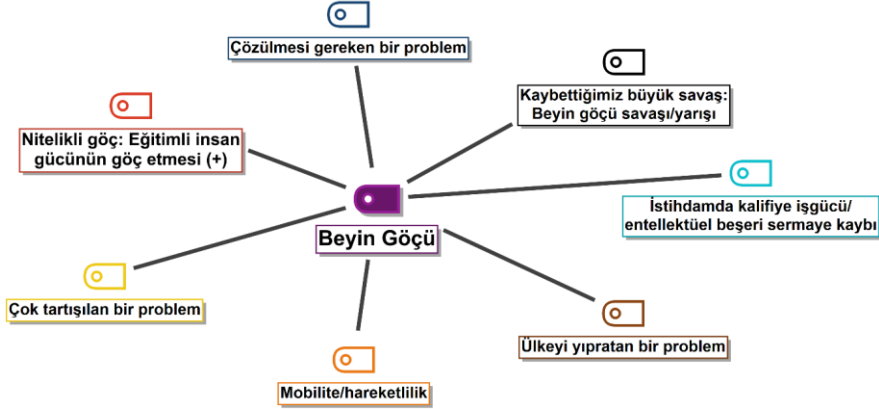
Beyin göçü kavramına ilişkin dokümanlar incelendiğinde, ilk ana tema “*Beyin Göçü: İstihdamda Kalıfıye İşgücü Kaybı*” odağında “*Beyin Göçü*”, “*Beyin Göçü Demografisi*”, “*Beyin Göçü Tarihi: Çekiciyken nasıl itici oldu!*” ve “*Beyin Göçü Çeşitleri: Her göç beyin göçü değildir!*” şeklindeki temalar ön plana çıkmıştır.



Şekil 4. Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı Kod Bulutu (MAXQDA-code-cloud).

4.1.1. Alt Tema I. Beyin Göçü

İlk ana tema “*Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı*” odağında ilk alt tema “*Beyin göçü*” kavramına ilişkin dokümanlar incelendiğinde “*Beyin göçü*” temasında kavramın anlamı ve kapsamı değerlendirilmiştir.

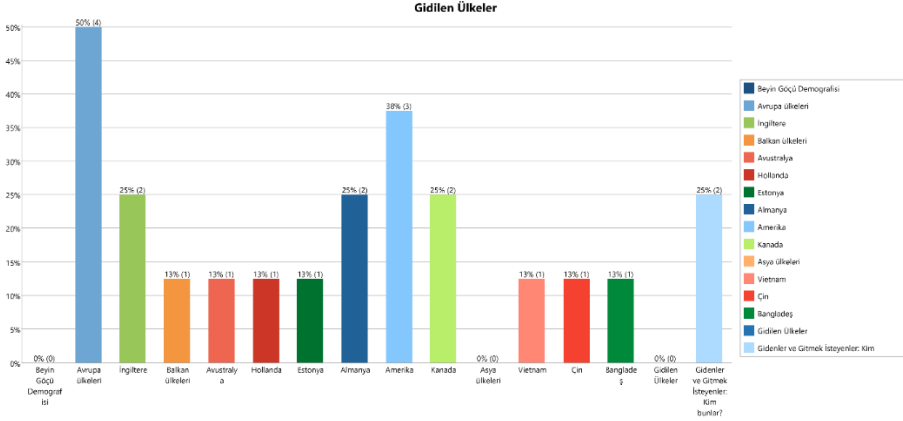


Şekil 5. Beyin Göçü Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli (MAXQDA-codes-sub-codes).

Şekil 5’te görüldüğü gibi, dokümanların içerik analizi sonucunda “Beyin göçü” kavramına ilişkin sırasıyla en çok “*Kaybettiğimiz büyük savaş: Beyin göçü savaşı/yarışı*”, “*Nitelikli göç: Eğitimli insan gücünün göç etmesi*”, “*Çok tartışılan bir problem*”, “*Çözülmesi gereken bir problem*”, “*Ülkeyi yıpratıcı bir problem*”, “*İstihdamda kalifiye işgücü/entelektüel beşeri sermaye kaybı*”, “*Mobilite/hareketlilik*”, “*Yeni dalga göç*”, “*Orta sınıfın deplasmana gitmesi*”, ve “*Zorunlu göç: Dünya tarihinin şekillendiği dönem*” şeklindeki alt temalar ön plana çıkmıştır.

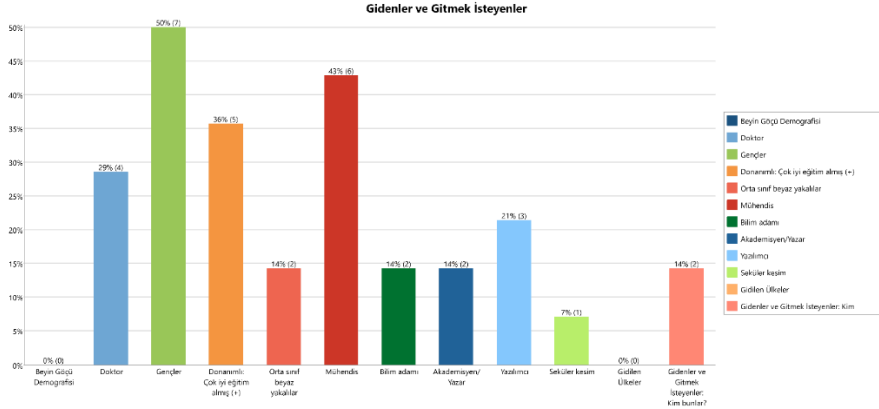
4.1.2. Alt Tema II. Beyin Göçü Demografisi

Dokümanların içerik analizi sonucunda “*Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı*” ana teması odağında ön plana çıkan ikinci alt tema “*Beyin Göçü Demografisi*”dir. Bu tema odağında dokümanlarda beyin göçünde “*Gidilen ülkeler*”, ile “*Gidenler ve gitmek isteyenler: Kim bunlar?*” incelenmiştir.



Şekil 6. Beyin Göçü Demografisi-Gidilen Ülkeler Kod Frekansları (MAXQDA-code-frequencies)

Şekil 6’da görüldüğü gibi, “Beyin göçü demografisi” odağında “Gidilen ülkeler” temasına ait kod frekansları incelendiğinde en fazla gidilen ülkeler sırasıyla İngiltere, Balkan ülkeleri Hollanda, Estonya ve Almanya gibi “Avrupa ülkeleri”, Vietnam, Çin, Bangladeş gibi “Asya ülkeleri” ve “Amerika”dır.



Şekil 7. Beyin Göçü Demografisi-Gidenler ve Gitmek İsteyenler Kod Frekansları (MAXQDA-code-frequencies)

Şekil 7’de görüldüğü gibi “Beyin göçü demografisi” odağında “Gidenler ve gitmek isteyenler: Kim bunlar?” temasına ait kod frekansları incelendiğinde beyin göçü ile gidenler ya da gitmek isteyenlerin sırasıyla en çok “Gençler”, “Mühendis”, “Donanımlı: Çok iyi eğitim almış”, “Doktor”, “Yazılımcı”, “Bilim adamı”, “Akademisyen/yazar” ve “Orta sınıf beyaz yakalılar” olduğu görülmektedir.

4.1.2. Alt Tema III. Beyin Göçü Tarihi: Çekiciyken nasıl itici oldu!

Dokümanların içerik analizi sonucunda “Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı” ana teması odağında ön plana çıkan üçüncü alt tema “Beyin Göçü Tarihi: Çekiciyken nasıl itici oldu!” teması ön plana çıkmıştır. Bu tema odağında Türkiye’de yıllardır var olan beyin göçünün tarihi “Türkiye tarihi beyin göçüyle yıprandı!” ve “Tersine beyin göçü uygulaması” temaları ile değerlendirilmiştir.

“Türkiye tarihi beyin göçüyle yıprandı!” teması odağında, Türkiye’de beyin göçünün yıllardır var olduğu, “Tarihte de bilim kıymet gördüğü yerlere gitmiştir”, Eğitimsiz kitlenin göçü” ve “Göçleri durdurma çabası” temaları ile incelenmiştir.

“Beyin göçü bu ülkede yıllardır var ama çıkış noktasına bakarsak Cumhuriyetin kurulduğu Cumhuriyetin ilanından sonra özetle Gazi Mustafa Kemal’in Yurt dışına gidip oraları görün okuyun gelişin ama ülkemize dönün ve ülkemizde devletimizin size vereceği istihdam edeceği görevlerde ülkemizin kalkınmasına katkı sağlayın demişti” (Video 4).

“Elli sene geçmiş Hani o zamanlar daha farklı bir kitle gitti ama (...) yani elli sene önce göçenler daha farklı bir de daha belki eğitimsiz bir kitleydi Almanya’ya gidenler şimdiki daha eğitilmiş” (Video 3).

“Tıbbi göçün telefatını biri ölçüde indiren (...) Göçü durdurmak için veya yani bunu sıfırlamak mümkün olmayabilir ama şey yaptı Vakıf kurdu mesela bir vakıf kurdu maaşları arttırdı” (Video 16).

Ayrıca yıllardır var olan beyin göçü sorununun “Tersine beyin göçü uygulaması” ile durdurulmaya çalışıldığı “Yetenek avcısı: Kabiliyetleri çekmesi” ve “Ekonomik gelişim/katma değer” temaları ile incelenmiştir.

“İki Asır önce Napolyon bile Osmanlı Devleti’ne istihdam için başvurmadı mı sen o kadar çekicisin müknaşis o kadar kuvvetli öyleyken şu anda tam zıttı olmuş” (Video 18)

“2000’lerde Hatırlarsan Eğer yani dünyanın her yerinden bir sürü insan genç insanlar özellikle işte sanatçılar şeyler bilim insanları akademisyenler vs. geliyorlardı Türkiye’ye” (Video 7).

“Bundan 10-15 yıl önce Ee Türkiye bir tersine beyin göçü diye bir uygulama başlattı (...) gidenlerin yüzde yirmisini geri geldi (...) kanuniden neden örnek vereyim (...)bütün dünyaya insanları salıyordu yetenekli insan topluyordu sokolic kasabasından Mehmet’i buluyordu devletin emadı Sokullu Mehmet Paşa artı Avanos kasabasından Sinanı buluyordu alıyordu ona teslim ediyordu bütün mülkünü (...) yani dışarıdaki entelektüel sermayeyi toplayan bir ulus (...)” (Video 1).

“Tersine beyin göçü sayesinde ülkenin Her yanında eğitimden sağlığa turizmden tarıma katma değeri yüksek üretim merkezleri oluşturulmuştu” (Video 14).

Görüldüğü gibi, dokümanların içerik analizine göre, tarihte beyin göçünün Türkiye’ye yapıldığı, ülkemizin yetenekleri çeken bir ülke olduğu, ayrıca beyin göçü sorununun Türkiye’de yıllardır var olduğu ve tarihte tersine beyin göçü uygulaması ile ekonomik gelişim ve katma değer sağlandığı ortaya konmuştur.

4.1.3. Alt Tema IV. Beyin Göçü Çeşitleri: Her Göç Beyin Göçü Değildir!

Dokümanların içerik analizi sonucunda “Beyin Göçü: İstihdamda Kalıfıye İşgücü Kaybı” ana teması odağında ön plana çıkan dördüncü alt tema “Beyin Göçü Çeşitleri: Her Göç Beyin Göçü Değildir!” şeklindedir.

“Beyin göçü göçün bir çeşidi her göç beyin göçü değil” (Video 18).

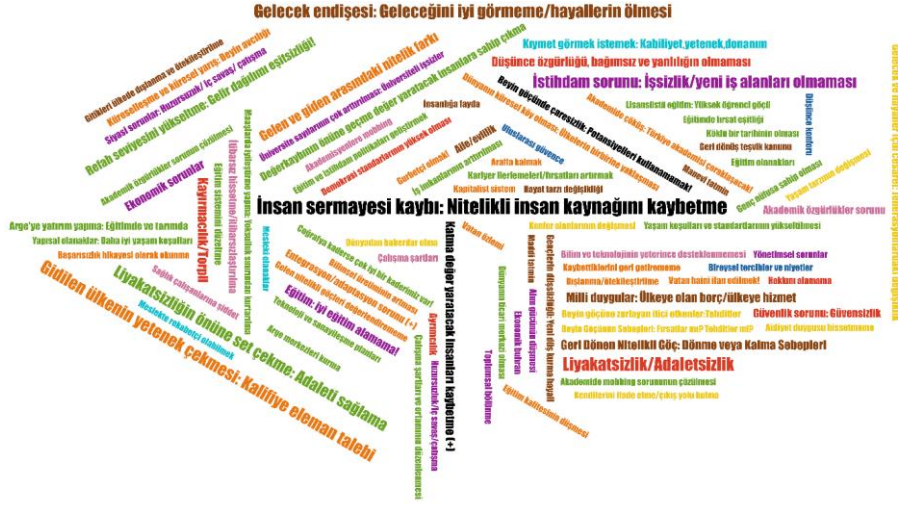
“Beyin Göçü Çeşitleri: Her Göç Beyin Göçü Değildir!” teması odağında “Gizli beyin göçü”, “Dijital göç”, “Kazanılan beyin göçü/tersine beyin göçü”, “Kaybedilen beyin göçü”, “Geçici beyin göçü” ve “Temelli beyin göçü” temaları ön plana çıkmıştır.

Gizli beyin göçünden bahsedeceğim ne anlama geliyor yani beyin göçünün e gizlisi mi var diye (...) ülkemizde ilk 500'e giren üniversiteler var (...) burada buradan mezun olan gençler ülkemizde olan çok uluslararası şirketlerin ARGE merkezlerine ya da fabrikalarına girip çalışıyorlar Bu çok büyük bir kayıp. Neden biliyor musunuz şöyle söyleyeyim gizlilik sözleşmesi yapıyorsunuz yani bu ne demektir (...) başka bir firmaya kolay kolay atlayamıyor, bu firmaların ürettikleri direkt yurt dışına gidiyor Siz onlardan alım dahi yapamıyorsunuz mühendislerin bu firmalarda çalıştırarak ülkenin kaymak tabakası dediğimiz üniversiteli zeki beyinleri kaybediyorsunuz (Video 5).

Ama alan ülke açısından da Brain diyorlar yani beyin kazanma çünkü zaten dünyada kabiliyet bir havuz gibi düşünelim. Bir kısmı Sendedir bir kısmı başka yerlerde senden kaçan mutlaka havuzun başka bir tarafına gidiyor. İkincisi Brain yani beynin boşalması beynin bir yeri terk etmesi yani o giden ülke açısından beyin kaçıyor (Video 18).

4.2. Ana Tema II. Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları

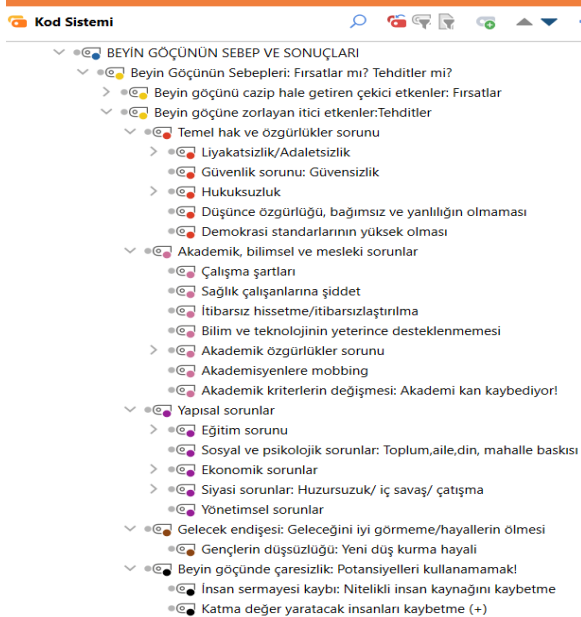
Beyin göçü kavramına ilişkin dokümanlar incelendiğinde, ikinci ana tema “Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları” odağında “Beyin Göçünün Sebepleri: Fırsatlar mı? Tehditler mi?”, “Beyin Göçünün Sonuçları”, “Geri Dönen Nitelikli Göç: Dönme veya Kalma Sebepleri” ve “Beyin Göçüne Çare: Çözüm ve Öneriler” şeklindeki alt temalar ön plana çıkmıştır.



Şekil 8. Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları Kod Bulutu (MAXQDA-code-cloud).

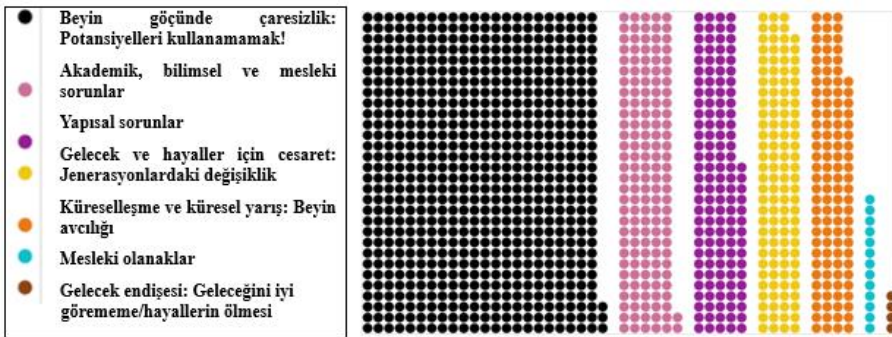
4.2.1. Alt Tema I. Beyin Göçünün Sebepleri: Fırsatlar Mı? Tehditler Mi?

İkinci ana tema “Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları” odağında ilk alt tema olan “Beyin Göçünün Sebepleri: Fırsatlar mı? Tehditler mi?” teması incelendiğinde “Beyin göçünü cazip hale getiren çekici etkenler: Fırsatlar” ve “Beyin göçüne zorlayan itici etkenler: Tehditler” şeklindeki temalar ön plana çıkmaktadır.



Şekil 9. Beyin Göçünün Sebepleri Kod Listesi (MAXQDA- Code – List)

Şekil 9'da görüldüğü gibi, “*Beyin göçünü cazip hale getiren çekici etkenler: Fırsatlar*” teması odağında “*Temel hak ve özgürlük olanakları*”, “*Mesleki olanaklar*”, “*Yapısal olanaklar: Daha iyi yaşam koşulları*”, “*Gelecek ve hayaller için cesaret: Jenerasyonlardaki değişiklik*” ve “*Küreselleşme ve küresel yarış: Beyin avcılığı*” temaları ön plana çıkmıştır. “*Beyin göçüne zorlayan itici etkenler: Tehditler*” teması odağında ise; “*Temel hak ve özgürlükler sorunu*”, “*Akademik, bilimsel ve mesleki sorunlar*”, “*Yapısal sorunlar*”, “*Gelecek endişesi: Geleceğini iyi görememe/hayallerin ölmesi*” ve “*Beyin göçünde çaresizlik: Potansiyelleri kullanamamak!*” temaları ön plana çıkmıştır. Söz konusu temalar incelendiğinde beyin göçünün sebeplerine ilişkin belge portesi ise Şekil 9'da görülmektedir.



Şekil 10. Beyin Göçü Çekici ve İtici Etkenler Belge Portresi (MAXQDA-document-portrait).

Şekil 10'da beyin göçünün sebeplerine ilişkin belge portresine bakıldığında, en çok öne çıkan etkenlerin “*Gelecek ve hayaller için cesaret: Jenerasyonlardaki değişiklik*”, “*Küreselleşme ve küresel yarış: Beyin avcılığı*” ve “*Mesleki olanaklar*” gibi çekici etkenler ile “*Beyin göçünde çaresizlik: potansiyelleri kullanamamak!*”, “*Akademik, bilimsel ve mesleki sorunlar*”, “*Yapısal sorunlar*” ve “*Gelecek endişesi: Geleceğini iyi görememe/hayallerin ölmesi*” gibi itici etkenler olduğu görülmektedir.

“Yeni jenerasyonun da yüksek cesaret, yüksek özgüven, dünyayı bir çantadan ibaret görmesinden dolayı artık beyin göçü hızlandı (...) Aynı zamanda daha iyi daha çok güzel ve yeni gelişimleri çok iyi takip edebiliyor bu jenerasyon ellerinde akıllı telefonlar bu Teknoloji sayesinde dünyada ne oluyor ne bitiyor Green kartla yurtdışı nasıl vize alınabilir, Ne bileyim ne olduğunu nasıl kalınır, acaba ne yapılır hepsini biliyorlar yani bugün 25 yaşındaki gence beyin göçü yapmak isteyen birine sorun plan hazır mıdır yani maalesef böyle devam ediyoruz (Video 4).

“Umarım onarabilirsiniz Evet yani çünkü insan niye gider hiç kimse memleketini dostlarımızı, sevdiklerini bırakıp bir yere gitmek istemez,

hiç kimse istemez ama insan gidiyorsa düşsüzlüğünden gider yeni düş kurma ihtimallerinin peşinden gider” (Video 3).

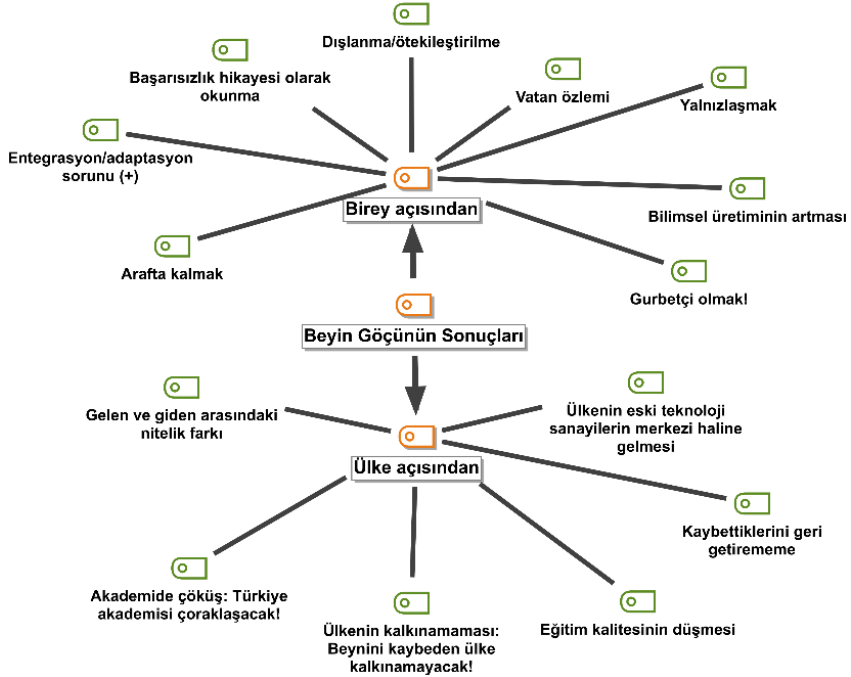
Görüldüğü gibi dokümanların içerik analizinden verilen örneklerde de gelecek endişesi ya da gelecek için gösterilen cesaret beyin göçünün itici ve çekici etkenlerine birer örnek teşkil etmektedir. Burada dikkat çekici olan nokta en büyük etkenin “Beyin göçünde çaresizlik: potansiyelleri kullanamamak!” olduğu görülmektedir. Ülkemizin hem nitelikli insan kaynağı hem de ülke olarak sahip olduğu potansiyellerin değerlendirilememesinin beyin göçünü etkileyen faktörler olduğu vurgulanmaktadır.

“Yine de yapamadık yani her ikisi bunu düşünmesi lazım ya biz bunu hak ediyor muyuz yani bu kadar potansiyeli olan bir ülke gençlerini yüzde yetmiş oranında yurt dışına nasıl kaçırır ya gençlerin yüzde yetmiş diyor ki ben diyor gitmek istiyorum diyor” (Video 14).

“Aslında ar-ge'ye teknolojiye maddi olarak yardım ediyor fakat yapılar o kadar verimsiz ki diyor bir tablo gösterdi mesela kamunun yüksek üretim harcamalarına ayırdığı payın milli geliri oranında Türkiye yani Baştan ilk 10 ülkede ama arkasında Kanada'dan Hollanda'dan Fransa'dan Brezilya'dan bile yukarıda fakat kişi başına düşen bilim yayını açısından dünyanın neredeyse sondan üçüncüsü. Çünkü o yapılan teşviklerin niteliğine bakmıyoruz artı bir de nitelikle niceliksizce aynı şekilde paraları harcıyoruz Bu mesela şeyde de çıktı özel sektörün Arge harcamalarında da ortaya çıktı özel sektörün Arge harcamalarında Hiç de fena değiliz bayağı özel sektörümüz işe asılmış neye göre hesap ediyoruz dünya verilerinden ortaya çıkıyoruz yani kamu özel yüksek fakat ar-ge'nin milli gelire oranı noktasında Türkiye yine de çok aşağılarda Ama asıl Daha önemlisi ee ilk öğretim ortaöğretim Lise harcamalarına yani biz eğitmek için bunları eğitmek için kamu harcamalarında yukarıdayız fakat ürettiğimiz Ee Nitelikli insan sayısında bir düşük var (Video 1).

4.2.2. Alt Tema II. Beyin Göçünün Sonuçları

İkinci ana tema “Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları” odağında ikinci alt tema olan “Beyin Göçünün Sonuçları” incelendiğinde “Birey Açısından” ve “Ülke Açısından” sonuçlar ön plana çıkmıştır.



Şekil 11. Beyin Göçünün Sonuçları Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli (MAXQDA-codes-sub-codes)

Şekil 11’de görüldüğü gibi beyin göçünün “Birey açısından”, “Entegrasyon/adaptasyon sorunu”, “Bilimsel üretimin artması”, “Vatan özlemi”, “Başarısızlık hikayesi olarak okunma”, “Arafta kalmak”, “Yalnızlaşmak”, “Gurbetçi olmak!” ve “Dışlanma/ötekileştirilme” gibi sonuçları olurken; “Ülke açısından” ise “Gelen ve giden arasındaki nitelik farkı”, “Ülkenin kalkınamaması: Beynini kaybeden ülke kalkınamayacak”, “Akademide çöküş: Türkiye akademisi çoraklaşacak!”, “Ülkenin eski sanayi teknolojilerin merkezi haline gelmesi”, “Eğitim kalitesinin düşmesi” ve “Kaybettiklerini geri getirememe” gibi sonuçları ön plana çıkmıştır.

4.2.3. Alt Tema III. Geri Dönen Nitelikli Göç: Dönme veya Kalma Sebepleri

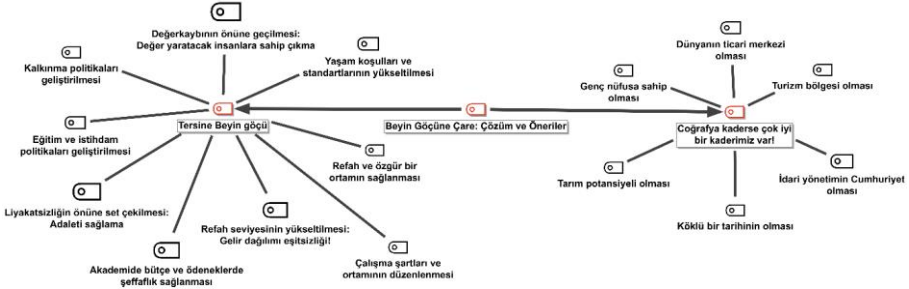
İkinci ana tema “Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları” odağında üçüncü alt tema olan “Geri Dönen Nitelikli Göç: Dönme veya Kalma Sebepleri” ön plana çıkmıştır. Bu tema odağında beyin göçü ile gidenlerin gittikleri yerde kalmaları ya da ülkelerine geri dönme sebepleri incelenmiştir.

Söz konusu sebeplere bakıldığında, “Aile/Evlilik”, “Hayat tarzı değişikliği” ve “Donanımlı olmak/kendini geliştirmek” gibi “Kişisel Tatmin”; “Yeni iş ve kariyer olanakları” gibi “Maddi Tatmin”; “Milli duygular: Ülkeye olan borç/ülkeye hizmet”, “İnsanlığa fayda” ve “Teknoloji geliştirmek” gibi “Manevi Tatmin” ve son olarak

“Geri dönüş teşvik kanunu” ve Gittikleri ülkede dışlanma ve ötekileştirilme” gibi “Zorunlu Sebepler” ön plana çıkmıştır.

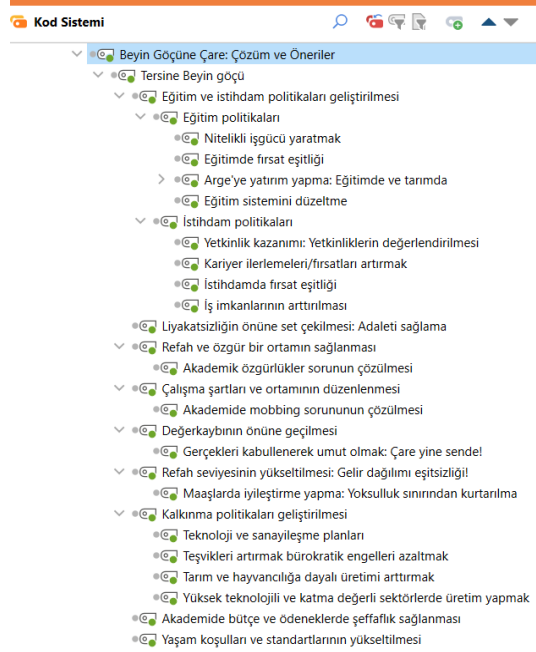
4.2.4. Alt Tema IV. Beyin Göçüne Çare: Çözüm ve Öneriler

İkinci ana tema “Beyin Göçünün Sebepleri ve Sonuçları” odağında ön plana çıkan son alt tema olan “Beyin Göçüne Çare: Çözüm ve Öneriler” teması odağında ise “Tersine beyin göçü” ile “Coğrafya kader ise çok iyi bir kaderimiz var!” temaları ile beyin göçüne ilişkin çözüm ve öneriler incelenmiştir.



Şekil 12. Beyin Göçü Çözüm ve Öneriler Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli (MAXQDA-codes-sub-codes)

Şekil 12’de görüldüğü gibi, “Dünya ticaret merkezi olması”, “Turizm bölgesi olması”, “Genç nüfusa sahip olması”, “İdari yönetimin Cumhuriyet olması” ve “Kökü bir tarihinin olması” gibi çok iyi bir coğrafi kadere sahip olduğu ortaya konmaktadır.



Şekil 13. Beyin Göçüne Çözüm ve Öneriler Kod Listesi (MAXQDA- Code – List)

Şekil 13’te görüldüğü gibi, “*Eğitim ve istidam politikaları geliştirilmesi*”, “*Liyakatsizliğin önüne set çekilmesi: Adaleti sağlama*”, “*Refah ve özgür bir ortamın sağlanması*”, “*Çalışma şartları ve ortamının düzenlenmesi*”, “*Değer kaybının önüne geçilmesi/değer yaratacak insanlara sahip çıkma*”, “*Refah seviyesinin yükseltilmesi: Gelir dağılımı eşitsizliği*”, “*Kalkınma politikaları geliştirilmesi*”, “*Akademide bütçe ve ödeneklerde şeffaflık sağlanması*” ve “*Yaşam koşulları ve standartlarının yükseltilmesi*” çözümlerin beyin göçüne çare olabileceği ve tersine beyin göçü uygulaması ile beyin göçü sorununun çözülebileceği ya da engellenebileceği ortaya konmuştur.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, istihdamda kalifiye işgücü kaybı olarak tanımlanan beyin göçü olgusunu kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Çalışma, beyin göçünün nedenlerini, sonuçlarını ve etkilerini derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle ülkemiz özelinde yaşanan bu göçün tarihsel gelişimine değinilmekte ve günümüzdeki durumu nitel verilerin analizi ile desteklenmektedir. Nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi kullanılarak, beyin göçüne dair mevcut veriler üzerinden çekici ve itici faktörler belirlenmiş, bu göçün bireyler ve ülke üzerindeki olumlu ve olumsuz sonuçları değerlendirilmiştir. Son olarak, beyin göçünü önlemeye ve tersine çevirmeye yönelik çözüm önerileri sunulmaktadır. Buradan hareketle çalışmada

“Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı” ve “Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları” şeklinde iki ana tema ortaya çıkmıştır.

“Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı” odağında beyin göçü, beyin göçü demografisi, çeşitleri ve tarihi incelenmiştir. Beyin göçü kavramına ilişkin “Beyin göçü” “Kaybettiğimiz büyük savaş: Beyin göçü savaşı/yarışı”, “Nitelikli göç: Eğitimli insan gücünün göç etmesi”, “Çok tartışılan bir problem”, “Çözülmesi gereken bir problem”, “Ülkeyi yıpratıcı bir problem”, “İstihdamda kalifiye işgücü/entelektüel beşeri sermaye kaybı”, “Mobilité/hareketlilik”, “Yeni dalga göç”, “Orta sınıfın deplasmana gitmesi”, ve” Zorunlu göç: Dünya tarihinin şekillendiği dönem” şeklindeki alt temalar ön plana çıkmıştır. Beyin göçü çeşitleri incelendiğinde ise “Gizli beyin göçü”, “Dijital göç”, “Kazanılan beyin göçü/tersine beyin göçü”, “Kaybedilen beyin göçü”, “Geçici beyin göçü” ve “Temelli beyin göçü” temaları ön plana çıkmıştır. Alan yazın incelendiğinde benzer şekilde beyin göçü kavramının “vasıflı işgücü göçü” ya da “beyin taşınması” (Gökbayrak, 2009; Sarcan, 2022); “beyin bolluğu/taşması/saçılması” (Kaya, 2005); “beyin ihracı”, “gizli beyin göçü” ve “sanal beyin göçü” (Babataş, 2007; Yücel, 2022) gibi çeşitlerine ve tanımlamalarına yer verilmiştir. Ayrıca beyin göçünün kalıcı veya geçici bir göç olduğuna ilişkin literatürde yapılan çalışmalara göre, kalıcı veya geçici olma durumunun ülkeye, meslek grubuna, cinsiyete ve diğer etkenlere bağlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır (Elveren ve Toksöz, 2018).

Beyin göçü demografisi ile beyin göçünde “Gidilen ülkeler” incelenmiş ve sırasıyla İngiltere, Balkan ülkeleri Hollanda, Estonya ve Almanya gibi “Avrupa ülkeleri”, Vietnam, Çin, Bangladeş gibi “Asya ülkeleri” ve “Amerika” olduğu görülmüştür. Yalçinkaya ve Dülger (2017) tarafından yapılan çalışmada da beyin göçü alan ülkeler arasında Amerika, Kanada, Avustralya, İngiltere, Fransa, Almanya gibi ülkelerin ilk sıralarda yer aldığı ortaya konmuştur. Ayrıca beyin göçü ile gidenler ya da gitmek isteyenlerin en çok “Gençler”, “Mühendis”, “Donanımlı: Çok iyi eğitim almış”, “Doktor”, “Yazılımcı”, “Bilim adamı”, “Akademisyen/yazar” ve “Orta sınıf beyaz yakalı” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında benzer şekilde yapılan çalışmalarda da, beyin göçü ile göç eden bireylerin iyi eğitim almış, nitelikli insanlar olmakla birlikte genellikle hekim, mühendis, akademide görev yapan bilim insanları ve hukukçulardan oluştuğu (Gökbayrak, 2012), mühendislik, göç akışlarında ağırlığı olan mesleklerin başında geldiği (Sarcan, 2022) ve bunu doktorların takip ettiği ve genel olarak yüksek vasıflı işgücünden oluştuğu görülmektedir.

İkinci ana tema “Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları” odağında “Beyin Göçünün Sebepleri: Fırsatlar mı? Tehditler mi?”, “Beyin Göçünün Sonuçları”, “Geri Dönen Nitelikli Göç: Dönme veya Kalma Sebepleri” ve “Beyin Göçüne Çare: Çözüm ve Öneriler” ön plana çıkmıştır. Beyin göçünün sebepleri incelendiğinde “Temel hak ve özgürlük olanakları”, “Mesleki olanaklar”, “Yapısal olanaklar: Daha iyi yaşam koşulları”, “Gelecek ve hayaller için cesaret: Jenerasyonlardaki değişiklik” ve “Küreselleşme ve küresel yarış: Beyin avcılığı” gibi “Beyin göçünü cazip hale getiren çekici etkenler: Fırsatlar” ile “Temel hak ve özgürlükler sorunu”, “Akademik, bilimsel ve mesleki sorunlar”, “Yapısal sorunlar”, “Gelecek endişesi: Geleceğini iyi görememe/hayallerin ölmesi” ve “Beyin göçünde çaresizlik: Potansiyelleri

kullanamamak!” gibi “Beyin göçüne zorlayan itici etkenler: Tehditler” söz konusu olduğu görülmüştür. Sarcan (2022) tarafından belirtildiği üzere, beyin göçü kapsamında göç eden bireyler genellikle daha iyi yaşam ve çalışma koşulları arayışı içindedirler. Aksoy ve Gürsoy (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, beyin göçünün nedenleri çekici ve itici faktörler olarak iki ana grupta ele alınmıştır. İtici faktörler, göç veren ülkelerdeki olumsuz koşullar nedeniyle bireylerin göç etmelerine yol açarken, çekici faktörler ise göç alan ülkelerin sunduğu cazip olanaklar nedeniyle bireylerin bu ülkelere yerleşmelerini sağlamaktadır. Babataş (2007) tarafından yapılan çalışmada, işsizlik, düşük ücret politikaları, ekonomik istikrarsızlık, gelecek kaygısı, politik dengesizlik, düşünce ve bilimsel özgürlüklerin kısıtlanması, bürokrasi, eğitimde fırsat eşitsizlikleri, plansız eleman yetiştirilmesi ve nitelikli eleman istihdamının olmaması gibi faktörler itici faktörler olarak belirtilmiştir. Buna karşılık, daha iyi yaşam standartları, yüksek maaşlar, iyi araştırma olanakları, yaşam koşullarının iyileştirilmesi, eğitim fırsatlarının artması, yüksek teknolojik seviyeler, nitelikli eleman ihtiyacı, düşük nüfus artışı ve daha iyi gelir dağılımı gibi faktörler ise çekici faktörler olarak tanımlanmıştır. Benzer şekilde, Çelik (2021) tarafından yapılan çalışmada, beyin göçünün ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel olarak gruplandırılan dört temel yapısal faktör tarafından etkili olduğu ortaya konmuş ve ayrıca mesleki ve kişisel faktörlerin de beyin göçünü teşvik edici bir rol oynadığı vurgulanmıştır.

Beyin göçünün sonuçları incelendiğinde ise “Birey açısından”, “Entegrasyon/adaptasyon sorunu”, “Bilimsel üretimin artması”, “Vatan özlemi”, “Başarısızlık hikayesi olarak okunma”, “Arafta kalmak”, “Yalnızlaşmak”, “Gurbetçi olmak!” ve “Dışlanma/ötekileştirilme” gibi sonuçları olurken; “Ülke açısından” ise “Gelen ve giden arasındaki nitelik farkı”, “Ülkenin kalkınmaması: Beynini kaybeden ülke kalkınamayacak”, “Akademide çöküş: Türkiye akademisi çoraklaşacak!”, “Ülkenin eski sanayi teknolojilerin merkezi haline gelmesi”, “Eğitim kalitesinin düşmesi” ve “Kaybettiklerini geri getirememesi” gibi sonuçlar doğuracağı ortaya konmuştur. Tanrısevdi vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada da beyin göçünün bireyler açısından ekonomik katkılar, bilimsel/profesyonel alanda katkılar, psikolojik ve sosyal katkılar, grup etkileşimi ve iletişime katkılar, yetenek ve kişilik gelişimine katkılar ve kişisel ve ortama uyumda zorluk, sisteme uyum sağlamada zorluk, grup etkileşiminde sınırlılık gibi olumlu ve olumsuz sonuçları olacağı ortaya konmuştur. Sarcan (2022) ise beyin göçünün göç veren ülke açısından etkilerini, yetiştirilmiş ve maliyetlerine katlanılmış nitelikli işgücü kaybedilmesi, ülke ekonomileri ve kalkınma sürecinin olumsuz etkilenmesi, işgücü piyasasında nitelikli işgücü açığı ortaya çıkması, beşerî sermayenin zayıflaması, katma değeri yüksek meslek gruplarının az olması nedeniyle hizmetlerin zamanında, eksiksiz ve doğru yapılmasının zorlaşması, yenilik ve teknoloji üretecek işgücünden yoksun kalınması gibi olumsuz etkileri olacağını belirtmiştir.

Beyin göçü ile gidenlerin gittikleri yerde kalmaları ya da ülkelerine geri dönme sebepleri incelendiğinde, “Aile/Evlilik”, “Hayat tarzı değişikliği” ve “Donanımlı olmak/kendini geliştirmek” gibi “Kişisel Tatmin”; “Yeni iş ve kariyer olanakları” gibi “Maddi Tatmin”; “Milli duygular: Ülkeye olan borç/ülkeye hizmet”, “İnsanlığa fayda” ve “Teknoloji geliştirmek” gibi “Manevi Tatmin” ve son olarak “Geri dönüş teşvik kanunu” ve Gittikleri ülkede dışlanma ve ötekileştirilme” gibi “Zorunlu

Sebepler” ön plana çıkmıştır. Alan yazında yapılan çalışmalarda beyin göçü ile yurtdışına göç eden bireylerin ülkelerine dönüş oranlarının genellikle düşük olduğunu ifade edilmektedir (Sarcan, 2022). Tansel ve Güngör (2003) tarafından yapılan çalışmada ise özellikle öğrencilerin geri dönmemesinin nedenleri arasında siyasi istikrarsızlık, düşük maaşlar ve öğrenim tamamlandığında anavatanında iş fırsatlarının olmaması, yurtdışında yaşama tercihi, ulusal bir araştırma ve geliştirme stratejisinin olmaması, eğitim sistemindeki çarpıtmalar ve okullarda yabancı dil eğitimi gibi çeşitli faktörlerin etkili olduğu belirtilmiştir. Elveren ve Toksöz’ün (2018) çalışmasının sonuçlarına göre de ilk göç edildiğinde kalma niyetinde olmak veya kararsız olmak ve aile desteğinin olması, “çalışan” olmak, kadın olmak, yurtdışında daha uzun süre geçirmiş olmak ve daha üst yaş grubunda olmak da dönmeme olasılığını artıran faktörlerdir. Son olarak “Beyin Göçüne Çare: Çözüm ve Öneriler” incelendiğinde ise, “Eğitim ve istihdam politikaları geliştirilmesi”, “Liyakatsizliğin önüne set çekilmesi: Adaleti sağlama”, “Refah ve özgür bir ortamın sağlanması”, “Çalışma şartları ve ortamının düzenlenmesi”, “Değer kaybının önüne geçilmesi/değer yaratacak insanlara sahip çıkma”, “Refah seviyesinin yükseltilmesi: Gelir dağılımı eşitsizliği”, “Kalkınma politikaları geliştirilmesi”, “Akademide bütçe ve ödeneklerde şeffaflık sağlanması” ve “Yaşam koşulları ve standartlarının yükseltilmesi” çözümlerin beyin göçüne çare olabileceği ve tersine beyin göçü uygulaması ile beyin göçü sorununun çözülebileceği ya da engellenebileceği ortaya konmuştur.

Tüm bu bulgulara ek olarak, bu çalışmada benimsenen doküman analizi yöntemini kullanarak Türkiye’deki beyin göçünü sosyolojik perspektiften inceleyen Taşcı (2024) tarafından yapılan araştırma önemli bir referans noktası sunmaktadır. Taşcı’nın (2024) çalışması, bu metodun beyin göçü gibi karmaşık bir sosyal problemi anlamadaki potansiyelini göstermektedir. Ayrıca, bu çalışmada "gizli beyin göçü" ve "dijital göç" gibi kavramlara da değinilmiş olması nedeniyle, özellikle Türkiye’de uzaktan yurt dışına çalışanların deneyimlerini ele alan nitel bir saha çalışması olan Baş (2023) tarafından gerçekleştirilen "sanal beyin göçü" araştırması güncel beyin göçü biçimlerinin anlaşılması açısından dikkate değerdir. Ayrıca gelişmekte olan ekonomilerde sürdürülebilirliği sağlamak için beyin göçünü ele almaya yönelik politika önerilerini sunan ve Mukhtarov vd. (2022) tarafından yapılan çalışma, özellikle gelişmekte olan ülkeler için çözüm yaklaşımlarının nasıl ele alınması gerektiği konusunda önemli bir parantez açmakta ve bu çalışmanın bulgularını destekleyici ya da farklı bir bakış açısı sunarak bulguları zenginleştirmektedir.

Sonuç olarak; günümüzde küreselleşme, iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve bu teknolojilerin sunduğu imkanlar bireyin davranışları üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Konfor alanlarının ve yaşam tarzının değişmesi ve jenerasyonlardaki değişiklik ile gençlerin kendilerini ifade etme ve çıkış yolu bulma çabaları artmıştır. Teknolojinin etkisiyle dünyadaki gelişmelerden haberdar olan gençler dünyayı bir çantadan ibaret görmekte ve istediğini almak için talep eden, çaba sarf eden bireyler olarak kendilerini mutlu edecek ülkelere göç etmeye çalışmaktadırlar. Bunların yanı sıra küreselleşme ve ülkeler arası küresel yarışın etkisiyle dünyanın küresel bir köy haline gelmesi, ülkelerin birbirine yaklaşması, ulusal ve ideolojik engellerin kaldırılması yoluyla dünya çapında birlikte büyüyen bir işgücü piyasası, gelişmiş ülkelerin kalifiye eleman arayışları ve nitelikli işgücünü ülkesine çekmek için çeşitli

politikalar üretmesi ve bu ülkelerin sundukları daha iyi yaşam koşulları nitelikli bireylerin kendilerini daha iyi ifade edebilecekleri, daha mutlu olacakları yerlerde yaşamayı tercih etmelerine neden olmaktadır. Dolayısıyla gençlerin gelecek ve hayalleri için gösterdikleri yüksek cesaret ve özgüven ile nitelikli bireylerin daha iyi bir yaşam arayışı için hayalleri ve beklentilerinden dolayı beyin göçü hızlanmıştır. Bunların yanı sıra ülkedeki eğitimsel, ekonomik, yönetsel, siyasi, sosyal ve psikolojik sorunlar gibi yapısal sorunların artması, geleceğini belirsiz olarak gören, gelecek endişesi duyan, güvensizlik hisseden, düşünce özgürlüğü ve bağımsızlık arayışı içinde olan ve sahip olduğu koşullardan memnun olmayan tüm bireylerin başka ülkelere göç etme eğilimini artırmaktadır. Bu anlamda beyin göçünün artmasında yalnızca ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel faktörler değil aynı zamanda yaşam tarzı ve yaşam standartları gibi bireysel tercihlerin de etkili olduğu ve beyin göçünün zaman içerisinde şekli, süreci ve sebeplerinin de değişebileceği görülmektedir.

Beyin göçü, göç veren ülkeler için bir kayıp olarak görülürken göç alan ülkeler için bir katma değer olarak görülmektedir. Ancak özellikle eğitim ve deneyim için başka ülkelere gidenler, kendi ülkelerine döndüklerinde ülkelerinin ekonomik, sosyal ve akademik gelişimine katkı sağlamaktadırlar. Bu nedenle günümüzde artık neredeyse kaçınılmaz olan ve gittikçe artan beyin göçü olgusunu engellemek yerine göç veren ülkelerin beyin göçünü etkileyen faktörleri belirleyerek, bu faktörleri analiz ederek beyin göçünü kontrol altında tutması, nitelikli işgücünün ülkede kalmasını ve geri dönüşlerin artırılmasına yönelik çalışmalar yapması önemlidir. Bununla birlikte, yapılan çalışmalar doğrultusunda beyin göçüne etkileyen itici ve çekici etkenler göz önüne alındığında, beyin göçünün engellenmesinde en etkili çözüm itici ve çekici etkenlerin gözden geçirilerek tersine beyin göçü uygulaması ile gerçekleştirilecek olan ikna yöntemleri olacaktır. Başka ülkelere göç etmeyi tercih eden nitelikli işgücünü bir kayıp olarak görmek yerine onlarla ülkenin bağıni koparmadan, etkileşim içerisinde kalarak geri dönüşlerini teşvik etmek, ülkeye sağlayacakları katma değeri çeşitli stratejiler ve projelerle desteklemek gerekmektedir.

Nitelikli iş gücünü ülkede tutmak veya yurt dışındaki nitelikli bireyleri geri çekebilmek için, göç veren ülkelerin kapsamlı politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesi amacıyla eğitim sisteminin iyileştirilmesi, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması ve Ar-Ge faaliyetlerinin desteklenmesi gibi eğitim politikaları önem taşımaktadır. Ayrıca, iş ve kariyer olanaklarının artırılması, istihdamda fırsat eşitliğinin sağlanması, bireylerin yetkinlik kazanmasının teşvik edilmesi ve bu yetkinliklerin etkin şekilde değerlendirilmesi gibi istihdam politikalarının da geliştirilmesi gereklidir. Bunların yanı sıra, yüksek teknoloji ve katma değeri yüksek sektörlerde üretimin teşvik edilmesi, tarım ve hayvancılığa dayalı üretimin artırılması, bürokratik engellerin azaltılması ve sanayi ile teknoloji planlarının etkin şekilde uygulanması kalkınma politikalarının temelini oluşturmaktadır. Refah düzeyini yükseltmek amacıyla yaşam standartlarının iyileştirilmesi, gelir dağılımındaki eşitsizliklerin azaltılması, çalışma koşullarının düzenlenmesi ve özellikle eğitim ile sağlık alanlarında akademik imkanların artırılması gibi sosyal politika alanlarına da öncelik verilmelidir. Tüm bu politikaların, yalnızca gelir ve istihdam beklentilerini değil, aynı zamanda bireylerin yaşam

kalitesini artırmaya yönelik unsurları içermesi, beyin göçünün azaltılması ve tersine beyin göçünün teşvik edilmesi açısından etkili sonuçlar doğuracaktır. Bu bakımdan, küreselleşme, ülkeler arası artan rekabet ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle yoğunlaşan beyin göçü olgusunun; itici ve çekici faktörler, nedenleri, etkileri ve sonuçlarıyla birlikte kapsamlı biçimde analiz edilmesi, bu alanda etkili strateji ve politikaların geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu stratejiler, nitelikli iş gücünün ülkede tutulmasını sağlamak ve tersine beyin göçünü teşvik ederek geri dönüşleri artırmak yoluyla, beyin göçünün kademeli olarak azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Görüldüğü gibi beyin göçü sorunu açıkça çok düzeyli (makro, meso, mikro) bir problemdir. Bu nedenle çalışmada makro düzeydeki (ülke, gelecek nesiller) ve daha çok meso düzeydeki (iş dünyası, yapısal faktörler) etkileşimlere değinilmiştir. Ayrıca beyin göçünün sonuçları "Birey Açısından" ve "Ülke Açısından" olmak üzere iki ayrı alt temada incelenmiştir. Beyin göçünün "Ülke Açısından" sonuçları ise ülkenin kalkınamaması, akademiye çöküş, eğitim kalitesinin düşmesi, göç veren ülke açısından nitelikli işgücü kaybının, ülke ekonomileri ve kalkınma sürecini olumsuz etkilemesi, işgücü piyasasında açık yaratması ve beşerî sermayeyi zayıflatması gibi makro etkileri oluşturmaktadır. Ayrıca istihdamda kalifiye işgücü kaybının "insan kaynaklarının, eğitimcilerin ve politika yapıcılarının önde gelen sorunlarından biri haline gelen beyin göçü sorununa ilişkin eğitim politikaları, istihdam politikaları, kalkınma politikaları ve sosyal politikalar gibi daha çok ulusal (makro) düzeydeki önlemlerin alınması gerekmekte birlikte, "Birey Açısından" sonuçlara bakıldığında "Entegrasyon/adaptasyon sorunu", "Yalnızlaşmak", "Gurbetçi olmak!" gibi önemli hususlar mikro düzeydeki sorunlar olarak ön plana çıkmaktadır. Bu bakımdan istihdamda kalifiye işgücü kaybına yol açan beyin göçü olgusu, özellikle insan kaynaklarının, eğitimcilerin ve politika yapıcılarının önde gelen sorunlarından birisidir. Her ne kadar insan kaynakları yönetimi daha çok politika yapıcılar ve eğitimciler gibi paydaşlar açısından genel bir sorun alanı olsa da çalışmanın temel motivasyonlarından biri de nitelikli işgücü kaybı olarak tanımlanan bu göçlerin insan kaynakları yönetimi üzerinde derin etkiler yaratmasıdır. Bu bağlamda, çalışmanın doküman analizi yöntemiyle ortaya koyduğu bulgular, beyin göçü olgusunun İKY açısından önemini ve bu alana sağlayabileceği potansiyel katkıları netleştirmektedir. Beyin göçüyle kaybedilen nitelikli işgücü, makalenin bulgularına göre sırasıyla en çok gençler, mühendisler, doktorlar, yazılımcılar, bilim adamları, akademisyenler/yazarlar ve orta sınıf beyaz yakalılarından oluşmaktadır. Bu gruplar, işletmelerin ve kurumların temel beşerî sermayesini ve entelektüel potansiyelini temsil etmektedir. Dolayısıyla bu nitelikli işgücünün kaybı, İKY'nin temel ilgi alanlarından biri olan yetenek kazanımı, elde tutma ve geliştirme süreçleri üzerinde doğrudan bir etki yaratmaktadır.

Çalışmanın ortaya koyduğu beyin göçünün itici ve çekici faktörleri, İKY'nin müdahale edebileceği veya etkileyebileceği alanlara işaret etmektedir. Örneğin, itici faktörler arasında listelenen "Akademik, bilimsel ve mesleki sorunlar", "Yapısal sorunlar" ve özellikle "Beyin göçünde çaresizlik: Potansiyelleri kullanamamak!" gibi unsurlar, büyük ölçüde çalışma ortamı, kariyer geliştirme fırsatları, çalışanların yeteneklerinin ne kadar kullanıldığı ve takdir edildiği gibi örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir. Benzer şekilde, çekici faktörlerden olan "Mesleki olanaklar" ve

"Yapısal olanaklar: Daha iyi yaşam koşulları" da İKY uygulamalarının (örneğin, rekabetçi ücretlendirme, yan haklar, kariyer yolları, iş-yaşam dengesi destekleri) doğrudan konusu olan alanlardır. Çalışma, potansiyelleri kullanamama çaresizliğinin en büyük etkenlerden biri olduğunu vurgulamaktadır, ki bu da İKY açısından çalışanların yetkinliklerini kullanabilecekleri projeler, görevler ve otonomi sağlama gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, çalışma beyin göçünün "Birey Açısından", "Entegrasyon/adaptasyon sorunu", "Yalnızlaşmak", "Gurbetçi olmak!" ve "Dışlanma/ötekileştirilme" gibi sonuçları göç eden nitelikli bireylerin yaşadığı mikro düzeydeki sorunlardır. Her ne kadar bu sorunlar genellikle göç edilen ülkede yaşansa da, bunların varlığı ve potansiyel zorlukları, beyin göçünü düşünen bireylerin karar süreçlerini etkileyebilir. İKY perspektifinden bakıldığında, bu tür bireysel zorlukların farkında olmak, geri dönüş programları geliştiren veya yurt dışındaki yeteneklerle bağ kurmayı hedefleyen kurumlar için önemlidir. Ayrıca, bu bireysel sonuçların tersine çevrilmesi veya yönetilmesi, geri dönen yeteneklerin yeniden entegrasyonu ve kuruma adaptasyonu açısından İKY'nin rolünü ön plana çıkarmaktadır.

Çalışmanın belirlediği geri dönme veya kalma sebeplerine bakıldığında ise "Yeni iş ve kariyer olanakları" gibi "Maddi tatmin" ile ilgili faktörler ve "Donanımlı olmak/kendini geliştirmek" gibi "Kişisel tatmin" ile ilgili faktörler, kurumların ücretlendirme, performans yönetimi, eğitim ve gelişim programları ve kariyer yönetimi uygulamalarıyla doğrudan ilişkilidir. Bireylerin "Aile/Evlilik" gibi kişisel tatmin unsurları da, kurumların esnek çalışma düzenlemeleri veya çalışan destek programları gibi İKY'nin ele alması gereken öncelikli konulardır. Çalışmada genel olarak makro düzeyde (eğitim politikaları, kalkınma politikaları vb.) sunulan önerilerin yanı sıra "Çalışma şartları ve ortamının düzenlenmesi" ve "Değer kaybının önüne geçilmesi/değer yaratacak insanlara sahip çıkma" gibi öneriler, doğrudan örgütsel düzeyde İKY uygulamalarını ilgilendirmektedir. Kurumların, nitelikli çalışanları için adil ve teşvik edici çalışma ortamları yaratması, yeteneklerini takdir etmesi ve onlara değer verdiğini hissettirmesi, beyin göçünü azaltmada politika yapıcılar kadar önemli bir rol oynayabilir. Bu bakımdan, bu çalışma beyin göçünün öncelikli olarak makro düzeyde sosyoekonomik ve kalkınma açısından bir problem olduğunu ortaya koymakla birlikte, bulguları aracılığıyla bu olgunun bireysel (mikro) düzeyde de önemli sonuçları olduğunu ve sebeplerinin hem makro hem de meso/mikro düzeydeki (mesleki olanaklar, çalışma ortamı, yetenek kullanımı) faktörlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışma, beyin göçünün İKY için neden kritik bir sorun olduğunu ve kurumların kendi bünyelerindeki İKY uygulamalarıyla beyin göçünü etkileyen faktörlere (itici/çekici faktörler, geri dönüş motivasyonları) nasıl potansiyel olarak müdahale edebileceğini anlamak için önemli bir temel sunmaktadır. Her ne kadar bulguların İKY perspektifinden daha derinlemesine analizi çalışmanın kapsamı dışında kalmış olsa da, elde edilen veriler, beyin göçü olgusunun yönetim ve insan kaynakları yönetimi literatürü açısından zengin bir araştırma alanı olduğunu teyit etmektedir. Gelecekteki çalışmalar, özellikle örgütsel düzeydeki İKY uygulamalarının beyin göçü kararları üzerindeki etkisini ve geri dönen nitelikli işgücünün kurumlara entegrasyonunda İKY'nin rolünü daha detaylı inceleyebilir.

LOSS OF QUALIFIED WORKFORCE IN EMPLOYMENT: EXAMINING THE CAUSES AND CONSEQUENCES OF BRAIN DRAIN WITH DOCUMENT ANALYSIS

1. INTRODUCTION

This study addresses the effects, causes, and consequences of brain drain, which is essentially the loss of skilled labor. The motivation for examining brain drain stems from its profound impact on human resource management as defined by this loss of skilled labor. Additionally, migration policies in developed countries have increasingly focused on attracting skilled labor since the 1970s, implementing various policies to recruit qualified workers (Sarcan, 2022). There is a consensus that brain drain leads to substantial socio-economic losses for the country, particularly when considering Turkey's need for skilled labor, investments in human resource development, and the costs associated with postgraduate education abroad (Gökbayrak, 2009). Therefore, examining the causes, consequences, and effects of brain drain is of paramount importance. This study will explore the phenomenon of brain drain—now one of the leading issues for human resources, educators, and policymakers—due to the emigration of skilled labor and middle-class white-collar workers, along with its causes, consequences, and proposed solutions.

2. METHODS

To conduct a comprehensive examination of the phenomenon of brain drain from all angles, the document analysis method—a qualitative research technique—was employed. Secondary data sources—public documents, visual documents, and online resources—were utilized in the data collection process. Data for the research were gathered through searches conducted on the "YouTube" platform using the keyword "Brain Drain" between October 1, 2023, and April 22, 2024. The data were analyzed using thematic content analysis with MAXQDA 22.

3. RESULTS

According to the findings of the study, terms such as "the great war we have lost," "qualified migration," "a highly debated issue," "a problem that needs to be solved," "a problem that harms the country," "the loss of skilled labor/intellectual human capital in employment," "mobility," "new wave migration," "the emigration of the middle class," and "forced migration" were identified. The most frequently mentioned destination countries for brain drain included the United Kingdom, several Balkan countries, the Netherlands, Estonia, and Germany—classified as "European countries"—as well as "America" and Asian countries such as Vietnam, China, and Bangladesh. Additionally, it was concluded that those who emigrate or wish to emigrate are predominantly "young people," "engineers," "highly qualified individuals," "doctors," "software developers," "scientists," "academics/writers," and "middle-class white-collar workers." When examining the causes of brain drain, attractive factors include "basic rights and freedoms," "professional opportunities," "structural opportunities: better living conditions," "courage for future and dreams:

generational changes," and "globalization and global competition: brain hunting," alongside push factors that compel brain drain, such as "issues regarding basic rights and freedoms," "academic, scientific, and professional problems," "structural issues," "future concerns: inability to envision a good future/dreams dying," and "desperation in brain drain: inability to utilize potentials." The consequences of brain drain from the individual perspective include "integration/adaptation problems," "increased scientific production," "longing for home," "being perceived as a failure," "being in a state of limbo," "loneliness," "being a migrant," and "exclusion/othering." From the country's perspective, the results may include "the qualitative disparity between incoming and outgoing individuals," "the country's inability to develop: a country that loses its brains cannot progress," "decline in academia: Turkish academia will become barren," "the country becoming a center for outdated industrial technologies," "decline in the quality of education," and "inability to reclaim what has been lost." Furthermore, potential solutions to prevent brain drain include "developing education and employment policies," "curbing incompetence: ensuring justice," "providing a prosperous and free environment," "regulating working conditions and environments," "preventing value loss: supporting individuals who will create value," "raising the standard of living: addressing income distribution inequality," "developing comprehensive policies," "ensuring transparency in budgeting and funding within academia," and "improving living conditions and standards." These measures could potentially address brain drain and may help resolve or prevent the issue through reverse brain drain initiatives.

4. DISCUSSION

A review of the literature reveals various terminologies and definitions associated with brain drain, such as "skilled labor migration" or "brain overflow" (Gökbayrak, 2009; Sarcan, 2022), "brain surplus/overflow/scattering" (Kaya, 2005), "brain export," "hidden brain drain," and "virtual brain drain" (Babataş, 2007; Yücel, 2022). The literature suggests that the permanence or temporariness of brain drain varies based on the country, profession, gender, and other factors (Elveren ve Toksöz, 2018). Similarly, the study's results align with the literature, indicating that individuals who engage in brain drain are typically highly educated, skilled individuals, often comprising doctors, engineers, scientists in academia, and legal professionals (Gökbayrak, 2012). Upon examining the causes of brain drain, the study's findings resonate with those of Aksoy and Gürsoy (2018), who categorized the causes of brain drain into attractive and push factors. Regarding the consequences of brain drain, findings parallel those of Tanrısevdi et al. (2019), which highlighted both positive contributions, such as economic benefits and scientific/professional advancements, and negative impacts, such as difficulties in personal adaptation and limitations in group interaction. Finally, the reasons for individuals' decisions to remain abroad or not return, particularly students, as noted by Tansel ve Güngör (2003), include political instability, low wages, lack of job opportunities upon completing their education in the home country, preferences for living abroad, the absence of a national research and development strategy, distortions in the education system, and shortcomings in foreign language education, thereby supporting the findings of this study.

CONCLUSION

In conclusion, the most effective solution to prevent brain drain will involve reviewing the push and pull factors and implementing persuasive methods through reverse brain drain initiatives. Rather than viewing the migration of skilled labor to other countries as a loss, it is essential to maintain their connection to the country while encouraging their return through various policies, strategies, and projects that highlight the added value they can provide. Additionally, a thorough analysis of the push and pull factors influencing brain drain in the context of globalization, inter-country competition, and the impact of evolving technologies is crucial for developing strategies and policies aimed at retaining qualified labor within the country and promoting return migration through reverse brain drain initiatives, thereby gradually reducing the phenomenon of brain drain.

KAYNAKÇA

- Akar, S., and Wolff, A. R. (2024). Sürdürülebilirlik kalkınma ve Türkiye enerji sektörü. In 32. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (Giresun 2024).
- Aksoy, B., ve Gürsoy, S. (2018). Beyin göçü: Nedenleri, etkileri ve Türkiye. M. K. Namal (Ed.), *Sosyal politika ve çalışma yaşamında güncel sorunlar* İçinde (pp. 55-71). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Altheide, D. (1996). Process of qualitative document analysis. D. Altheide (Ed.), *Qualitative media analysis* In (pp. 23-43). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Avcu, G., ve Bal, C. G. (2024). Sürdürülebilir kalkınma amaçları ve kurumsal sürdürülebilirlik çerçevesinde “sürdürülebilirlik zirvesi: Değer odaklı yaklaşım paneli” doküman analizi. *Çevre İklim ve Sürdürülebilirlik*, 25(1), 1-14. <https://doi.org/10.12345/ces2024>
- Baş, H. (2023). Türkiye’de sanal beyin göçü: uzaktan yurtdışına çalışanların deneyimleri üzerine nitel bir araştırma. *İstanbul İktisat Dergisi*, 72(2), 915-951.
- Beşel, F., ve Yardımcıoğlu, F. (2017). Maliye Dergisi’nin bibliyometrik analizi: 2007-2016 dönemi. *Maliye Dergisi*, 172, 133-151.
- Bogdan, R. C., and Biklen, S. K. (2007). *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods*. California: Pearson.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. New York: Oxford University Press.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Corbin, J., and Strauss, A. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Castillo-Montoya, M. (2016). Preparing for interview research: The interview protocol refinement framework. *The Qualitative Report*, 21(5), 811-831. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2016.2337>.
- Coyne, I. T. (1997). Sampling in qualitative research: Purposeful and theoretical sampling; Merging or clear boundaries? *Journal of Advanced Nursing*, 26(3), 623-630. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1997.tb00565.x>
- Creswell, J. W. (2020). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev.). (5. baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çelik, N. (2016). Yenilikçilik konusunda yapılan doktora tezlerinin içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2(1), 29-42.
- Çelik, B. (2021). Türkiye’den Kanada’ya yönelen nitelikli emek göçü (Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Demir, R., ve Kargın, T. (2020). Çocuk YouTuberlar ve paylaştıkları videolar üzerine bir doküman analizi. *Turkish Studies-Educational Sciences*, 15(6), 123-145.
- Docquier, F., and Marfouk, A. (2004). Measuring the international mobility of skilled workers (1990-2000): Release 1.0. *World Bank Policy Research Working Paper*, (3381). <https://doi.org/10.1596/1813-9450-3381>

- Downe-Wamboldt, B. (1992). Content analysis: Method, applications, and issues. *Healthcare for Women International*, 13(3), 313-321. <https://doi.org/10.1080/07399339209516006>.
- Dukes, S. (1984). Phenomenological methodology in the human sciences. *Journal of Religion and Health*, 23(3), 197-203.
- Elveren, A. Y., Toksöz, G., Karadoğan, E., Yenimahalleli Yaşar, G., Dertli, N., Millioğulları, Ö., ve Akpınar, T. (2018). *Gürhan Fişek'in izinde ortak emek ve ortak eylem*. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., and Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill Publishing.
- Gökbayrak, Ş. (2012). Skilled labour migration and positive externality: The case of Turkish engineers working abroad. *International Migration*, 50(2), 132-150. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2011.00755.x>
- Gürak, H. (2006). *Ekonomik büyüme ve küresel ekonomi*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Güzel, Ş. (2021). Ruhsal liderlik bağlamında "Gandi" filminin doküman analizi. *Turkish Studies-Social Sciences*, 16(3), 123-142.
- Kahya, Y. (2022). Göçün değişen yeni yüzü: Fiziksel emek göçünden beyin göçüne. *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 15(39), 819-833.
- Kaya, M. (2005). Beyin bolluğu/saçılması/taşması. *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 6(2). <https://turk-internet.com/beyin-bollugu-sacilmasi-tasmasi/>.
- Kıral, B. (2020). Nitel bir veri analizi yöntemi olarak doküman analizi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 170-189.
- Kleiman, S. (2004). Phenomenology: To wonder and search for meanings. *Nurse Researcher*, 11(4), 7-19. <https://doi.org/10.7748/nr2004.07.11.4.7.c6211>.
- Mogalakwe, M. (2006). The use of documentary research methods in social research. *African Sociological Review*, 10(1), 221-230.
- Mukhtarov, S., Dinçer, H., Baş, H., & Yüksel, S. (2022). Policy recommendations for handling brain drains to provide sustainability in emerging economies. *Sustainability*, 14(23), 16244.
- OECD. (1997). *Trends in international migration: Continuous reporting system on migration annual report 1996*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD (2024). *International Migration Outlook 2024*. https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2024_50b0353e-en.html . Erişim Tarihi: [14.05.2025].
- O'Leary, Z. (2017). *The essential guide to doing your research project*. London: SAGE Publications Inc.
- Özer Topaloğlu, E., ve Işık, Ö. (2024). Tarihsel süreç içerisinde kooperatif üstörgütlenmesinin örgütsel değişimi: Gülbirlik örneği. In 32. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (Giresun 2024).
- Polkinghorne, D. E. (1995). Narrative configuration in qualitative analysis. *Qualitative Studies in Education*, 8(1), 5-23. <https://doi.org/10.1080/0951839950080103>.
- Sağbaş, S. M. (2009). Beyin göçünün ekonomik ve sosyal etkileri: Türkiye örneği (Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi).

- Sak, R., Sak, İ. T. Ş., Şendil, Ç. Ö., ve Nas, E. (2021). Bir araştırma yöntemi olarak doküman analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(1), 227-256.
- Sarcan, E. (2022). Yüksek vasıflı işgücünün göçü: Beyin göçü. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 69-75.
- Silver, C., and Lewins, A. (2018). *Nitel araştırmalarda yazılım kullanımı adım adım* (M. Tekindal, Çev.). Ankara: Nika Yayınevi.
- Starks, H., and Trinidad, S. B. (2007). Choose your method: A comparison of phenomenology, discourse analysis, and grounded theory. *Qualitative Health Research*, 17(10), 1372-1380. <https://doi.org/10.1177/1049732307307031>.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2024). *Kalkınma planları*. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>
- Strauss, A., and Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage Publications. <https://doi.org/10.5072/genderopen-develop-7>.
- Tanrısevdi, F., Durdu, İ., ve Tanrısevdi, A. (2019). Beyin göçü mü? Beyin gücü mü? *Journal of Travel and Tourism Research*, 15(15), 133-158.
- Tansel, A., ve Güngör, N. D. (2003). "Brain drain" from Turkey: Survey evidence of student non-return. *Career Development International*, 8(2), 52-69. <https://doi.org/10.1108/13620430310411766>.
- Tuncer, A. T., Karasu, N., Altunay, B., ve Güler, Ö. (2011). Türkçe ilköğretim kitaplarında engel ve engellilik: Bir doküman analizi örneği. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 439-457.
- Taşcı, C. (2024). Sosyal Problemler Sosyolojisi Perspektifinden Türkiye’de Beyin Göçü. Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları (HÜTAD), (41), 187-213.
- TÜBİTAK. (2015). TÜBİTAK’ın “tersine beyin göçü programı” başarıya ulaştı. <https://tubitak.geoperformans.com/tr/haber/tubitakin-tersine-beyin-gocu-programi-basariya-ulasti>
- TÜİK. (2023). *Uluslararası göç istatistikleri 2021*. <https://tuik.gov.tr/>
- TÜİK (2024). *Yükseköğretim Beyin Göçü İstatistikleri, 2021-2023*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Beyin-Gocu-Istatistikleri-2021-2023-53839>
- Uzun, S. U., ve Mut, A. N. U. (2019, September). Youtube’daki aşılarda ilgili Türkçe videolar neler söylüyor? Bir içerik analizi. In 3. *International 21. National Public Health Congress*.
- Wild, P. J., McMahon, C., Darlington, M., Liu, S., and Culley, S. (2009). A diary study of information needs and document usage in the engineering domain. *Design Studies*, 31(1), 46-73. <https://doi.org/10.1016/j.destud.2009.06.001>.
- Wilson, A. (2015). A guide to phenomenological research. *Nursing Standard*, 29(34), 38-43. <https://doi.org/10.7748/ns.29.34.38.e8821>.
- Yalçinkaya, H., ve Dülger, S. (2017). Küreselleşmenin beyin göçü üzerindeki etkisi: Türkiye. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 4(14), 1646-1654.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yücel, V. (2022). Türkiye’de beyin göçü olgusunun analitik bir incelemesi. *Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergisi*, 2(2), 1-44.

Zorluoğlu, S. L., Kızılaslan, A., ve Sözbilir, M. (2016). Ortaöğretim kimya dersi öğretim programı kazanımlarının yapılandırılmış Bloom taksonomisine göre analizi ve değerlendirilmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 10(1), 260-279.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Şerife UĞUZ ARSU
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Şerife UĞUZ ARSU
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Şerife UĞUZ ARSU
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Şerife UĞUZ ARSU
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Şerife UĞUZ ARSU