

TÜRKİYE VE YURT DIŞI ARASINDAKİ MOTİVASYONLAR, DENEYİMLER VE STRATEJİK ÇÖZÜMLER



MÜHENDİSLİKTE NİTELİKLİ İŞ GÜCÜ GÖÇÜ

TÜRKİYE VE YURT DIŞI ARASINDAKİ
MOTİVASYONLAR, DENEYİMLER VE
STRATEJİK ÇÖZÜMLER

Proje Yürütücüsü

Doç. Dr. Ömer Erdem Koçak



İSTANBUL
TİCARET
ODASI 1882

İTOSAM
İSTANBUL TİCARET ODASI
STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

SEKTÖREL ARAŞTIRMALAR
YAYIN NO: 2026 - 1
İSTANBUL

İTO Çağrı Merkezi

444 0 486

İTO Yayın Kurulu

Mehmet Develioğlu

Münir Üstün

Prof. Dr. Nihat Alayoğlu

Erhan Çardaklı

Hasan Uluç Hacıhasanoğlu

A.Erdem Kiracı

Tolunay Dayı Yalçın

Odamız yayınlarına
internet sitemizden ulaşabilirsiniz.
www.ito.org.tr

Proje Yürütücüsü

Doç. Dr. Ömer Erdem Koçak

Araştırmacılar

Furkan Zaralioğlu

Tasarım

Melike Özkara (İTOSAM)

978-625-6722-69-9 (Basılı)
978-625-6722-70-5 (Elektronik)

1.Baskı: Ocak 2026, İstanbul

Copyright © İTO (İstanbul Ticaret Odası)

Tüm hakları saklıdır. Bu yayının hiçbir bölümü, yazarın ve İTO'nun önceden yazılı izni olmaksızın mekanik olarak, fotokopi yoluyla veya herhangi bir şekilde çoğaltılamaz. Bu eserin bazı bölümleri veya paragrafları, sadece araştırma veya özel çalışmalar amacıyla yazarın adı ve İTO belirtilerek bilgisi dahilinde kullanılabilir.

İÇİNDEKİLER

YÖNETİCİ ÖZETİ	8
AMAÇ VE KAPSAM	8
YÖNTEM VE YAKLAŞIM	8
BULGULARIN ÖZETİ	8
1) YURT DIŞINA GİDİP KALICI KALANLAR (BEYİN GÖÇÜ)	8
2) YURT DIŞINA GİDİP GERİ DÖNENLER (TERSİNE BEYİN GÖÇÜ)	8
3) TEKLİF ALIP GİTMEYENLER	9
RAPORDAN ANEKDOTLAR	9
DOLAŞIMI TÜRKİYE’NİN LEHİNE ÇEVİRMEK İÇİN ÖNERİLER	10

BÖLÜM I

TEORİK ARKA PLAN	13
1.1. YÖNTEM	14

BÖLÜM II

GÖÇ EDİP GERİ DÖNMEYENLERLE YAPILAN GÖRÜŞMELERDEKİ BULGULAR	19
2.1. GÖÇ ÖNCESİ BEKLENTİLER VE MESLEKİ YÖNELİMLER	20
2.1.1. MESLEKİ BELİRSİZLİK VE BİLGİ EKSİKLİĞİ	20
2.1.2. BİLİNÇLİ TERCİH VE ALAN ARAŞTIRMASI	20
2.1.3. HEDEF ODAKLILIK VE KURUMSAL HAYALLER	21
2.1.4. TEKNİK BAŞARI VE ÜRETİM ODAKLILIK	22
2.1.5. AİLE ETKİSİ VE YÖNLENDİRME	22
2.2. TÜRKİYE’DEKİ MESLEKİ DENEYİMLER	23
2.2.1. İLK YILLARDA KURUMSAL DESTEK VE ÖĞRENME FIRSATLARI	23
2.2.2. YÖNETSEL PROBLEMLER, LİYAKATSİZLİK VE KISITLI GELİŞİM	23
2.2.3. AŞIRI İŞ YÜKÜ VE SÜREKLİ ERİŞİLEBİLİRLİK BEKLENTİSİ	24
2.2.4. YÖNETİCİNİN ROLÜ: KISIT MI KONFOR MU?	25

2.2.5. İŞ TATMİNİ, KURUMSAL AİDİYET VE UZUN SÜRELİ DENEYİM	25
2.2.6. ALAN UYUMSUZLUĞU VE BEKLENTİ-KARŞILIK DENGESİZLİĞİ	26
2.2.7. KURUMSAL ATMOSFER, EKİP İLİŞKİLERİ VE ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ	27
2.3. GÖÇ KARARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	27
2.3.1. GÖÇ KARARINDA BELİRLEYİCİ OLAN FAKTÖRLER: EKONOMİK, POLİTİK VE MESLEKİ UNSURLARIN KESİŞİMİ	27
2.3.2. GÖÇ KARARINDA KIRILMA ANLARI VE ZORLAYICI DENEYİMLERİN ROLÜ	29
2.3.3. ORTAK HAYAT KURGUSU VE GÖÇÜN AİLEVİ ÇERÇEVESİ	29
2.3.4. AŞAMALI KARARLAŞMA SÜRECİ VE ZİHİNSEL HAZIRLIK	30
2.4. GÖÇE YÖNELİK TEPKİLER: DESTEK, DUYGUSAL GERİLİM VE SOSYAL ONAY	30
2.4.1. İŞ VE ARKADAŞ ÇEVRESİNDEN GELEN TEPKİLER: DESTEK VE RASYONEL KABULLENİŞ	30
2.4.2. AİLE TEPKİLERİ: DUYGUSAL ZORLUK, ALIŞMA SÜRECİ VE KUŞAK FARKI	31
2.4.3. EŞİN ROLÜ: SÜRÜKLEYİCİ GÜÇ, ENGELLEYİCİ DİRENÇ YA DA SESSİZ ONAY	32
2.5. YURT DIŞINDA ÇALIŞMA DENEYİMLERİ	32
2.5.1. HİYERARŞİ VE ÜSTLERLE İLİŞKİLER	32
2.5.2. MESLEKİ GELİŞİM VE ESNEKLİK	34
2.5.3. ÜCRET, YAN HAKLAR VE MOTİVASYONUN DÖNÜŞÜMÜ	35
2.6. TÜRKİYE'DEKİ MESLEKTAŞLARLA İLİŞKİLER VE GÖÇ KONUSUNA YAKLAŞIMLAR	38
2.6.1. TÜRKİYE İLE BAĞLARIN SÜRDÜRÜLME BİÇİMİ	38
2.6.2. BEYİN GÖÇÜNE DAİR GÖZLEM VE ÖNERİLER	40

BÖLÜM III

GÖÇ EDİP GERİ DÖNENLERLE YAPILAN GÖRÜŞMELERDEKİ BULGULAR	45
3.1. EĞİTİM DÖNEMİ KARIYER HEDEFLERİ VE BEKLENTİLER	46
3.1.1. KİŞİSEL GELİŞİM ODAĞI / BELİRSİZ VEYA GENEL HEDEFLER	46
3.1.2. GİRİŞİMCİLİK ODAKLI KARIYER PLANLAMASI	46
3.1.3. ABD TEKNOLOJİ EKOSİSTEMİNE YÖNELİK KARIYER HEDEFİ	46
3.2. TÜRKİYE'DEKİ ÇALIŞMA DENEYİMLERİ	47
3.2.1. KURUMSAL YAPILARA VE HİYERARŞİYE YÖNELİK ELEŞTİREL YAKLAŞIM	47
3.2.2. LİYAKAT ALGISINA YÖNELİK SORGULAMALAR	48
3.2.3. DİNAMİK VE DAYANIŞMACI ÇALIŞMA ORTAMI BEKLENTİSİ	48
3.2.4. KURUMSAL İŞ DENEYİMİNDEN KISMİ MEMNUNİYET VE GELİŞİM ALANLARI	48
3.3. GÖÇ KARARINI ETKİLEYEN NEDENLER	49
3.3.1. ÜST DÜZEY İŞ TEKLİFİ VE MESLEKİ UYUMUN GÖÇ KARARINDAKİ ROLÜ	49
3.3.2. SİYASİ BELİRSİZLİK VE GÖÇ KARARINDA KIRILMA NOKTASI	50

3.3.3. HİYERARŞİK VE GÜVENE DAYALI OLMAYAN İŞ KÜLTÜRÜNE ELEŞTİREL YAKLAŞIM	50
3.3.4. TEKNOLOJİ ODAKLI GELİŞİM ARAYIŞI VE GÖÇ MOTİVASYONU	51
3.4. GÖÇ SONRASI SOSYAL VE MESLEKİ UYUM	51
3.4.1. GÖÇ SÜRECİNDE YALNIZLIK VE PSİKOLOJİK ZORLUKLAR	51
3.4.2. GÖÇMEN TOPLULUKLARI VE SOSYAL UYUM SÜRECİ	52
3.4.3. KİMLİĞE DAYALI AYRIMCILIK DENEYİMİ VE AVRUPA - AMERİKA KIYASLAMASI	52
3.4.4. YURT DIŞI DENEYİMİ VE HIZLI SOSYAL UYUM	53
3.4.5. KÜLTÜRLER ARASI ÇALIŞMA DENEYİMİ VE ZORLUK ALGISI	54
3.5. YURT DIŞINDA ÇALIŞMA DENEYİMİ	55
3.5.1. ÜCRET DENGESİ VE ALIM GÜCÜ FARKLILIKLARI	55
3.5.2. YAN HAKLAR VE KURUMSAL REFAH UYGULAMALARI	55
3.5.3. BÜROKRATİK YAPI, HUKUK ALGISI VE SOSYAL İLİŞKİLER	56
3.5.4. TANIMLI PERFORMANS BEKLENTİLERİ VE ÇALIŞMA ORTAMINDAKİ NETLİK	57
3.5.5. GÜNDELİK YAŞAMDA AYRIMCILIK RİSKİ VE REFERANS SİSTEMİNE BAĞIMLILIK	57
3.6. TÜRKİYE'YE TERSİNE GÖÇ (GERİ DÖNÜŞ) KARARINI ETKİLEYEN NEDENLER	58
3.6.1. AİLEVİ GELİŞMELER VE KÜLTÜREL BAĞLILIK EKSENİNDE GERİ DÖNÜŞ KARARLARI	58
3.6.2. MESLEKİ YORGUNLUK, İŞ YÜKÜ VE BEKLENTİSİZLİK	59
3.6.3. KİMLİK EROZYONU VE KÜLTÜREL ASİMİLASYON KAYGISI	59
3.6.4. GÖRELİ YAŞAM KALİTESİ VE AİLEVİ DOYUM DENGESİ	60
3.7. GERİ DÖNÜŞ KARARINA ÇEVRENİN TEPKİLERİ	61
3.8. TERSİNE GÖÇ SONRASI DENEYİMLER: KİŞİSEL, MESLEKİ VE SOSYAL UYUMUN ÇOK BOYUTLU DİNAMİKLERİ	62
3.8.1. GÖÇÜN KİŞİSEL VE PSİKOLOJİK YANSIMALARI: AİDİYET, KIRILMALAR VE KARARSIZLIK	62
3.8.2. MESLEKİ UYUM VE PROFESYONEL TATMİN: BEKLENTİLER, STRES VE SINIR ÇİZME	62
3.8.3. SOSYAL VE KÜLTÜREL UYUM: DIŞLANMA ALGISI, GÜNDEM YOĞUNLUĞU VE ÖNYARGILAR	64
3.9. TERSİNE GÖÇÜN ALGILANIŞI: BİREYSEL TERCİH, KISIT VE ALGI YÖNETİMİ	64
3.9.1. BEYİN GÖÇÜNE ELEŞTİREL YAKLAŞIM: LİYAKAT SORUNU VE ADALETSİZLİK	64
3.9.2. TERSİNE GÖÇÜ TEŞVİK POLİTİKALARI: REFORM, VİZYON VE KURUMSAL DÖNÜŞÜM GEREKSİNİMİ	65
3.9.3. TERSİNE GÖÇ İÇİN KURUMSAL EŞLEŞTİRME VE REHBERLİK MEKANİZMALARI	67

BÖLÜM IV

TEKLİF ALIP GİTMİYENLERLE YAPILAN GÖRÜŞMELERDEKİ BULGULAR 69

4.1. MESLEK TERCİHİNDE YÖNELİM, İLGİ VE KOŞULLAR: MÜHENDİSLİK KARARININ ARKA PLANI	70
--	----

4.2. TÜRKİYE'DEKİ ÇALIŞMA ORTAMI: İLK DENEYİMLER, KURUMSAL KÜLTÜR VE DENGİ ARAYIŞI	71
4.3. GÖÇ TEKLİFİNE RAĞMEN TÜRKİYE'DE KALMA KARARI: SOSYAL BAĞLAR, YAŞAM TARZI VE PROFESYONEL TATMİN ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME	72
4.3.1. AİLE VE SOSYAL BAĞLAR: YERLEŞİK DÜZEN VE İLİŞKİSEL TATMİN	72
4.3.2. YAŞAM TARZI UYUMU: ESNEKLİK, ALIŞKANLIK VE DENGİ ARAYIŞI	73
4.3.3. AİDİYET VE ÜLKEYE BAĞLILIK: MİLLÎ DUYGULAR VE TOPLUMSAL KATKI BİLİNCİ	74
4.3.4. PROFESYONEL TATMİN VE MEVCUT KOŞULLARLA UYUM	74
4.3.5. KURUMSAL BAĞLILIK VE GÖÇ İHTİYACININ AZALMASI	75
4.3.6. GÖÇ TEKLİFİ ALIP GİTMEME KARARI: AİDİYET, AİLE VE GERİ BİLDİRİMLERİN ETKİSİ	76
4.4. KARARDAN MEMNUNİYET DURUMU	77
4.4.1. KARARDAN HUZURLU OLMA	77
4.4.2. KARARDAN PİŞMAN OLMA	77
4.5. KARARA GERİYE DÖNÜK BAKIŞ VE GELECEK PERSPEKTİFİ: PİŞMANLIK, AİDİYET VE GEÇİCİ AÇILIMA DAİR TUTUMLAR	78
4.5.1. AİLEYLE VAKİT GEÇİRME MEMNUNİYETİ: DUYGUSAL KAZANIMIN ÖNE ÇIKIŞI	78
4.5.2. PİŞMANLIK YAŞAMAMA: KARARDAN TATMİN VE ALTERNATİFLE YÜZLEŞME BİÇİMİ	78
4.5.3. KISA SÜRELİ YURT DIŞI DENEYİMİNE AÇIKLIK: KALICILIK YERİNE DÖNÜŞ ODAKLI VİZYON	79
4.5.4. KALICI GİTMEME YÖNÜNDE KARARLILIK: TÜRKİYE'DE KALMAYI SAVUNMA	79
4.5.5. HİBRİT MODELLER VE KÜRESEL DENEYİM ARAYIŞI	80
4.5.6. GÜNDELİK YAŞAM DİNAMİKLERİ VE KÜLTÜREL UYUM: YURT DIŞI TERCİHİNİ ZORLAŞTIRAN ETKENLER	80
4.5.7. GÖÇ KARARLARININ GÖRELİ NİTELİĞİ VE TÜRKİYE'DEKİ FIRSAT ALGISI	80
4.5.8. YURT DIŞI DENEYİMİNİN SİMGESEL DEĞERİ VE ETİKET BASKISI	81
4.5.9. MEVCUT KOŞULLARDA YETERLİLİK HİSSİ VE KURUMSAL DESTEK	81

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER	83
POLİTİKA ÖNERİLERİ	84
KAYNAKÇA	87

KISALTMALAR LİSTESİ

KURUMSAL VE RESMÎ KISALTMALAR

ABD	:	AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ
AR-GE	:	ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME
DPT	:	DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI
ESOP	:	EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN (ÇALIŞAN HİSSE OPSİYON PLANI)
İŞKUR	:	TÜRKİYE İŞ KURUMU
KOSGEB	:	KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI
KVKK	:	KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU
MOOC	:	MASSIVE OPEN ONLINE COURSES (AÇIK ÇEVİRİM İÇİ DERSLER)
SGK	:	SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
SLA	:	SERVICE LEVEL AGREEMENT (HİZMET DÜZEYİ ANLAŞMASI)
TAİ	:	TÜRK HAVACILIK VE UZAY SANAYİİ A.Ş.
TTC	:	TOTAL TARGET COMPENSATION (TOPLAM ÖDÜL PAKETİ)
TÜBA	:	TÜRKİYE BİLİMLER AKADEMİSİ
TÜBİTAK	:	TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU
TÜİK	:	TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU
VC	:	GİRİŞİM SERMAYESİ (VENTURE CAPITAL)
YÖK	:	YÜKSEKÖĞRETİM KURULU

ÇALIŞMA GRUBU KODLARI

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde, katılımcı gruplarını tanımlamak amacıyla aşağıdaki kodlar kullanılmıştır (Bkz. Tablo 1):

D	:	GÖÇ EDİP GERİ DÖNEN KATILIMCILAR
G	:	GÖÇ EDİP GERİ DÖNMEYEN KATILIMCILAR
T	:	GÖÇ ETME TEKLİFİ ALIP GİTMİYEN KATILIMCILAR

YÖNETİCİ ÖZETİ

AMAÇ VE KAPSAM

Bu rapor, Türkiye’de mühendis ve bilişim çalışanlarının göç dinamiklerini üç ana profil üzerinden incelemektedir: (i) Yurt dışına gidip kalıcı kalanlar, (ii) Yurt dışına gidip dönenler, (iii) Yurt dışı teklifi alıp gitmeyenler. Çalışma, beyin göçünü yalnızca kayıp işgücü olarak değil beyin dolaşımı, tersine beyin göçü ve beyin kazancı eksenlerinde nasıl yönetilebilir bir değere dönüştürülebileceğini tartışmaktadır. Bulgular, politika yapıcılar ile şirket yöneticilerine uygulanabilir araçlar sunmayı ve Türkiye’nin bilgi ekonomisinde rekabet gücünü artırmayı hedeflemektedir.

YÖNTEM VE YAKLAŞIM

Bulgular, nitel görüşmelerden elde edilen derinlemesine anlatılara dayanmaktadır. Katılımcıların kariyer kararları, aile ve aidiyet bağları, kurum kültürü deneyimleri ve yaşam tarzı uyumları bütüncül olarak analiz edilmiştir. Metin içindeki temsili alıntılar; üç profilin karar mantığını, duygusal/ilişkisel boyutlarını ve yapısal kısıtları görünür kılmaktadır.

BULGULARIN ÖZETİ

1) YURT DIŞINA GİDİP KALICI KALANLAR (BEYİN GÖÇÜ)

Türkiye’den kalıcı olarak yurt dışına göç eden nitelikli bireylerin kararlarını etkileyen başlıca etmenler iki temel kategoride değerlendirilebilir. Birincisi, Türkiye’deki itici faktörlerdir. Bunlar arasında ekonomik istikrarsızlık, liyakat ilkesine yeterince önem verilmemesi nedeniyle kariyer gelişiminin önündeki engeller, araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) olanaklarının sınırlı oluşu, düşük ücret seviyeleri ile kurumsal karar alma süreçlerinde belirsizliklerin hâkim olması öne çıkmaktadır. İkincisi ise yurt dışındaki çekici koşullardır. Bu koşullar; öngörülebilir ve adil sistemlerin varlığı, güçlü sosyal haklar, sağlam bir araştırma ve kariyer altyapısı ile rekabetçi ücret ve sosyal hak paketlerini kapsamaktadır. Sonuç olarak bu bireylerin kısa vadede Türkiye’ye dönme eğilimleri zayıf görünse de sivil toplum kuruluşları aracılığıyla oluşturulan ağlar, uzaktan yürütülen akademik veya sektörel iş birlikleri ve yatırım kanalları yoluyla yerli şirketlere katkı sunma potansiyelleri oldukça yüksektir.

2) YURT DIŞINA GİDİP GERİ DÖNENLER (TERSİNE BEYİN GÖÇÜ)

Yurt dışında yaşamış bireylerin Türkiye’ye dönme motivasyonları çoğunlukla güçlü aile ve sosyal bağların varlığı ya da bu bağların ihtiyaç hâline gelmesi, ülkeye katkı sunma isteği, yerel düzeyde yeni fırsatların görünür hâle gelmesi ve bazı durumlarda yurt dışı deneyimin başlangıçtaki beklentileri tam olarak karşılamaması gibi etkenlere dayanmaktadır.

Bu bireyler, sahip oldukları güncel teknik bilgi birikimi, süreç yönetimi ve kalite standartlarına ilişkin deneyimleri ile uluslararası düzeyde kurdukları bağlantıları Türkiye'deki kurumlara taşıyabilme kapasiteleri sayesinde önemli katkılar sunma potansiyeline sahiptir.

Ancak Türkiye'deki şirketlerde yönetsel sorunların ve makro düzeydeki yapısal aksaklıkların devam etmesi durumunda, bu kişilerin yeniden yurt dışına yönelme olasılığı bulunmaktadır. Bu bağlamda Türkiye'de kalıcı olarak tutunabilmeleri, yerel kurumlarla kurdukları iş birliği düzeyine ve söz konusu kurumların onların yetkinliklerini ne ölçüde değerlendirebildiğine bağlı olacaktır.

3) TEKLİF ALIP GİTMEYENLER

Türkiye'de kalmayı tercih eden nitelikli bireylerin kararlarında aile ve sosyal çevreyle kurulan güçlü ilişkiler, aidiyet duygusu, edinilmiş yaşam tarzının sunduğu konfor alanı, çalışılan kurumla tesis edilen güven ilişkisi ile sağlanan iş-yaşam dengesi önemli rol oynamaktadır. Ayrıca yerelde farklı disiplinlerde ve çok yönlü görevlerde edinilen deneyimlerin öğretici bir nitelik taşıması da bu tercihi destekleyen bir diğer etkidir.

Yurt dışına gitme fikri her ne kadar prestijli bir seçenek olarak algılsa da bazı bireyler açısından bu seçenek gereksiz bir risk unsuru olarak değerlendirilmektedir. Bu grupta yer alan bireylerin karar sonrası pişmanlık düzeyleri genellikle düşüktür. Bununla birlikte mentörlük, eğitim ve saha uygulamaları gibi yaygınlaştırıcı olanaklar sunulmaya devam edildiği sürece yurt dışına gitme eğilimleri sınırlı kalmaktadır.

Bu bireyler, yerli insan sermayesinin korunması açısından stratejik bir öneme sahiptir. Türkiye'de kalmaya devam ettikleri her yıl boyunca, kurumların kurumsal hafızasına ve yerel ekosistemin gelişimine anlamlı katkılar sunmaktadırlar.

RAPORDAN ANEKDOTLAR

- **Kuruma aidiyet ve işin anlamı belirleyicidir:** Çalışanlar için “Yaptığım iş neye hizmet ediyor?” sorusu, maaş ve kariyer fırsatları kadar önem taşımaktadır. Özellikle savunma ve stratejik sektörlerde ülkeye katkı sunma motivasyonu öne çıkmaktadır.
- **Kurum kültürünün niteliği deneyimleri şekillendirir:** Uluslararası yapılarda güven temelli ve sonuç odaklı çalışma anlayışı hâkimken yerli kurumlarda mikro-yönetim ve süreçlere müdahale algısı yüksektir. Yöneticilerin meslekî yeterliliği ve hata toleransı, özellikle erken kariyer dönemlerinde çalışanların algı ve deneyimlerini doğrudan etkilemektedir.
- **İş-yaşam dengesi kritik önemdedir:** Üst düzey pozisyonlar ve yoğun seyahat gerektiren roller, aile bağlarını zorlayabilmektedir. Buna karşın esnek ve hibrit çalışma modelleri, çalışan bağlılığını ve kurumda kalıcılığı artırmaktadır.
- **Yaşam kalitesi ve kent deneyimi etkileyicidir:** Ulaşım, barınma, çocuk bakım hizmetleri ve kültürel olanaklar gibi unsurlar, bireylerin kariyer tercihlerini ve kurumda kalma kararlarını etkileyen eşik faktörler arasında yer almaktadır.
- **Prestij ve algı farklılıkları baskı oluşturabilir:** Kısa süreli yurt dışı deneyimleri dahi sosyal prestij

kazandırırken, Türkiye’de kalmayı tercih eden bireylerin görünürlüğü ve takdir edilme düzeyi görece düşük kalabilmektedir.

- **Hibrit ve geçici modeller beyin dolaşımını teşvik eder:** Süreli görevlendirmeler, dönüş şartlı burs ve rotasyon programları ile uzaktan katkı sunma modelleri, yurt içi ve yurt dışı arasında bilgi ve deneyim akışını destekleyen yapılar olarak önem kazanmaktadır.

DOLAŞIMI TÜRKİYE’NİN LEHİNE ÇEVİRMEK İÇİN ÖNERİLER

Bulgular; yurt dışında kalıcı olarak bulunanlar, dönenler ve yerelde kalan nitelikli bireylerin Türkiye’ye farklı biçimlerde katkı sunduğunu ortaya koymaktadır. Bu katkıların daha görünür, ölçülebilir ve sürdürülebilir hâle gelebilmesi için politika ve kurumlar düzeyinde kapsamlı yapılar geliştirilmesi gerekmektedir:

Beyin dolaşımını destekleyecek altyapıların güçlendirilmesi

- Diaspora ile çift yönlü bilgi ve ağ köprüleri kurulmalıdır.
- Uzaktan yürütülebilecek ortak araştırma ve proje mekanizmaları oluşturulmalıdır.
- Dönüşü teşvik eden veya konuk araştırmacı statüsüyle süreli katkı sağlayan rotasyon programları başlatılmalıdır.
- Üniversite-sanayi iş birliklerini artıracak sanayi doktora programları yaygınlaştırılmalı ve ortak Ar-Ge çağrılarına öncelik verilmelidir.

Tersine göçü kolaylaştırıcı düzenlemelerin yapılması

- Yurt dışında edinilen akademik ve meslekî ünvanlar için denklik süreçleri hızlandırılmalıdır.
- Taşınma sürecinde vergi, gümrük ve yerleşim işlemlerine ilişkin kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılmalıdır.
- “Dönen uzman” profiline yönelik yerleştirme destekleri, mentörlük ağları ve eş/partner istihdamını gözetten uygulamalar geliştirilmelidir.

Beyin kazancını derinleştirme ve yerli insan kaynağını güçlendirme

- Şirket içi kariyer gelişim yolları belirginleştirilmeli, liyakat esaslı ve şeffaf yükselme kriterleri uygulanmalıdır.
- Çalışanın görev alacağı şehirlerde yaşam kalitesine yönelik yatırımlar desteklenmelidir.
- Aile dostu esnek / hibrid çalışma modellerinin kurumsal altyapısı oluşturulmalı, iş-yaşam dengesi gözetilmelidir.

BÖLÜM I

TEORİK ARKA PLAN



Beyin göçü, çoğunlukla az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere yönelen nitelikli bireylerin hareketliliği şeklinde tanımlanmaktadır (Beine vd., 2008; Carrington ve Detragiache, 1999). Bu süreç hem kaynak hem de hedef ülkelerde eğitim, sağlık ve ekonomi gibi alanlarda çeşitli etkiler üretmektedir (Martineau vd., 2004; Gibson ve McKenzie, 2012). Literatürde beyin göçü; “beyin israfı”, “beyin kazancı”, “beyin dolaşımı” ve “beyin geri kazanımı” kavramlarıyla ilişkilendirilmektedir. “Beyin israfı” (Brain waste), göç eden bireylerin yeterliliklerinin altında işlerde veya farklı bir iş kolunda çalışmaları nedeniyle potansiyellerini tam olarak kullanamamalarını ifade etmektedir (Salt, 1997, s. 5; Schiff, 2005). “Beyin kazancı” (Brain gain), göçmenlerin bulundukları ülkelere sağladıkları insan sermayesi katkısını temsil etmektedir (Stark vd., 1997; Gibson ve McKenzie, 2011). “Beyin dolaşımı” (Brain circulation); nitelikli bireylerin bilgi ve deneyimlerini hem bulundukları hem de kaynak ülkelere aktarabildikleri, karşılıklı etkileşime dayalı bir göç modeli olarak tanımlanmaktadır (Jöns, 2009; Uluslararası Çalışma Örgütü, 2019, s. 22). “Beyin geri kazanımı” (Brain regain) ise göçmenlerin yurt dışında edindikleri bilgi ve deneyimi ülkelerine aktarmalarını ifade etmektedir (Song, 1997; Wadhwa, 2009). 2000’li yıllardan itibaren birçok ülke bu süreci destekleyen politikalar geliştirmektedir (Zweig, 2006, s. 188; Uluslararası Göç Örgütü, 2022, s. 330; Uluslararası Çalışma Örgütü, 2023, s. 26; De Gobbi vd., 2025, s. 24).

Teknik alanlarda uzmanlaşmış nitelikli iş gücünün göçü hem alıcı hem de kaynak ülkelerde yapısal dönüşümlere zemin hazırlamaktadır. Saxenian (2005) Çin, Hindistan ve Tayvan’daki teknoloji ekosistemlerinin yurt dışından dönen mühendislerin katkılarıyla şekillendiğini ifade etmektedir. Wadhwa (2009) ise Silikon Vadisi’nde faaliyet gösteren çok sayıda şirketin, Çin ve Hindistan kökenli mühendisler tarafından kurularak yönetilmekte olduğunu belirtmektedir. Bu durum, alıcı ülkelerde yenilik kapasitesini artırmaktadır. Buna ek olarak göçmenlerin kaynak ülkeleriyle bağlarını sürdürmeleri ise söz konusu ülkelere çeşitli düzeylerde katkı sunmalarını mümkün kılmaktadır. Özellikle Tayvan, Güney Kore ve Singapur’un diasporayla kurdukları etkileşimi, mühendis göçünü kalkınma politikalarına entegre edecek şekilde yapılandırdığı görülmektedir (Toksöz, 2006, s. 228; Wickramasekara, 2003, s. 12). Küresel düzeyde gözlemlenen bu eğilimlerin benzerleri Türkiye’de de görülmektedir.

Türkiye, 2000’li yıllardan bu yana nitelikli iş gücünün yurt dışına yönelmesini sınırlandırmaya yönelik kalkınma politikaları benimsemektedir. Bu doğrultuda TÜBA, TÜBİTAK ve Cumhurbaşkanlığı bünyesinde Strateji ve Bütçe Başkanlığı gibi kurumlar aracılığıyla çeşitli stratejiler geliştirilmektedir. 12. Kalkınma Planı’nda beyin göçüyle mücadele ve nitelikli iş gücünün artırılması temel hedefler arasında yer almakta; mühendislik sektörü öncelikli alanlardan biri olarak tanımlanmaktadır (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023, s. 20). Diğer yandan uygulanan politikalara rağmen teknik yeterliliğe sahip bireylerin yurt dışına yönelme eğilimi günden güne artarak devam ettiği görülmektedir. TÜİK (2024) verilerine göre en fazla göç veren alanlar arasında bilişim ve iletişim teknolojileri (%6,8) ile mühendislik ve imalat (%4,4) öne çıkmaktadır. Bu durum, özellikle yazılım geliştiriciler ve siber güvenlik uzmanlarının göç sürecindeki belirgin rolünü ortaya koymaktadır. Nitekim *Platform Dergisi*’nin (2024) haberine göre Hollanda merkezli ASML firmasına geçen Türk mühendis sayısı 1300’e çıkmıştır. Bu artış, yüksek teknoloji alanlarında yaşanan beyin göçünün ulaştığı düzeyi gözler önüne sermektedir.

Bu çalışma, mühendisler ile bilişim uzmanlarının beyin göçüne yönelme eğilimlerini ve bu tercihin ardındaki meslekî ve toplumsal etkenleri incelemeyi amaçlamakta; literatürdeki boşluğu yalnızca “tersine göç” olgusuna odaklanarak değil aynı zamanda bu olgunun politik ve stratejik uygulanabilirlik boyutunu inceleyerek doldurmayı hedeflemektedir. Ayrıca tersine göçü destekleyecek politikaların

geliştirilmesi ve yurda dönen mühendislerin bilgi ile deneyimlerinin Türkiye ekonomisi ve sanayisine etkili biçimde aktarılmasını mümkün kılacak stratejiler önermeyi hedeflemektedir. Türkiye’de teknik iş gücünün göç eğilimini ele alan araştırmalar bulunmakla birlikte tersine göç sürecine odaklanan kapsamlı çalışmalar sınırlı kaldığı belirtilmektedir (Sunata, 2014; Gökbayrak, 2006). Bu çalışma, teorik açıdan “beyin dolaşımı” kavramını Türkiye bağlamına uyarlayarak literatüre özgün bir katkı sunmayı ve nitelikli insan kaynağının yeniden kazanımına yönelik uygulanabilir öneriler getirmeyi amaçlamaktadır.

1.1. YÖNTEM

Çalışma, nitel araştırma yöntemi temelinde yapılandırılmıştır. Bu yaklaşım sosyal olguların kendi bağlamı içinde derinlemesine incelenmesine olanak tanıdığı için tercih edilmiştir (Lewis, 2015; Miles ve Huberman, 2023, s. 10). Katılımcıların deneyimlerini, algılarını ve karar süreçlerini kapsamlı biçimde anlamaya imkân tanıyan bu yöntem aynı zamanda bireysel anlatıların arkasındaki toplumsal dinamikleri görünür kılmaktadır (Kuş-Saillard, 2012, s. 87; Silverman, 2018, s. 25; Yıldırım ve Şimşek, 2021, s. 42). Araştırma deseni, bireylerin yaşantılarına atfettikleri anlamları derinlemesine incelemeyi amaçlayan olgu bilim (fenomenoloji) yaklaşımı temelinde kurgulanmıştır (Patton, 2018, s. 10; Yıldırım ve Şimşek, 2021, s. 42).

Veri toplama sürecinde yarı yapılandırılmış görüşmeler kullanılmıştır. Bu yöntem, belirlenen tematik çerçeve doğrultusunda görüşmeleri yönlendirme olanağı sağlamakta aynı zamanda katılımcıların deneyimlerini ayrıntılı ve serbest biçimde ifade etmelerine imkân tanımaktadır (Groenewald, 2004; Yıldırım ve Şimşek, 2021, s. 68). Görüşme formu, literatüre dayalı kuramsal çerçeveye göre hazırlanmış ve görüşmeler bu form üzerinden yürütülmüştür. Araştırmacılar tüm katılımcılara aynı temel soruları yöneltilmiş, yanıtların yetersiz kaldığı durumlarda derinleştirici ek sorular sormuştur (Kuş-Saillard, 2012, s. 96; Yıldırım ve Şimşek, 2021, s. 85; Patton, 2018, s. 344). Görüşmeler katılımcıların erişim durumu ve tercihleri doğrultusunda *Google Meet* ve *Zoom* platformları üzerinden gerçekleştirilmiştir. Tüm görüşmeler önceden alınan onam kapsamında sesli biçimde kaydedilmiş, her biri ortalama 45-60 dakika sürmüştür. Sonrasında ses kayıtları metne aktarılmış ve deşifreler doğruluk ve bütünlüğü sağlamak için birden fazla kez kontrol edilmiştir. Ayrıca her görüşme sorusu için ayrı dosyalar oluşturulmuş, katılımcı yanıtları sistematik biçimde sınıflandırılmıştır.

Verilerin analizi Deterding ve Waters’ın (2021) geliştirdiği *esnek kodlama (flexible coding)* yaklaşımına dayalı olarak yürütülmüştür. Bu yöntem, nitel veri analizinde geleneksel *grounded theory* yaklaşımının sınırlılıklarını aşarak büyük ölçekli görüşme verilerinin dijital analizine olanak tanıyan sistematik ve yeniden kullanılabilir bir çerçeve sunmaktadır. Analiz süreci, görüşmelerin deşifre edilmesi ve araştırmacının metinlere bütüncül biçimde aşinalık kazanmasıyla başlamıştır. Kodlamalar tek bir araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiş; sürecin güvenilirliğini artırmak amacıyla iki araştırmacı ve bir uzman bu kodlamaları bağımsız olarak gözden geçirmiştir. Ardından görüşme sorularının mantıksal akışına paralel biçimde geniş kapsamlı *indeks kodlar* oluşturulmuş; bu aşamada verinin genel yapısı düzenlenmiş ve benzer içerikler gruplanmıştır. İkinci aşamada, bu indeksler üzerinden daha odaklı tematik alanlar belirlenmiş ve araştırma sorularıyla ilişkili analitik kodlar geliştirilmiştir. Kodlar arasındaki ilişkiler ve kavramsal örtüşmeler dikkate alınarak temalar şekillendirilmiş, temalar gerekli durumlarda alt temalara ayrılmıştır. Tüm süreç MAXQDA 2020 yazılımı aracılığıyla yürütül-

müş olup veriler düzenlenmiş, kodlar sistematik biçimde ilişkilendirilmiş ve analiz boyunca araştırmacı yorumlarıyla desteklenmiştir. Son aşamada, elde edilen temalar bütüncül biçimde sunulmuş ve yorumlar doğrudan katılımcı ifadeleriyle temellendirilmiştir. Bu yaklaşım analiz sürecinde şeffaflığı, tutarlılığı ve yeniden analiz edilebilirliği sağlamayı amaçlamaktadır.

Araştırmada, *amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme* ile erişimi güç bireylere ulaşmayı hedefleyen *kartopu örnekleme* birlikte kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, belirli nitelikleri taşıyan bireylerin seçimine dayanmaktadır (Sandelowski, 2000; Palinkas vd., 2013). Bu çalışmada ölçüt; meslekî kariyerine Türkiye’de başlayıp mühendislik ya da bilişim alanında yurt dışında veya Türkiye’de kariyerine devam eden bireyler olarak belirlenmiştir. Kartopu örnekleme ise özellikle ulaşılması zor gruplara erişmek amacıyla tercih edilen, olasılığa dayanmayan bir yöntemdir (Etikan vd., 2016; Parker vd., 2019). Bu yöntemde uygun niteliklere sahip katılımcılar belirlendikten sonra benzer özelliklere sahip yeni bireylere bu katılımcıların yönlendirmesiyle ulaşılmıştır (Heckathorn, 1997). Katılımcıların farklı şehir ve ülkelerde yaşamaları, kartopu örnekleme yöntemi araştırma açısından işlevsel kılmıştır.

Araştırma, beyin göçünün üç evresini yaşamış katılımcılarla yürütülmüştür. Bu kapsamda; (1) Yurt dışına göç etmiş ancak henüz dönmemiş bireyler, (2) Türkiye’ye geri dönmüş kişiler ve (3) Yurt dışından iş teklifi almasına rağmen Türkiye’de kalmayı tercih edenlerden oluşan üç grup ortaya çıkmıştır. Polkinghorne’un (1989’dan akt. Creswell, 2021, s. 83) belirttiği üzere yaşam deneyimlerine dayalı görüşmelerde 5 ila 25 katılımcı yeterli görülmektedir. Bu çalışmada ise katılımcı sayısı amaçlı örnekleme stratejisine uygun biçimde belirlenmiş ve verilerin yinelenmeye başladığı, bilgi açısından doyum noktasına ulaşıldığı anda görüşmeler sonlandırılmıştır (Fusch ve Ness, 2015; Guest vd., 2020; Yıldırım ve Şimşek, 2021, s. 123).

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de ayrıntılı biçimde sunulmaktadır. Yurt dışına göç etmiş ve hâlen geri dönmemiş grup altı erkek ve üç kadından oluşmaktadır. Türkiye’ye geri dönen grup dört erkek ve bir kadından, yurt dışından iş teklifi almasına rağmen Türkiye’de kalmayı seçen grup ise aynı şekilde dört erkek ve bir kadından oluşmaktadır. Katılımcıların göç ettiği ya da teklif aldığı ülkeler arasında Almanya, Hollanda, Amerika Birleşik Devletleri, Çekya ve Kuveyt yer almaktadır. Bu coğrafi çeşitlilik göç deneyimlerinin farklı boyutlarıyla ele alınmasına katkı sunmaktadır.

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik, araştırmacı tarafından elde edilen veri ve yorumların gerçek dünyadaki karşılıklarıyla örtüşmesini ifade etmektedir (Cho ve Trent, 2006). Bu çerçevede geçerlik ve güvenirlik; *inandırıcılık*, *aktarılabilirlik*, *tutarlılık* ve *teyit edilebilirlik* olmak üzere dört başlık altında değerlendirilmektedir (Lincoln ve Guba, 1985’ten akt. Cypress, 2017; Hill vd., 1997, s. 556’dan akt. Sousa, 2014).

İnandırıcılık, araştırmanın bulgularının katılımcıların deneyimlerini gerçeğe uygun biçimde yansıtması ve araştırmanın açık, tutarlı ve diğer araştırmacılarca kabul edilebilir olmasıyla ilişkilendirilmektedir (Elo vd., 2014). Bu kapsamda çalışmada veri doygunluğu sağlanana dek görüşmelere devam edilmiş, farklı uzmanlık alanları ve mezuniyet yıllarına sahip katılımcılarla etkileşim kurulmuştur. Elde edilen veriler, içerik doğruluğunu sağlamak amacıyla katılımcılarla paylaşılmış ve katılımcı teyidi alınmıştır. Aktarılabilirlik, araştırma bulgularının benzer bağlamlara uyarlanabilirliğini ifade etmektedir (Polit ve Beck, 2010). Bu çalışmada veriler ayrıntılı ve nesnel biçimde betimlenmiş, örneklemede çeşitliliğe özen gösterilerek aktarılabilirliğin artırılması hedeflenmiştir. Tutarlılık, araştırma sürecinin izlenebilir ve yinelenabilir olmasını ifade ederken teyit edilebilirlik, elde edilen bulguların

araştırmacı önyargılarından bağımsız biçimde veriye dayalı olarak desteklenmesini gerektirir (Shen-ton, 2004; Şencan, 2005, ss. 503-504). Bu doğrultuda kodlama sürecinde tutarlılık korunmuş, veriler aynı yöntemle analiz edilmiş ve uzman görüşleriyle araştırmacının bütününe ilişkin uyum denetlenmiştir.

TABLO 1. ÇALIŞMA GRUBU

GÖÇ EDİP GERİ DÖNEN

KATILIMCI NUMARASI	DÖNDÜĞÜ ÜLKE	CİNSİYETİ
D1	Almanya	Erkek
D2	Almanya	Erkek
D3	ABD	Erkek
D4	Kanada	Kadın
D5	ABD	Erkek

GÖÇ EDİP GERİ DÖNMEYEN

KATILIMCI NUMARASI	GİTTİĞİ ÜLKE	CİNSİYETİ
G1	Almanya	Erkek
G2	Almanya	Erkek
G3	Almanya	Kadın
G4	Hollanda	Erkek
G5	Almanya	Kadın
G6	Almanya	Erkek
G7	Hollanda	Erkek
G8	Çekya	Erkek
G9	Hollanda	Erkek

GÖÇ ETME TEKLİFİ ALIP GİTMİYEN

KATILIMCI NUMARASI	TEKLİF ALDIĞI ÜLKE	CİNSİYETİ
T1	Almanya	Kadın
T2	*	Erkek
T3	Hollanda	Erkek
T4	Kuveyt	Erkek
T5	ABD	Erkek

*Katılımcının isteği doğrultusunda teklif aldığı ülke gizlenmiştir.

BÖLÜM II

GÖÇ EDİP GERİ DÖNMEYENLERLE YAPILAN GÖRÜŞMELERDEKİ BULGULAR



ŞEKİL 1. YURT DIŞINA GÖÇ EDİP GERİ DÖNMEYEN MÜHENDİSLERİN GÖÇ NEDENLERİ VE DENEYİMLERİNE İLİŞKİN TEMATİK YAPI'



2.1. GÖÇ ÖNCESİ BEKLENTİLER VE MESLEKİ YÖNELİMLER

2.1.1. MESLEKİ BELİRSİZLİK VE BİLGİ EKSİKLİĞİ

Katılımcıların bir kısmı, Türkiye’de mühendislik mesleğine yönelmeden önce alana ilişkin net hedeflere sahip olmadıklarını, özellikle uzmanlık alanlarına dair yeterli bilgiye ulaşamadıklarını belirtmiştir. Bu belirsizlik durumu sadece bireysel deneyimlerden kaynaklanmamakta aynı zamanda yapısal bir eksikliğe işaret etmektedir. Katılımcılar meslek seçiminin geç yapıldığını ve planlı bir yönlendirme sürecinin bulunmadığını vurgulamıştır. Bu bağlamda meslekî yönelimlerin çoğu zaman rastlantısal ya da anlık kararlarla belirlendiği ifade edilmiştir. Belirsizliğin arkasında kariyer rehberliği eksikliği, sektör-üniversite köprülerinin zayıflığı ve staj erişimindeki eşitsizlikler bulunmaktadır. G1’in anlatısı bu eleştiriyi açık biçimde ortaya koymaktadır:

“Yani ne istediğimi bilmiyordum. Zaten genel olarak Türkiye’de meslek seçiminin çok geçe bırakıldığını da düşünüyorum. Yani biraz böyle, ‘kervan yolda dizilir’ modunda bir mesleğe başlangıç oluyor bence.” (G1)

Belirsizlik yalnızca meslek seçimi aşamasıyla sınırlı kalmamakta meslekî gelişim ve uzmanlaşma süreçlerinde de devam etmektedir. G4, sahip olduğu bilgi ve deneyime rağmen Türkiye’de kendi potansiyelini tam olarak gerçekleştiremediğini ifade etmiştir:

“Elimde bulunan deneyimler, bilgi birikimi ve kendi kendimi geliştirebildiğim düzey konusunda tam olarak doğru odaklanmadığımı düşündüm Türkiye’de... hep böyle bir yerde bir kapıya mutlaka takılmış oldum.” (G4)

2.1.2. BİLİNÇLİ TERCİH VE ALAN ARAŞTIRMASI

Bazı katılımcılar, üniversiteye başlamadan önce mühendislik alanına yönelik bilinçli tercihler yaptıklarını ve bu kararların sistemli bir araştırma sürecine dayandığını belirtmiştir. Bu kişiler, meslekî yönelimlerini anlık kararlarla değil bölüm olanakları, sektörel gelişmeler ve kariyer potansiyelleri doğrultusunda şekillendirdiklerini ifade etmiştir. Başlangıçtaki iyimser beklenti, mezuniyet sonrası fırsat görünürlüğündeki daralma ile çatıştığında göç eğilimi güçlenmektedir. G2’nin anlatısı bu sürecin tesadüfi değil planlı bir araştırma temelinde geliştiğini göstermektedir:

“Tabii seçim yaparken seçerken hani hangi bölümlerle çalışabiliriz, ne yaparız; diye bakmıştım. Ona göre seçmiştim.” (G2)

Benzer şekilde G5 de savunma sanayisindeki gelişmeleri dikkate alarak mühendislik eğitimi alma kararı verdiğini ve bu seçimin başlangıçta tatmin edici olduğunu ifade etmiştir:

“Benim bu bölümü tercih ettiğim dönem yani 2015 yılında bu bölümün ve mezuniyet sonrasında edinilecek mesleklerin Türkiye’de çok büyük bir iş kapısı olduğu düşünülüyordu. En azından bizim için öyle görünüyordu. Türkiye, o dönemlerde savunma sanayisinde yeni yeni ciddi yatırımlar yapmaya karar vermişti...” (G5)

Aynı katılımcı mezuniyet sonrasında yaşadığı hayal kırıklıkları sonucu yönünü yurt dışına çevirdiğini dile getirmiştir:

“...O zamanlar gerçekten öyle gibi görünüyordu. Dolayısıyla mezun olana kadar geçen süreçte, iş fırsatları açısından hâlâ umutluydum ve mutluydum. Aslında bugün bile Türkiye’de genç mezunlara yönelik güzel kapılar var, bana göre. Ama bu fırsatlar ne kadar doğru şekilde sunuluyor, gençler ne kadar doğru alanlara yönlendirilebiliyor, orası tartışılır. En azından benim için böyle olmadı, bu olanaklar benim karşıma çıkmadı. Bu nedenle yurt dışına taşınmaya karar verdim.” (G5)

2.1.3. HEDEF ODAKLILIK VE KURUMSAL HAYALLER

Bazı katılımcılar meslekî yolculuklarına belirli hedeflerle ve sektör odaklı hayallerle başladıklarını ifade etmiştir. Bu kişiler, teknik beceriler kazanmanın yanı sıra Türkiye’deki saygın kurumlarda kariyer yapma arzusu taşıdıklarını da dile getirmiştir. Bu yaklaşım, meslekî yönelimlerin yalnızca eğitime dayalı değil kurumsal başarı ve görünürlük ekseninde şekillendiğini ortaya koymaktadır. Kurumsal prestij hedefleri, yönetsel/ekonomik eşikler aşılamadığında yurt dışı seçeneklerine yer açmaktadır. G3, üniversite öncesinde ya da sürecin erken dönemlerinde gelişen motivasyonlarını şu sözlerle aktarmıştır:

*“Okulu kazandığım dönemi hiç unutmam. Yolda minibüsle geçerken, o dönem *** telekomünikasyon firmasının binası dikkatimi çekti. Her geçtiğimde içimden ‘Bir gün burada çalışacağım’ diye geçirirdim. Sonuçta yapacağım meslek belliydi, ***’in hizmet verdiği alan da bu alana uygundu. Allah kısmet etti, bir bağlantı aracılığıyla -en azından CV’mizi içeriden iletebilecek biri vasıtasıyla- sürece dâhil oldum. Önce orada staj yaptım, ardından işe başladım. Elektronik haberleşme bölümünü seçerken hep teknik bir iş yapmak, mühendislik alanında çalışmak gibi bir hedefim vardı.” (G3)*

Benzer şekilde G6 da mezuniyet sonrası için bazı hedefler belirlediğini ve bu hedeflerin sektördeki tanınmış kurumlarla ilişkili olduğunu ifade etmiştir:

“Üniversite hayatım boyunca hedefim, teknik olarak başarılı bir kariyer inşa etmektir. Bunun için hem derslerime yoğunlaştım hem de çeşitli projelerde aktif olarak yer aldım. Okulda ne öğrendiysem mesleğimde de büyük ölçüde onu uyguluyorum. Üniversitemizde elektronik mühendisliği kapsamında beş farklı uzmanlık alanı vardı; ben 2010 yılında elektronik sistemler üzerine odaklandım ve hâlen o alanda yazılım geliştirme üzerine çalışıyorum. Elbette zamanla bazı küçük yön değişiklikleri oldu ama genel olarak üniversitede hedeflediğim alanda ilerliyorum. O yıllarda öğrenciyken yaz aylarında yurt dışında çalışmak yaygındı. Ben de bu kapsamda üç ay Amerika’ya gittim. Aslında amacım doğrudan yurt dışına gitmekten çok, yurt dışına entegre olabilen bir iş yapmaktı. Hâlâ da bu bakış açısıyla ilerlemeye çalışıyorum.” (G6)

2.1.4. TEKNİK BAŞARI VE ÜRETİM ODAKLILIK

Bazı katılımcılar mühendislik eğitime başlarken yönetici pozisyonlarına ulaşmaktan çok, doğrudan teknik bilgi üretimiyle ilişkili bir meslek pratiği yürütme arzusuyla hareket ettiklerini ifade etmişlerdir. Bu katılımcılar için meslekî tatmin, organizasyonel sorumluluklar üstlenmekten ya da hiyerarşik yükselmeden ziyade somut çıktı üretebilme ve teknik becerileri doğrudan kullanabilme imkânlarıyla tanımlanmaktadır. Dolayısıyla kariyer hedefleri daha en başından itibaren “yönetici olma” fikrinden ayrılmakta; bunun yerine üretim süreçlerine doğrudan dâhil olabilecekleri bir meslekî rota benimsenmektedir. Katılımcılardaki tercihler yatay hiyerarşi ve uzmanlık-merkezli Avrupa rolleriyle yüksek uyum göstermektedir.

G6’nın anlatısı bu yaklaşımı açık biçimde yansıtmaktadır. Katılımcı, lisans eğitimi süresince teknik uzmanlık kazanmayı merkeze alarak bir kariyer planlaması yürüttüğünü ve yöneticilik gibi idarî rollere değil üretim odaklı pozisyonlara yönelmek istediğini belirtmektedir:

“Lisans hayatım boyunca üniversitede teknik anlamda başarılı olabileceğim bir kariyer hedefliyordum. Daha çok bir şeyler üretebileceğim, yönetsel değil üretim odaklı bir işte çalışmak istiyordum. Kariyerim de bu doğrultuda ilerliyor.” (G6)

Benzer biçimde G4 de elektronik haberleşme alanını tercih ederken “mühendis işi” olarak tanımladığı teknik bir meslek pratiğini hedeflemiş; mühendislik mesleğini üretkenlik, çözüm geliştirme ve teknik uzmanlıkla özdeşleştirmiştir:

“Elektronik haberleşmeyi seçerken hep böyle bir teknik iş yapmak, mühendis işi yapmak kafamda vardı.” (G4)

2.1.5. AİLE ETKİSİ VE YÖNLENDİRME

Bazı katılımcıların anlatılarının meslek seçiminin yalnızca bireysel ilgi ve yeteneklere dayalı bir karar süreci olmadığını; aksine aile bireylerinin beklentileri, yönlendirmeleri ya da doğrudan baskıları sonucunda şekillendiğini göstermektedir. Bu durum, kariyer planlamasında bireyin öznel tercihlerini sınırlayan yapısal ve kültürel bir unsur olarak değerlendirilebilir. Özellikle genç yaşta alınan kararların aile içi otorite ilişkileriyle iç içe geçmiş olması, bireylerin uzun vadeli meslekî yönelimlerini doğrudan etkileyebilmekte; zaman zaman potansiyel olarak daha çok istedikleri alanlardan uzaklaşmalarına yol açabilmektedir. Aile kaynaklı alan seçimi, ilerleyen yıllarda alan-rol uyumsuzluğu ve göç niyetinde artış ile ilişkilidir.

G7’nin anlatısı bu süreci oldukça açık bir biçimde ortaya koymaktadır. Katılımcı, üniversiteye hazırlanırken kişisel olarak bilgisayar mühendisliği alanına yönelmek istemiş ancak babasının memleketine yakın bir şehirde eğitim alması ve elektrik mühendisliğini tercih etmesi yönündeki talebi doğrultusunda kararını değiştirmiştir:

“Üniversiteye hazırlanırken mühendislik okumayı planlıyordum. Mühendislik dalı olarak ise bilgisayar mühendisliğini düşünüyordum. Ancak süreç beklediğim gibi ilerlemedi. Ailem özellikle babam, memleketime yakın bir yerde okumamı ve elektrik mühendisliği bölümünü tercih etmemi istedi. Ben de kabul ettim ve bilgisayar mühendisliğine gitmedim.” (G7)

2.2. TÜRKİYE'DEKİ MESLEKİ DENEYİMLER

2.2.1. İLK YILLARDA KURUMSAL DESTEK VE ÖĞRENME FIRSATLARI

Bazı katılımcıların anlatılarında kariyerlerinin ilk yıllarında görev aldıkları kurumsal yapıların meslekî gelişim açısından önemli olanaklar sunduğu görülmektedir. Bu dönem; teknik bilgi edinmenin ötesinde özgüven kazanımı, kurumsal işleyişi tanıma ve profesyonel ilişki ağlarına erişim gibi kazanımlarla öne çıkmaktadır. Özellikle büyük ölçekli firmalarda genç mühendislerin sorumluluk üstlenmesi ve yönetici düzeyleriyle doğrudan temas kurmasına imkân tanıyan çalışma ortamları, öğrenme isteğini ve kuruma olan bağlılığı artırıcı bir zemin hazırlamıştır. Bu olumlu seyir, yönetici rotasyonları ve yeniden yapılanma evrelerinde kırılanlaşmıştır:

*“***’te yeni mühendis olarak bile ARGE direktörüyle toplantıya girme fırsatım oldu.” (G6)*

“O 4 yıl, bana inanılmaz şeyler katmış... Hâlâ ekipteki yenilere göre daha verimliyim.” (G4)

“İlk işe girdiğimde öğrenme hevesim çok yüksekti, kişisel gelişimime katkı sağlayan bir dönem oldu.” (G1)

2.2.2. YÖNETSEL PROBLEMLER, LİYAKATSİZLİK VE KISITLI GELİŞİM

Katılımcıların ifadelerinden, yönetsel sorunlar ile liyakat ilkesine aykırı uygulamaların meslekî doyum üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğu anlaşılmaktadır. Sorun, performans ölçütlerinin belirsizliği ve atama süreçlerinin şeffaf olmayışı etrafında yoğunlaşmaktadır. Yetersiz yöneticilerin görevlendirilmesi, ekip içi dengesizlikler ve karar alma süreçlerindeki keyfî tutumlar çalışanların motivasyonunu azaltmış, uzun vadeli kariyer planlarını sekteye uğratmıştır. Bu yapısal sorunlar, bazı katılımcıların göç etme kararını doğrudan etkilemiştir.

Katılımcılardan biri, yöneticilik yeterliliğine sahip olmayan kişilerin idarî görevlere getirildiğini şu şekilde ifade etmiştir:

“Yöneticilik vasfı olmayan kişiler yönetici yapıliyordu... Sizden daha az bilgili birinden onay almak zorunda kalıyordunuz.” (G5)

Bir diğer katılımcı iş yükünün adaletsiz biçimde dağıtıldığını belirtmiştir:

“İşin tüm yükünü birkaç yeni mezuna yıkıyorlar... 3-4 kişilik işi, tek başına yapıyorsun.” (G5)

Öte yandan başlangıçta olumlu deneyimler yaşayan bir katılımcı, yönetici değişimiyle birlikte ortaya çıkan sorunları şu sözlerle aktarmıştır:

“İşe ilk başladığımda birim yöneticimizle aramız iyiydi hem iyi bir yöneticiydi hem de laboratuvarı düzen ve disiplinin arttığı bir dönemdi. Benim için de öğrenme hevesimin yüksek olduğu, gelişimime katkı sağlayan bir süreçti. Ancak zamanla bazı idarî sorunlar ortaya çıktı. Meğer daha önce de varmış ama bizden saklanmış. Sonrasında yöneticimiz, üst yönetimle yaşanan anlaş-

mazlıklar nedeniyle bir anlamda ‘sürüldü.’ Yerine gelen yöneticinin idarî yetkinliği düşüktü ve bu görevle ilgilenmek istemiyordu. Biz de bu süreçte işleyişi sıkça eleştirmeye başladık. Biraz da eski düzenin insanları gibi arafta kaldık; tam uyum sağlayamadık.” (G1)

2.2.3. AŞIRI İŞ YÜKÜ VE SÜREKLİ ERİŞİLEBİLİRLİK BEKLENTİSİ

Katılımcıların bazıları, Türkiye’deki özel sektör deneyimlerinde karşılaştıkları yoğun iş temposunun yalnızca fiziksel değil aynı zamanda zihinsel bir tükenmişliğe yol açtığını belirtmiştir. Bu durum, iş-yaşam dengesinin bozulmasına ve kişisel alanın ihlal edilmesine neden olmaktadır.

Özellikle özel sektörde edindiği deneyimlere değinen G4, “sürekli erişilebilir olma” beklentisinin zamanla yıpratıcı bir hâl aldığını ifade etmiştir:

“Tatildeyken deniz kenarında laptop açtığımı bilirim, 7/24 ulaşılabilir olmak zorundasınız... Bu baskı artık boğazınıza kadar geliyor.” (G4)

Yurt dışı iş kültürüyle Türkiye’yi karşılaştıran G5, Almanya’daki “mesai” kavramının kişisel sınırları koruyan bir yapıya sahip olduğunu vurgulamış; Türkiye’de ise geç saatlerde gelen iş mesajlarının özel hayatı ihlal ettiğini belirtmiştir:

“Almanya’da bu sistem zaten yerleşmiş yani mesai saati bitince iş de bitiyor. Benim için önemli olan da buydu. Saat 18.00’den sonra iş yerindeki herhangi bir şey beni ilgilendirmiyor çünkü o noktadan sonra kendi hayatım başlıyor. Ama Türkiye’de bunun tam tersiyle karşılaştım. Gece 24.00’te mesaj aldığım çok oluyordu, böyle yöneticilerim vardı. Ve bir kadın olarak gece yarısı birinden mesaj almak istemem, açıkçası.” (G5)

Kurumsal yapıların çalışma düzenine dair gözlemlerini aktaran G6, uzun çalışma saatlerinin ve bitmek bilmeyen teslim baskısının yalnızca bireysel değil toplu bir memnuniyetsizlik ortamı oluşturduğunu belirtmiştir:

“Uzun çalışma saatleri ve sürekli bir işi yetiştirme baskısı altında genel olarak mutsuz bir iş çevresinde çalıştığımı, söyleyebilirim. Zaten herkesin sürekli bir şikâyet hâlinde olduğunu da gözlemliyordum.” (G6)

Bankacılık sektöründe görev yapmış olan G7, Türkiye’deki ekonomik dalgalanmaların ve sürekli değişen operasyonel gerekliliklerin iş yükünü katlanarak artırdığını ifade etmiştir:

“En son yoğun çalışma koşullarım da bir değişikliği tetikledi. Türkiye’de çok daha yoğun çalışmaya alıştık, ülkenin dinamikleri bunu gerektiriyor. Özellikle bankacılık deneyimimde bu daha da belirgindi. Türkiye’de ise işler çok daha karmaşıktı, sürekli değişiklik vardı. Bir kampanya, bir faiz oranı değişikliği, bir ürün güncellemesi; derken sürekli üretim ortamına geçiş, takip, izleme, sistemlerin ayakta tutulması gibi süreçler yoğun ve stresliydi. İş yükü bu nedenle oldukça fazlaydı.” (G7)

2.2.4. YÖNETİCİNİN ROLÜ: KISIT MI KONFOR MU?

Farklı yöneticilerle çalışan katılımcılar; yönetici tutumlarının iş tatmini, motivasyon ve performans üzerinde doğrudan etkili olduğunu ifade etmiştir. Destekleyici ve güven ilişkisine dayalı yaklaşımlar olumlu deneyimler oluştururken baskıcı ve yetkinlikten yoksun tutumlar çalışma ortamını olumsuz etkilemektedir. Yönetici deneyimi, ücret/iş-yaşam dengesi/liyakat ile kümelenerek göç kararını kademeli olgunlaştırmaktadır.

Kurumsal destek deneyimini olumlu örneklerle aktaran G4, yöneticisinin esnek ve anlayışlı yaklaşımını şu şekilde dile getirmiştir:

“Müdürüm beni hep destekledi... 14 günlük yıllık izne ek, anlaşılarak fazladan izne çıkardım.” (G4)

Benzer biçimde G6 da ilk yöneticisiyle yaşadığı teknik anlaşmazlıklara rağmen profesyonel bir iletişim sürdürebildiklerini belirtmiştir:

“İlk yöneticimle teknik çatışmalar olsa da hep çözüm bulduk... Saygı çerçevesinde ilerledi.” (G6)

Yönetim tarzına yönelik olumsuz deneyimlere dikkat çeken G3, Türkiye’deki iş yerlerinde karşılaştığı baskıcı tutumların özellikle stres düzeyini artıran bir unsur olduğunu ifade etmiştir:

“Yöneticilerimle aramda ‘arkadaş-abi’ ilişkisi değil de daha çok ‘patron-çalışan’ ilişkisi oluyordu ve baskı inanılmazdı. (...) Sistem çöktüğünde bile sorumluluk size yükleniyor, performans görüşmelerinde bunlar karşınıza çıkarılıyordu. Zammı da etkiliyor, primi de. Ama bir noktada paranın önemli olmadığını, yaşadığınız stresin ağırlığını fark ediyorsunuz.” (G3)

Kurumsal yapıya yönelik yapısal eleştirilerde bulunan G4, genç mühendislerin motivasyonunu düşüren en önemli faktörlerden birinin liyakate dayanmayan yönetici atamaları olduğunu vurgulamıştır:

“Yeterli olmayan ama liyakatsizlikle yönetici yapılan kişilerle çok karşılaştım. Genç bir mühendis olarak sizden daha bilgisiz birinden onay almak zorunda kalıyorsunuz. Bu da zamanla hevesi kırıyor, öz güveni zedeliyor. Sadece benim çalıştığım yerde değil başka firmalarda da aynı şikâyet vardı. Ne kadar çabalarsanız çabalayın, hak ettiğiniz yere gelmeniz çok zor.” (G4)

2.2.5. İŞ TATMİNİ, KURUMSAL AİDİYET VE UZUN SÜRELİ DENEYİM

Katılımcıların bazıları, Türkiye’de uzun süre aynı kurumda çalışmanın meslekî doyum, ekip bütünlüğü ve yöneticilerle kurulan ilişkiler açısından olumlu bir deneyim sunduğunu ifade etmiştir. Bu katılımcıların anlatılarında; kurumsal kültüre uyum, meslekî ilerleme fırsatları ve iş yerinde güven ilişkileri ön plana çıkmaktadır. Uzun süreli kurumsal bağlılık yalnızca meslekî bir tercih değil aynı zamanda iş yerinde sağlanan istikrâr, tanıdık çalışma ortamı ve birlikte üretme kültürü gibi unsurları üzerinden anlam kazanmıştır. Dolayısıyla göç her zaman memnuniyetsizlikten değil çocuk eğitimi ve yaşam kalitesi gibi dışsal tercih alanlarından da beslenmektedir:

“19 yıl boyunca aynı sektörde kaldım... bilgi aktaran pozisyona geçmiştim.” (G9)

“...’deki yöneticilerimden çok memnundum... Hâlâ görüşüyorum.” (G8)

“Hiç kötü deneyimim olmadı... çalıştığım tüm kurumlardaki yöneticilerle ilişkim hep iyiydi.” (G7)

Bazı katılımcılar, kariyerlerinin ilk dönemlerinde görece düzenli biçimde işleyen terfî mekanizmalarının zamanla kurumsal değişiklikler sonucu işlevini yitirdiğini ifade etmiştir. Bu durum hem bireysel gelişim süreçlerini yavaşlatmış hem de iş yerindeki motivasyonu olumsuz yönde etkilemiştir. Yöneticilik pozisyonlarının uzun süre boş kalması ya da liyakat ilkesine dayanmayan atamaların yapılması, profesyonel ilerleme açısından katılımcılar için önemli bir engel hâline gelmiştir.

Bir katılımcı, başlangıçta terfî sürecinin belirli bir sistematik içinde işlediğini şu sözlerle aktarmıştır:

“Biz araştırmacı olarak başlıyorduk... Uzman araştırmacı olunuyordu... Tabloda hareket ediyorsun yani.” (G1)

Aynı katılımcı yeni sistemle birlikte hak kayıpları yaşandığını dile getirmiştir:

“Yeni sistemle eşleştirme konusunda sıkıntılar yaşadım... Hak kaybına uğrayanlar oldu.” (G1)

Ayrıca yöneticilik pozisyonunun boş kalmasının çalışma ortamına olumsuz yansıdığını şu ifadelerle belirtmiştir:

“Yönetici olmayınca laboratuvarında bir duraklama dönemi oldu.” (G1)

2.2.6. ALAN UYUMSUZLUĞU VE BEKLENTİ-KARŞILIK DENGESİZLİĞİ

Bazı katılımcıların anlatılarında eğitim geçmişi ile çalıştıkları pozisyonların örtüşmemesi ve kurumsal yapıların kariyer beklentilerini karşılayamaması, motivasyon kaybına ve meslekî yön değişikliklerine yol açmıştır. Teknik uzmanlık alanıyla uyumsuz görevlerde bulunmak ya da gelişim fırsatlarının sınırlı olması, bireysel ajandaların yeniden şekillenmesine neden olmuştur.

*“***’daki projemi çok seviyordum, teknik olarak da memnundum. Ancak yüksek lisans yaptığım alanda çalışmak isteğiyle ***’a geçtim. Yüksek lisansında 4G, 5G gibi teknolojilerle araçlar arası haberleşme üzerine çalışmıştım ve ***’ta bu alanda bir ekip vardı. Görüşmüş olsam da ***’taki deneyimim daha uygun bulunduğu için başka, daha merkezî bir projeye yönlendirildim. Sonuçta kişisel beklentilerimle verilen görev örtüşmeyince istediğim gibi bir deneyim olmadı.” (G6)*

2.2.7. KURUMSAL ATMOSFER, EKİP İLİŞKİLERİ VE ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ

Bazı katılımcıların anlatılarında Türkiye'deki çalışma ortamında ekip içi ilişkiler, kurumsal atmosfer ve iletişim biçimlerinin meslekî doyum üzerinde belirleyici olduğu görülmektedir. Buradaki vurgu, kurumlardaki biçimsel insan kaynakları politikalarından ziyade gündelik iletişim pratikleri ve ifade alanı üzerinedir. Uyumlu ekip yapısı ve güvene dayalı ilişkiler aidiyet duygusunu pekiştirmiştir. Ancak adaletsiz iş bölümü, ifade özgürlüğü eksikliği ve liyakat dışı uygulamalar, motivasyonu düşürmüş ve bireysel tatmini zedelemiştir.

“Benimle aynı seviyede olan biri müdür oluyor ama yanlış yapıyor, bunu söyleyemiyorsun. Türkiye’de böyle bir şey yok; emir demiri keser gibi işliyor... Bugün deseler ki aynı ekibi tekrar kuruyoruz, giderim. O derece... Çünkü çalışma arkadaşlarımızın gerçekten çok önemi var.” (G4)

Ayrıca G5 “liyakat ilkesine aykırı” işleyişin ve ödüllendirme eksikliğinin kurumsal bağlılık üzerinde yıpratıcı etkileri olduğunu vurgulamıştır.

“Ne kadar başarılı biri olursanız olun, hak ettiğiniz yere hak ettiğiniz zamanda gelemeyeceğinizi çok açık bir şekilde görüyorsunuz.” (G5)

2.3. GÖÇ KARARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.3.1. GÖÇ KARARINDA BELİRLEYİCİ OLAN FAKTÖRLER: EKONOMİK, POLİTİK VE MESLEKİ UNSURLARIN KESİŞİMİ

Katılımcı anlatılarında göç kararı kişisel tercihlerden çok daha fazlasını içeren çok katmanlı bir sürece işaret etmektedir. Kararın arka planında ekonomik istikrarsızlık, politik belirsizlik, meslekî doyumsuzluk ve kurumsal erozyon gibi yapısal unsurlar iç içe geçmiştir. Türkiye’de kalmak birçok kişi için yalnızca riskli bir tercih değil sürdürülemez bir yük olarak tanımlanmıştır. Veriler ekonomik istikrarsızlığın çoğu vak’ada ilk tetikleyici, yönetim ve kariyer tıkanmasının güçlendirici olduğunu göstermektedir.

Günlük yaşamın kesintisiz ekonomik kaygılarla kuşatılması özellikle genç mühendisler ve bilişim uzmanları açısından göçü bir zorunluluk hâline dönüştürmektedir. G2; ekonomik koşulları sadece bireysel refahla sınırlı olmayan, sosyal dokuyu da etkileyen bir bütün olarak değerlendirmiştir:

“Alım gücümün düşmesi nedeniyle sürekli alım gücünü düşünmem... Enflasyon, ülkenin entegrasyon olmadan göç kabul etmesi, sistemin bu göçü kaldıramaması... Ekonomik açıdan, politik açıdan sıkıntılı bir ülke hâline gelmesi...” (G2)

Belirsiz bir gelecek algısı yalnızca finansal değil toplumsal sermayeye ilişkin beklentileri de gölgelemektedir. G1’in ifadesi aile desteğinin bu kararı nasıl hızlandırdığını göstermektedir:

“Benim ailem biraz daha muhalif zihniyetli bir aile olduğu için onlar bunu destekliyordu. Yani ‘ülke çok kötü durumda’ gibi... Onlar zaten ‘oralara daha iyi’ gözüyle bakıyorlardı.” (G1)

Kurumsal bağlamda yaşanan tatminsizlik, meslekî motivasyonun zayıflamasıyla birlikte göçü besleyen bir başka dinamik olarak öne çıkmaktadır. G3, mühendislik pratiği ile iş yaşamı arasındaki kopukluğa ve ekip içi çözülmeye dikkat çekmiştir:

“Aldığın eğitimleri gerçek hayatta uygulayamıyorsun... Çevremdeki insan kalitesi düşmeye başlıyor. Çünkü bizim şirkette arkadaşlarımdan çok giden oldu.” (G3)

Göç kararının çoğu zaman bireysel bir çıkış değil çevreyle ortaklaşa alınan kolektif bir yönelim olduğu görülmektedir. Katılımcıların önemli bir kısmı bu kararı eşleriyle birlikte vermiş; çevrelerinden özellikle de yöneticiler ve çalışma arkadaşlarından doğrudan destek almıştır:

“Yöneticilerim doğru bir karar olduğunu söyledi. Kimse ‘gitme’ demedi. Somut olarak bakıldığında herkes ‘evet bu bir fırsat’ dedi.” (G2)

Ayrıca göç kararında okul ücretlerinin artışı da etkili olduğu görülmektedir.

“Ekonomik olarak görece iyi bir gelire sahip olmamıza rağmen okul masrafları konusunda zorlandık. Eğitim, kaliteden çok çocukları izole etmeye dönmüş durumda. Daha fazla para ödeyerek çocuğu izole edebiliyorsunuz. İki çocukla bu süreci karşılamak külfet olmaya başladı.” (G7)

“Devlet okulu bir seçenek değil çevremdeki herkes özel okula yönelmişti... Gelirin %20’si eğitime gidiyordu.” (G9)

G4’ün anlatısı, yurt içindeki sınırlı istihdam olanaklarının ve yoğun rekabetin bireyin kariyer motivasyonunu doğrudan etkilediğini göstermektedir. Başvuruların sıklıkla olumsuz sonuçlanması, kişiyi kendi yeterliliklerini sorgulamaya ve sürekli olarak kendini geliştirmeye yönlendirmiştir. Özellikle kamuya bağlı kurum ve kuruluşlarda oldukça dar sınırlar çerçevesinde belirlenen puan barajları, katılımcının çabalarının karşılık bulmamasına neden olmuş bu durum bireyde derin bir hayal kırıklığı oluşturarak göçü tetiklemiştir.

“Motivasyonla etrafa baktığınızda aslında gidecek çok yeriniz olmadığını fark ediyorsunuz. Başvurular bir noktaya kadar olumlu gitse de sonu genelde olumsuz oluyor. (...) Türkiye’deki önde gelen savunma sanayi firmalarına çok sayıda başvuru yaptım. ALES’e girdim, 84,5 puan aldım ama örneğin bir pozisyon için 85 gerekiyordu, bu yüzden elendim. Bu tür şeyler beni daha da demotive etti. Sonunda şunu dedim: Türkiye’de ya çok daha iyi olmalıyım ki iş bulabileyim ya da buradan gitmeliyim. (...) Almanya’ya geldiğimde çok büyük firmalara başvurdum ve iki tanesinden sadece iki hafta içinde olumlu dönüş aldım. Biri şu anda çalıştığım havacılık alanında büyük bir firma, diğeri de iletişim sektörünün devlerinden biriydi. Bu kez tercih yapan taraf bendim. Her iki şirketle görüşürken adeta dünyam şaştı; ne yaşadığımı, bu farkın neden bu kadar büyük olduğunu anlamakta zorlandım.” (G5)

2.3.2. GÖÇ KARARINDA KIRILMA ANLARI VE ZORLAYICI DENEYİMLERİN ROLÜ

Göç kararı çoğu zaman tekil bir nedene dayanmak yerine, bir dizi iç içe geçmiş zorlayıcı deneyimin sonucu olarak şekillenmektedir. Meslekî tıkanma, kişisel krizler, yöneticilerle yaşanan gerilimler, sistemsel güvensizlik ve toplumsal çöküş algısı gibi faktörler bir araya geldiğinde bu karar birey açısından kaçınılmaz hâle gelebilmektedir. Kimi anlatılarda göç bir seçenekten ziyade acil bir çıkış yolu olarak tanımlanmıştır. Esasında biriken kritik olaylar, biriken memnuniyetsizliği karara dönüştüren bir eşik etkisi: oluşturmaktadır.

*“Müdürümle anlaşamadık... Yeni müdür yapılmıştı. ‘Mikro management’ yapılıyor benimle bile değil elemanlarla çalışıyor...2016’da ***’e geçecektim, darbe girişimi oldu. Üç gün kala işe alım iptal edildi. Sonra işsiz kaldım, ‘Damgalanmaktan endişelenmeli miyim?’ diye düşündüm. O noktada dedim ki: ‘Yeni alternatifler bulmam gerek.’” (G4)*

Benzer şekilde G9, İstanbul’daki deprem sonrası oluşan psikolojik baskının ve toplumsal gerilimin göç kararını etkileyen önemli bir unsur olduğunu vurgulamaktadır:

“İstanbul’dan çıkmak zorundaydım. Deprem çok etkiledi... Evde oturunca fark etmiyorsun ama sokakta bir gerginlik var.” (G9)

2.3.3. ORTAK HAYAT KURGUSU VE GÖÇÜN AİLEVİ ÇERÇEVESİ

Katılımcı anlatılarında dikkat çeken örüntülerden biri; göç kararının bireysel bir tercihten çok, ortak bir yaşam kurma arzusuyla şekillenmesidir. G5’in ifadesi, bu sürecin meslekî bir yön değişikliği olmaktan çıkarak bütüncül bir yaşam planlamasının parçası hâline geldiğini göstermektedir:

“O kadar yurt dışına gitmeyi kafaya koymuştuk ki... Dedik ki evlenip gidelim. Direkt orada başlayalım. Ailelerimizin ilk tepkisi de bu yüzden olumluydu.” (G5)

Aynı katılımcı; Türkiye’deki beyaz yaka çalışma yaşamını sadece ekonomik gerekçelerle sınırlı olmayan, zihinsel ve duygusal tükenmişliğe yol açan yapısal bir sorun olarak değerlendirmiş; Almanya’daki mesai kültürünü ise kişisel yaşam sınırlarını koruyan bir sistem olarak tanımlamıştır:

“Türkiye’de gece 24.00’te mesaj aldığım çok oluyordu... Bir kadın olarak birinden mesaj almak istemem. Almanya’da ise saat 18:00’dan sonra iş bitiyor.” (G5)

G8’in anlatımı, göç kararını ekonomik dengeler ve yaşam kalitesi üzerinden temellendirmiştir:

“Bu kararı almamın en temel nedeni ekonomiydi; sadece Türkiye’nin genel ekonomik durumu değil kendi kişisel koşullarım da belirleyici oldu. Türkiye’de prestijli kurumlarda çalışma imkânım olsa bile maaşlar ve yaşam standartları mevcut yaşantımın oldukça gerisinde kalıyor. Büyük bir şehirde yaşamama rağmen ulaşım, çocuklara yönelik destek hizmetleri ve temel ihtiyaçlar erişilebilir düzeyde. Türkiye’ye dönsem; günlük yaşamın pratik zorluklarıyla baş etmek zorunda kalacağım, sadece çocuğun okuluna ulaşımı bile ciddi bir mesele olurdu. Burada ise ekonomik olarak daha dengeli ve konforlu bir hayat kurabildim. Eğer Türkiye’de benzer şartlar mümkün olsaydı dönmeyi isterdim ama mevcut durumda bu mümkün görünmediği için artık ‘kalıcıyım’ diyebiliyorum.” (G8)

Benzer şekilde G9, sosyal çevreyle kurulan ilişkilerdeki kopuş korkusuna ve eğitim sistemiyle ilgili kaygılara dikkat çekmiştir:

“Arka planda hep “Herkes gidiyor, acaba ben geride mi kalıyorum?” duygusu vardı. Bir şeyleri kaçırma hissi sürekli içimdeydi. Yurt dışına giden birçok arkadaşına baktığımda, en temel sebebin Türkiye’deki eğitim sisteminin kalitesizliği olduğunu fark ettim. Bu da beni kendi çocuklarımı gerçekten sağlıklı bir eğitim ortamında mı yetiştiriyorum, sorusuyla yüzleştirdi.” (G9)

2.3.4. AŞAMALI KARARLAŞMA SÜRECİ VE ZİHİNSEL HAZIRLIK

G6’nın anlatısı göç kararının ani bir kırılma anıyla değil uzun bir düşünsel sürecin, meslekî değerlendirmelerin ve yaşam stratejilerinin sonucunda şekillendiğini ortaya koymaktadır. Katılımcı, 2019 yılından itibaren yurt dışından çeşitli iş teklifleri almasına rağmen bu fırsatları kişisel ya da ekonomik nedenlerle ertelemiştir. Ancak zamanla Türkiye’deki profesyonel çevrenin sınırlı gelişim olanağı sunması ve meslekî tatminin azalması, göç fikrini daha somut ve uygulanabilir hâle getirmiştir:

“Buradaki alanım kadar etki alanım olmaz dedim... Ama maaş olarak tatmin olmadığım bir dönemdeydim... Sonra düşündüm, 10 seneye yaklaşıyor kariyerim. Artık bu fırsatı değerlendirmem gerek.” (G6)

Bu örnekte göç, tepkisel ya da ani bir yön değişimi değil planlı, birikimli ve meslekî hedeflerle uyumlu bir karar olarak öne çıkmaktadır. G6’nın deneyimi, profesyonel vizyonla bütünleşmiş bir yönelimin ifadesi niteliğindedir.

Öte yandan G1’in anlatısı bireysel karardan çok çevresel dinamiklerin etkisine işaret etmektedir. Sürekli yurt dışına giden meslektaşların varlığı, kalan bireyler üzerinde görünmez bir baskı oluşturarak göç fikrini zamanla olağanlaştırmakta ve hızlandırmaktadır:

“Mesela bir gün, bir hafta birlikte çalışıyorsunuz sonra bakıyorsunuz ki ertesi hafta arkadaşınız gitmiş. Öyle gidenler oldukça insan ister istemez ‘Aa, ben de mi gitsem?’ diye düşünmeye başlıyor. Yani bu kafa yapısı geliyor zamanla.” (G1)

2.4. GÖÇE YÖNELİK TEPKİLER: DESTEK, DUYGUSAL GERİLİM VE SOSYAL ONAY

2.4.1. İŞ VE ARKADAŞ ÇEVRESİNDEN GELEN TEPKİLER: DESTEK VE RASYONEL KABULLENİŞ

Katılımcı anlatıları, göç kararlarının yakın arkadaş çevrelerinde genellikle anlayış ve destekle karşılandığını ortaya koymaktadır. Bu destekleyici tavırlar, çoğu zaman Türkiye’deki ekonomik ve siyasal koşulların olumsuzluğu çerçevesinde anlamlandırılmış; bireysel bir tercih olmaktan çok, mevcut ortamın doğal bir sonucu olarak değerlendirilmiştir. Bu çerçevede göç kararı, sosyal çevre tarafından onaylanan hatta beklenen bir yönelim hâline gelmiştir.

G9, arkadaşlarının göç kararını hâlâ olumlu bir adım olarak gördüğünü ve geri dönüş yönünde herhangi bir beklentiyle karşılaşmadığını belirtmiştir:

“Arkadaşlarım hâlâ ‘İyi ki gittiniz’ diyor. Şu ana kadar ‘Geri dönün’ diyen olmadı.” (G9)

Benzer şekilde G2, çevresinden gelen tepkilerin destekleyici olduğunu ve bu kararın bir fırsat olarak değerlendirildiğini ifade etmiştir:

“Arkadaşlarım destekledi, ‘bir fırsat’ dediler. Hiç ‘kal’ diyen olmadı.” (G2)

G7, göç kararının çalıştığı çevrede olağan karşılandığını, bu nedenle herhangi bir şaşkınlık oluşturmadığını belirtmiştir:

“Ekip arkadaşlarım gitmişti zaten, kimse şaşırmadı.” (G7)

G4 ise ilk etapta eşinden destek görememesine rağmen zamanla bu tutumun değiştiğini ve ailesinden destek almaya başladığını aktarmıştır:

“Eşimin istememesine rağmen gizli görüşmeler yapıyordum. Sonra işler değişti, desteklediler.” (G4)

2.4.2. AİLE TEPKİLERİ: DUYGUSAL ZORLUK, ALIŞMA SÜRECİ VE KUŞAK FARKI

Katılımcı anlatıları, aile bireylerinin göç kararlarına verdikleri tepkilerin çoğunlukla duygusal bir zemin üzerinde şekillendiğini göstermektedir. Ayrılık, belirsizlik ve özlem gibi duygular kimi zaman kaygı ve kırgınlıkla birleşmiş; bu nedenle göç süreci yalnızca bireyler için değil aile üyeleri açısından da karmaşık bir anlam dünyasında karşılık bulmuştur. Ancak zaman içinde bu duygusal direnç, yerini kabullenmeye ve durumu anlamlandırmaya yönelik bir çabaya bırakmıştır. Aile tutumları aynı zamanda kuşaklar arası farkların ve güvenlik algısındaki değişkenliğin de bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Özet olarak aile tepkilerini mesafe, ziyaret sıklığı ve bakım yükümlülükleri de biçimlendirmektedir.

G8, anne ve babasının bu süreci başlangıçta yoğun bir üzüntüyle karşıladıklarını ancak zamanla bu duygusal tepkinin azaldığını ifade etmiştir:

“Annem ve babam oldukça üzüldü. Gönül koydular. Uzun sürdü ama alıştılar.” (G8)

G9 ise yaşça büyük aile bireylerinin kararı sorgulayıcı bir tavırla karşıladığını ve mevcut koşulların yeterli olduğu düşüncesiyle göçe mesafeli yaklaştıklarını aktarmıştır:

“Aile büyükleri daha kararsızdı. ‘İşiniz gücünüz var, neden gidiyorsunuz?’ dediler.” (G9)

G7’nin anlatısı, annesinin duygusal anlamda üzülmesine karşın açık bir engelleme yönünde tutum sergilemediğini ortaya koymaktadır:

“Annem ‘Uzaklara gidiyorsun’ diye üzüldü ama karşı koymadı.” (G7)

Benzer şekilde G4, ailesinin ilk etapta göç fikrine sıcak bakmadığını ancak işsizlik gibi yapısal bir sorunla karşı karşıya kaldığında bu tutumun değiştiğini belirtmiştir:

“Annem ve babam ilk başta istemedi ama işsiz kalınca ‘Git dene’ dediler.” (G4)

2.4.3 EŞİN ROLÜ: SÜRÜKLEYİCİ GÜÇ, ENGELLEYİCİ DİRENÇ YA DA SESSİZ ONAY

Katılımcı anlatılarında göç kararının alınma sürecinde eşin tavrının belirleyici bir değişken olarak öne çıktığı görülmektedir. Bu tutum, bazı örneklerde süreci hızlandıran ve bireyi cesaretlendiren bir destek işlevi üstlenirken kimi durumlarda ise kararın alınmasını erteleyen hatta engelleyen bir direnç biçiminde kendini göstermektedir. Bazı anlatılarda ise eşin tepkisi açık destek ya da doğrudan itirazdan çok, “sessiz onay” olarak tanımlanabilecek pasif bir pozisyona karşılık gelmektedir. Eşin göç sürecindeki konumlanışı, kararın zamanlamasını ve göç sonrası uyum sürecini doğrudan etkileyen dinamiklerden biri hâline gelmektedir.

G7, eşinin göç kararında yönlendirici ve destekleyici bir rol üstlendiğini vurgulamaktadır:

“Eşim bu kararın öncüsüydü. O çok istedi.” (G7)

Öte yandan G8’in ifadesi, eşin daha temkinli ve nötr bir yaklaşım sergilediğini göstermektedir. Kararın inisiyatifini bireye bıraksa da duygusal olarak sürece güçlü bir katılım göstermemiştir:

“Eşim ‘Sen bilirsin’ dedi ama büyük bir heyecan da göstermedi.” (G8)

G4 ise geçmişte eşinin göç kararını doğrudan engellediğini ve bu nedenle önemli fırsatların değerlendirilemediğini ifade etmektedir:

“Eşim geçmişte engelledi. Onun yüzünden birçok fırsatı kaçırdım.” (G4)

2.5. YURT DIŞINDA ÇALIŞMA DENEYİMLERİ

2.5.1. HİYERARŞİ VE ÜSTLERLE İLİŞKİLER

Katılımcıların anlatıları, yurt dışındaki iş yerlerinde hiyerarşik yapıların Türkiye’ye kıyasla çok daha yatay örgütlendiğini ve bu durumun çalışanlar açısından özgürleştirici bir deneyim sunduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle yönetici ile kurulan ilişkinin biçimi, ast-üst sınırlarının esnekliği ve eleştiriye açıklık yabancı çalışma kültürünün öne çıkan yönlerindendir.

G1, çok kültürlü bir iş ortamında bireysel farklılıkların anlayışla karşılandığını ve üstlerle ilişkilerde baskı hissetmeden çalışıldığını belirtmiştir. İletişim kanallarının açık olduğunu, görev tanımlarının netliğinin iş paylaşımını kolaylaştırdığını ifade etmiştir.

“Herkes burada bir şeyin bilincinde. Yani ben de sonuçta kendi ülkemde değilim. Onlar da öyle. Dolayısıyla insanlar biraz daha, ‘Evet böyle kültürler, böyle şeyler de olabilir’ modunda takıldığı için çok yargılayıcı olmuyorlar. Mesela ben Müslüman olduğum için -bu zaten belli bir bilinçle karşılanıyor- kimse benim domuz eti yemememi, alkol almamamı garipsemiyor.” (G1)

G4, Türkiye’deki ast-üst ilişkilerinin otoriter doğasını vurgulamış; Avrupa’da ise müdürlere isimle hitap edildiğini hatta bazı konularda yöneticiye doğrudan eleştiri getirilebildiğini belirtmiştir. Müdür tarafından toplantıya katılması istendiğinde saat dışı olduğu gerekçesiyle bunu reddettiğini ve bunun tamamen doğal karşılandığını ifade etmiştir:

“Toplantı saat 16.30’a atılmıştı, benim mesaim 16.00’da bitiyor. Kalamam dedim, planlarım var. Toplantı saatini değiştirdiler.” (G4)

G6; Almanya’da hiyerarşik yapıların daha yatay olduğunu, deneyim yılına bakılmaksızın herkese eşit sorumluluk verildiğini ve yönetim anlayışının daha çok istatistik temelli olduğunu ifade etmiştir. Türkiye’deki "lider yönetici" modelinin yerine burada daha teknik olmayan, yöneticilik mesleğini seçmiş bireylerin öne çıktığını ve iletişim kanallarının daha yapısal olduğunu belirtmiştir:

“Burada 3 senelik biriyle 15 senelik biri aynı işte çalışabiliyor; tecrübe farkı statüye direkt yansımıyor.” (G6)

G7; Türkiye’deki katı ast-üst yapısının yerini Hollanda’da daha yatay ve sıcak ilişkilere bıraktığını, yöneticilerin aynı masada çalıştığını ve görev dağılımında büyük bir hiyerarşik baskı olmadığını ifade etmiştir.

“Burada daha rahatım. Hani adam yabancı olmasına rağmen daha rahat hissediyorum. Yöneticiler bir tık daha çalışanına yakın gibi; aynı masada oturuyoruz, özel odaları yok. Ben buradaysam gelip yanımda oturabiliyorlar, vesaire. Yani daha erişilebilir geliyorlar, öyle hissettim. Onlarda da öyle üst seviye-alt seviye ayrımı gibi bir bakış yok. Bu açıdan burası daha olumlu diyebilirim. Kalıplaşmış bir kültürden değil de zamanla oluşmuş bir dinamik var burada. O kısım burada daha mantıklı bence.” (G7)

G8, Çekya’daki yöneticisiyle olan ilişkisinin başlarda zorlayıcı olduğunu ancak zamanla sistematik yapıya alıştığını belirtmiştir. Kültürel farkların iletişim biçimini etkilediğini ve rekabetin daha düşük seviyede olduğunu söylemiştir.

*“Daha önce çalıştığım firma Amerikan menşeliydi, oradaki yapı çok daha rekabetçiydi. Herkes birbirine bir şey kanıtlama peşindeydi; ortam oldukça baskılıydı. Buradaki firma ise daha farklı, daha sistemli ama daha az rekabetçi. Önceden çalıştığım *** firması biraz daha Türkiye’deki *** firması gibiydi; kendi konfor alanımdaydım, ne yaptığımı biliyordum. Şu anda da bir sıkıntım yok, alışıyorum. Ama buraya geldiğimde bir anlamda yeniden başlamak zorunda kaldım. Zaman zaman şakalaşmalar da oluyor ama bence sahte çünkü kimse sana ‘Senin üç yaşında bir oğlun varmış, Blue Card’ın yanar.’ filan demez sadece bir görev geciktiğinde.” (G8)*

G9 ise Hollanda’daki toplantı kültüründe zaman yönetiminin öne çıktığını, yöneticilerin pozisyon farkı gözetmeden toplantılara katıldığını ve iş ilişkilerinin doğrudan iletişime dayandığını vurgulamıştır.

“Örnek vermek gerekirse; Türkiye’de bir toplantıya girdiğinizde masada sizden üst konumda bir yönetici varsa o kişi masadan kalkmadan kimse toplantıyı terk edemez. Saat ister 17.00 olsun ister 20.00, yönetici konuşmasını bitirmeden ‘Teşekkürler, ben çıkıyorum.’ deme şansınız olmaz zira Türkiye’de hemen her kurumsal yapıda bu kültür geçerlidir. Oysa Hollanda’da işler çok farklıdır: Karşınızda CEO bile olsa toplantı süresi 20 dakikaysa 19. dakikada ‘Bir dakikamız kaldı.’ diye hatırlatılır ve toplantı tam zamanında sona erer. Kimse, karşısındakinin mevkii nedeniyle beklemek zorunda hissetmez. Ayrıca Türkiye’de birine eleştiri getireceğinizde ya da doğrudan bir fikir söyleyeceğinizde oldukça dikkatli olmanız gerekir çünkü insanlar duygusal tepkiler verebilir. Alınganlık yaygındır ve sözlerinizi yumuşatarak ifade etmeniz beklenir. Oysa burada insanlar ne söylemek istiyorsa doğrudan söylüyor ve karşı taraf da bunu kişisel olarak algılamıyor.” (G9)

G5 ise çok uluslu bir Amerikan şirketinde çalıştığını ve yöneticisinin Alman olduğunu ancak farklı kökenden gelen çalışanlara özellikle dikkat edildiğini hatta pozitif ayrımcılık yaşadığını aktarmıştır. Haftalık birebir görüşmelerle sürecin kişiye özel şekilde yürütüldüğünü ve özellikle Türk çalışanlara daha özenli davranıldığını, gözlemlediğini söylemiştir:

*“Çalıştığım ***’de çok farklı etnik kökenlerden çalışanlar var. Hatta ben burada zaman zaman pozitif ayrımcılık yaşadığımı bile düşünüyorum. Örneğin yöneticim Alman ve ekibimizde benim gibi bir Türk kadın daha var. Gözlemlediğim kadarıyla bize biraz daha imtiyazlı, daha özenli davranıyor. Nasıl dersiniz; mesela bir Alman ekip arkadaşımıza ‘Nasılsın, kendini nasıl hissediyorsun?’ diye bir kez soruyorsa bize iki kez soruyor. Haftalık bire bir görüşmelerimiz oluyor; ‘Nasıl gidiyor? Süreç senin için nasıl ilerliyor? Bir sıkıntın var mı?’ gibi sorular soruluyor. Bu yaklaşım, bizdeki o tanıdık ‘Bir sıkıntın var mı, bir şeye ihtiyacın var mı?’ tavrını hatırlatıyor. Bu şekilde bizimle daha bireysel ve ilgili toplantılar yapıldığını hissediyorum.” (G5)*

G3 ise Türkiye ile kıyaslandığında çalıştığı ülkede insan hakları ve çalışan refahına verilen önemin daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle hastalık hâlinde dinlenme hakkının tanınması, iş kültüründeki değer farkını görünür kılmaktadır.

“Yani burada tabii insan hakları daha ön planda diyebilirim. (...) Türkiye’de bu yoktu; hasta olsanız bile çoğu zaman çalışmak zorunda kalıyordunuz. (...) Yöneticim ‘Şu an çalışmana gerek yok, bilgisayarını kapat ve dinlen.’ dedi. Bu bana çok farklı gelmişti çünkü Türkiye’de sürekli çalışmaya alışkındım.” (G3)

2.5.2. MESLEKİ GELİŞİM VE ESNEKLİK

Katılımcılar, yurtdışındaki iş deneyimlerinde terfî imkânlarının genellikle sınırlı olmakla birlikte meslekî gelişim açısından zengin fırsatlar sunduğunu vurgulamışlardır. Özellikle öğrenme sürecinin devam etmesi ve uzmanlık alanlarında derinleşme imkânı önemli görülmüştür.

G4; Polonya’daki ilk işinde göreve ikinci günden başladığını, birkaç hafta içinde kendisine nöbet yazılması için izin istendiğini ve buna olumlu karşılık verdiğini anlatmıştır. Türkiye’deki zorunlu ve karşılıksız nöbet sisteminin aksine burada gönüllülüğe dayalı ve ücretlendirilmiş bir yapı olduğunu belirtmiştir:

*“Yöneticim dedi ki ‘Bir şey rica edeceğim senden.’ ‘Buyurun,’ dedim. ‘Seni nöbet listesine yazabilir miyiz?’ dedi. Bu arada şöyle bir durum var: Türkiye’deyken *** dışında hiçbir firma nöbet ya da mesaiye ek ödeme yapmazdı. Hakkınızı almanız maaş dışı pek mümkün olmazdı, kimse size ‘Aferin’ de demezdi. Ama burada belli başlı kurallar var. Bu kurallar daha çok şirket politikası değil Avrupa Birliği standartlarından kaynaklanıyor gibi. Burada kimse size ‘Nöbet tutmak zorundasın’ demiyor; ‘Nöbet tutarsan bu kadar ücret alırsın ve gönüllü bu durum.’ diyor. Türkiye’de mümkün değil böyle bir şey.” (G4)*

G6, Almanya’da kendi uzmanlık alanıyla doğrudan örtüşen bir pozisyonda çalışma imkânı bulduğunu ve teknik sürekliliğin kendisi için güçlü bir motivasyon kaynağı olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca bireysel gelişim, spor yapma imkânı ve ulaşım kolaylığı gibi yaşam kalitesini artıran unsurların meslekî deneyime olumlu yansımalarını belirtmiştir:

“Türkiye’de dokuz buçuk yıl çalıştım; sekiz buçuk yıl boyunca kendi aracım ile işe gidip geldim. Şimdi burada bir buçuk yıldır toplu taşımayla işe gidiyorum ama Türkiye’deki kadar yorulmuyorum. Spor yapan biriyim; Türkiye’de de koşuyordum ama burada koşmak çok daha keyifli. Çevre koşulları, altyapı, doğa... Her şey daha uygun. Sporumu tozun toprağın içinde yapmıyorum, daha rahat hissediyorum. Toplu ulaşımın kolaylığı, çevresel koşullar gibi etkenler gerçekten yaşam kalitesini beklenmedik şekilde artırıyor.” (G6)

Buna ek olarak aynı katılımcı çalışma kültürünün esnek ve belirli yapısını vurgulamaktadır. Türkiye’deki son iki yıllık çalışma deneyiminde projelerin çevrim içi olarak planlanmasına rağmen çoğunlukla aylarca ertelendiğini ve zaman zaman yıllar süren revizyonlara maruz kaldığını belirtmiştir. Buna karşın yurt dışındaki deneyiminde projelerin genellikle başlangıçta belirlenen takvim doğrultusunda birkaç ay içinde tamamlandığını vurgulamaktadır. Katılımcıya göre tüm hedefler her zaman eksiksiz şekilde karşılanmasa da müşteri ya da kurum içi paydaşlarla yapılan uzlaşmalar sayesinde projeler fonksiyonel ya da maliyet kaybı yaşanmadan tamamlanabilmektedir. Türkiye’de ise projelerin tamamlanamaması yapısal bir sorun hâline gelmekte; bu durum zamanla mühendislerin motivasyon kaybı yaşamalarına yol açmaktadır.

“Türkiye’de çalıştığım son iki yılda, projeler online olarak planlansa bile aylarca erteleniyor hatta yıllar bazında yenileniyordu. Bunun yanı sıra ‘Bu iş 3 ayda biter.’ deniyor ama çoğu zaman bitmiyordu. Sonrasında da stres başlıyordu ve işi yetiştirmek için yoğun mesai yapmak gerekiyordu. Burada ise durum farklı. Kalitesi tartışılabilir ama projeler genellikle planlandığı şekilde aylar içinde tamamlanıyor. Tüm hedefler her zaman tutturulmasa da müşteriyle ya da kurum içi birimlerle uzlaşma sağlanıyor; fonksiyon, maliyet gibi kayıplar yaşanmadan projeler bir şekilde bitiriliyor. Türkiye’de ise projeyi tamamlayamama ciddi bir sorun. Bu durum mühendisler için zamanla motivasyon kaybına neden oluyor.” (G6)

2.5.3. ÜCRET, YAN HAKLAR VE MOTİVASYONUN DÖNÜŞÜMÜ

Yurt dışında çalışan mühendislerin neredeyse tamamı; Türkiye’deki yüksek enflasyon, düşük alım gücü ve sınırlı ücret artışlarına kıyasla yurt dışında daha istikrârli ve yüksek gelir olanaklarına kavuşmuşlardır. Bu durum yalnızca maddi değil aynı zamanda psikolojik bir rahatlama ve motivasyon dönüşümü oluşturmuştur. Motivasyon dönüşümünde özerklik, öngörülebilirlik ve esenlik boyutlarının da ücret kadar belirleyici olduğu görülmüştür.

G2, Türkiye’de ne kadar çalışırsa çalışsın alım gücünün düştüğünü, Almanya’da ise az çalışarak çok daha iyi yaşam koşullarına sahip olduğunu belirtmiştir. Gelir seviyesindeki artışın yanında enflasyon etkisinden bağımsız bir ekonomik yapı içinde olmanın önemine dikkat çekmiştir.

“Aynı işi yapmama rağmen Almanya’da gelir seviyem 3-4 kat arttı. Türkiye’de ne kadar çalışırsam çalışayım, iyi yaşam koşullarına ulaşamıyordum. Burada ise daha az çalışarak daha iyi şartlarda yaşıyorum ve enflasyon gibi bir sorun yaşamıyorum. Türkiye’de maaş artıyor gibi görünse de alım gücü hızla düşüyor; bu da yatırım yapmayı anlamsızlaştırıyor ve zihinsel bir yorgunluk yaratıyor. Tüm bunları kıyasladığımda Almanya’nın çok daha sürdürülebilir bir yaşam standardı sunduğunu düşünüyorum.” (G2)

G3, çalışma koşullarının öngörülebilir ve bireye duyarlı olduğunu özellikle izin sistemlerinin Türkiye’ye kıyasla çok daha insanî olduğunu vurgulamıştır.

“Yani burada, insan hakları daha çok ön planda diyebilirim. Örneğin hasta olduğunuzda doktora gitmeden üç güne kadar izin alabiliyorsunuz. Türkiye’de böyle bir uygulama yoktu. Hasta bile olsan çalışıyordun. Zorlamıyorlardı belki ama yine de çalışman bekleniyordu. Burada da bir gün hasta hâlde çalışmaya devam ettim ama yöneticim durumumu fark edince, ‘Şu an çalışmana gerek yok, bilgisayarını kapat ve dinlen.’ dedi. Bu bana çok farklı gelmişti çünkü Türkiye’de sürekli çalışmak gerektiğini düşünerek hareket ediyordum. Bu yaklaşım oldukça farklıydı benim için.” (G3)

G4, ücretin yanı sıra yan hakların şirketten şirkete büyük farklılık gösterdiğini ancak çalıştığı şirkette yemek, hisse, tatil desteği gibi çok sayıda hakka erişebildiğini belirtmiştir. Ayrıca çalışma koşullarının insanî düzeyde olmasının, uzun vadeli motivasyon açısından paradan daha önemli hâle geldiğini dile getirmiştir:

“Bir noktadan sonra para gerçekten ikinci plana düşüyor. İyi bir yöneticiyle, destekleyici bir ekiple çalıştığınızda ‘Ben burada kalırım.’ diyorsunuz. Şu an çalıştığım şirkette tamamen uzaktan çalışıyorum, ofise gitmek isteğe bağlı. Pandeminin ilk haftasında hibrit modele geçildi ve hâlâ bu sistem devam ediyor. Şirketin yaklaşımından o kadar memnunum ki yeni bir teklifi değerlendirebilmem için en az %50’lik bir fark olması gerekiyor. ‘Beni kovmadıkları sürece buradayım.’ diyorum. Zaten 7 yıldır buradayım; Türkiye’de çalıştığım en uzun süreli işimden sonra en istikrarlı deneyimim bu oldu. Eskiden Türkiye’de çok daha yüksek maaş alıyordum ama oradaki iş yükü bana fazlasıyla ağır gelmeye başlamıştı. Bu yüzden daha düşük maaşla Hollanda’daki işime geçtim. Çünkü para gibi bazı şeyler bir yerden sonra anlamını yitiriyor.” (G4)

G6, Almanya’daki gelirinin Türkiye’ye kıyasla düşük görünse de daha âdil bir dağılım içinde yer aldığını, projelerin zamanında ve planlı biçimde yürütülmesinin çalışana güven verdiğini ve işini tamamlayabilmenin psikolojik doyum sağladığını belirtmiştir. Ayrıca projelerin başarısızlıkla sonuçlansa bile bunun kişisel değil sistemsel olarak ele alındığını söylemiştir:

“İşin başında stres yaşıyorsunuz; ‘Bu projeyi 3 haftada ya da 3 ayda nasıl bitireceğim?’ diye düşünüyorsunuz. Ama burada süreç planlamaları yenileniyor, ekipler bir araya gelip problemleri parçalara ayırarak çözmeye çalışıyor. Bir süre sonra da başarıma psikolojisi devreye giriyor. Türkiye’de ise benim deneyimime göre işler daha farklı yürüyor. ‘Bu iş 3 ayda biter.’ deniyor ama küçük projelerde bile bu sürenin yetmediği oluyor ve ciddi stres yaşanıyor; çoğu zaman da ekstra mesaiye

kalınıyor. Aslında aynı kişi, farklı bir yöntemle çalıştığında çok daha verimli olabiliyor. Yani sadece tecrübe değil kullanılan yöntem de çok belirleyici. Burada disiplinli ve planlı çalışmak daha ön planda. Bence en büyük farklardan biri de kültürel yaklaşım.” (G6)

Buna ek olarak G6’nın anlatısı, Avrupa’daki yatay hiyerarşik yapının Türkiye’deki dikey statü sisteminden nasıl ayrıştığını çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır. Katılımcı, Almanya’da deneyim süresi fark etmeksizin çalışanlara eşit sorumluluklar verildiğini ve bu durumun meslekî güven hissini artırdığını belirtmiştir. Türkiye’de ise benzer pozisyonda bulunan daha yaşlı çalışanların eğer yönetici konumuna gelmemişlerse başarısız olarak etiketlendiğini ve bu nedenle meslekî kaygı yaşadıklarını ifade etmiştir. Katılımcıya göre Almanya’da “başarı” kavramı yöneticilikle özdeşleştirilmemekte, teknik pozisyonlarda kalmak bir eksiklik değil tercih olarak görülmektedir. Bu durum, yöneticilik ile teknik uzmanlık rollerinin net ayrıldığı ve performansın daha nesnel ölçütlerle değerlendirildiği bir organizasyonel kültürün varlığına işaret etmektedir:

“Ben 34 yaşındayım ve benimle aynı seviyede aynı işi yapan 51 yaşında bir çalışan var. Türkiye’de özellikle bizim alanda 40’lı yaşlarına gelmiş ama tercihen yönetici olmamış biri, çoğunlukla başarısız görülür.” (G6)

G7, Türkiye’de verimsizlik nedeniyle işlerin sonuçlarının karşılık bulmadığını, Hollanda’da ise daha az eforla daha verimli sonuçlar alındığını ifade etmiştir.

“Burayla kıyaslayınca farklar çok daha net ortaya çıkıyor. Bizim mühendisler gerçekten zihin olarak güçlü ve teknik olarak iyi; fark oluşturuyorlar. Ancak en büyük sorunumuz verimsizlik. Çok çalışıyoruz, ileri düzey işler yapıyoruz ama bunu yeterince verimli yapamıyoruz. Teknik insanlar karmaşık sistemleri seviyor ama bazen bu sistemlerin gerçek bir iş değeri olmuyor. Oysa basit çözümlerle daha fazla çıktı elde etmek mümkün. Biz ise çoğu zaman kaliteli çalışmaya ya da kaotik düzene odaklanıp emeğimizin karşılığını tam alamıyoruz. Burada insanlar daha rahat çalışıyor ama daha fazla çıktı üretiyorlar. Zaten şirketlerin kârlılığına baktığınızda bu fark açıkça görülüyor.” (G7)

G8, terfî süreçlerinin çoğu zaman liyakate dayanmadığını ancak Avrupa’daki sistemin görece daha şeffaf ve sistemli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Türkiye’ye dönme kararının maddi zorluklar nedeniyle artık mümkün olmadığını ifade etmiştir.

“Şu an çalıştığım işyerinde neredeyse hiç yerli çalışan yok; çoğu yabancı, özellikle Ukraynalı. Bu durum sadece burada değil küresel ölçekte de yaygın. Biz de Blue Card ile geldik. Ancak işe alım süreçlerinde ciddi maaş adaletsizlikleri var. Aynı pozisyondaki kişiler arasında büyük farklar olabiliyor ve ücretler şeffaf değil. Kararlar çoğu zaman yetkinlikten çok popülist şeylere ya da kişisel tercihlere dayanıyor. Ayrımcılık açık biçimde hissediliyor, eşitlikçi bir yaklaşım göze çarpıyor. Avrupa genelinde de benzer durumlar yaşanıyor. Bağlantılar ve teknik yeterlilik birlikte belirleyici hâle gelmiş durumda; bazı kişiler torpile ihtiyaç duymadan çok yüksek maaşlarla işe alınabiliyor.” (G8)

G9, Türkiye ve Hollanda’daki çalışma kültürleri arasındaki belirgin farkları ortaya koymaktadır. Katılımcının deneyimi; Türkiye’de uzun mesai saatleri ve katı işyeri denetiminin yaygın olduğunu buna karşın Hollanda’da iş-yaşam dengesi, çalışan özerkliği ve güven temelli bir iş ilişkisi anlayışının

ön planda tutulduğunu göstermektedir. Çalışma saatlerinin sınırlarının net biçimde çizildiği, izin ve sağlık gibi konularda bireyin beyanına öncelik verildiği bir ortam; göç eden bireyler için yalnızca ekonomik değil aynı zamanda insanî koşullar açısından da önemli bir çekim unsuru hâline gelmektedir. Bu durum, göç kararının ardında yatan yapısal ve kültürel faktörleri anlamak açısından dikkat çekicidir.

“Türkiye’de çalışırken sabah 9’da kart basmam gerekiyordu, 6’da çıkmam bile sorun olabiliyordu. Haftanın en az iki günü saat 8’e kadar çalışıyordum. 6’da çıkmak bazen erken gitmek gibi algılanıyordu. İşini düzgün yapıyorsan çok göze batmazdın ama çalışma saatlerine tam uymak zordu. Buradaysa iş kültürü çok farklı. Mesai 17.00’de bitiyor, insanlar o saate kadar ofiste kalıyor. İşini bitiren kimseye haber vermeden çıkıp gidiyor, müdürüne “Gidebilir miyim?” demen gerekmiyor. “Hadi eyvallah.” deyip çıkıyorsun. (...) Örneğin gün içinde çocuğumun okuluna gitmem gerektiğinde “Tabii ki aile önceliklidir.” diyorlar. “Hastayım.” dediğinde rapor istemiyorlar. “Dinlen, ekran açma.” diyorlar. Hatta hasta hâlde çalışırsan “Böyle yaparsan daha geç iyileşirsin, bu hem senin hem bizim için kötü.” diye uyarıyorlar. Türkiye’de ise burun akıntısı için bile rapor istenebiliyor. Buradaysa “Kendimi iyi hissetmiyorum.” demek yeterli oluyor. Tabii ki bu sistem suistimale açık ama güven temelli işliyor.” (G9)

2.6. TÜRKİYE’DEKİ MESLEKTAŞLARLA İLİŞKİLER VE GÖÇ KONUSUNA YAKLAŞIMLAR

2.6.1. TÜRKİYE İLE BAĞLARIN SÜRDÜRÜLME BİÇİMİ

Katılımcılar, Türkiye ile meslekî ve sosyal bağlarını farklı biçimlerde sürdürmektedir: G1, Türkiye’deki eski iş arkadaşlarıyla her ay düzenli olarak çevrim içi toplantılar yaparak hem sosyal ilişkilerini hem de meslekî bağlantılarını sürdürmektedir. Bu toplantılar, yalnızca geçmiş bağların korunmasına değil aynı zamanda göç süreciyle ilgili bilgi ve deneyimlerin aktarılmasına da imkân tanımaktadır. Farklı ülkelerde bulunan katılımcıların bir araya geldiği bu buluşmalar bir tür meslekî diaspora ağı gibi işlev görmektedir; bireylerin göç deneyimlerini karşılaştırmasına, yeni gelenlere rehberlik etmesine ve karşılıklı destek ortamı oluşturmaya katkı sağlamaktadır. Yani bu etkileşimler, gayriresmî diaspora mentörlüğü ve bilgi dolaşımı kanalı olarak işleyebilmektedir.

“Ayda bir online toplantı yapıyoruz... Yurt dışındaki arkadaşlar da katılıyor... Birbirimizin tecrübelerini dinliyoruz, o açıdan keyifli oluyor. Zaten buraya gelmeden önce ben de benden önce gelen biriyle konuşmuştum. O yüzden böyle bir süreçte danışacak birinin olması gerçekten çok faydalı oluyor.” (G1)

G2, çok uluslu bir firma üzerinden Türkiye ile güçlü ve doğrudan iş bağlantılarını sürdürmektedir. Türkiye’nin maliyet avantajı ve teknik yeterliliğini, Almanya’daki projelere aktarmaktadır. Kendini adeta iki ülke arasında “teknoloji aktarımı köprüsü” olarak konumlandırmaktadır:

“Türkiye ile Almanya arasında güçlü bir köprü kurduk... Feedbackleri daha iyi iletiyorum.” (G2)

G3 ise aynı firmada çalışmaya devam etmesine rağmen aktif bir iş birliği yürütmediğini, yalnızca zaman zaman eski ekip arkadaşlarıyla yazıştığını belirtmektedir:

“Ara ara eski ekiple yazıyoruz iş için... başka bir şey yok yani.” (G3)

G4, geçmişte yurtdışına çıkma kararının eleştirildiğini ancak zamanla aynı kişilerin de benzer yolları izlediğini aktarmaktadır. Türkiye’de kalan arkadaşlarının çalışma şartlarından duyduğu memnuniyetsizliğin, genel bir tükenmişlik hâline işaret ettiğini kaydediyor.

“Yurt dışına çıkarken ‘Zaten iyi kazanıyorsun, niye gidiyorsun?’ diyenlerin hepsi şimdi Almanya’ya, Hollanda’ya geldi. Türkiye’de kalan arkadaşlar mutsuz, müdürlerinden, çalışma şartlarından şikâyetçiler. Tatile çıkamıyorlar, ofise neden çağrıldıklarını bilmiyorlar. Genel bir bıkkınlık var, kendi işini kuranlarda bile.” (G4)

G5, yurt dışına yerleştikten sonra LinkedIn profilini güncellemesiyle birlikte Türkiye’deki çevresinden yoğun bir geri dönüş aldığını belirtmiştir. Özellikle üniversite arkadaşları ve meslektaşları, katılımcıya ulaşarak yurt dışına nasıl gittiğini, süreci nasıl yönettiğini ve kendilerinin de benzer bir adımı nasıl atabileceklerini sormuştur. Bu kişilerin önemli bir kısmı, mevcut koşullardan duydukları memnuniyetsizliği dile getirerek yurt dışına gitme arzularını açıkça ifade etmiştir. Katılımcı, sürecin zorluklarını bizzat deneyimlediği için benzer duyguları yaşayan kişilere elinden geldiğince destek olmaya çalıştığını ifade etmektedir.

“LinkedIn’da güncelleme yaptıktan, üniversitemi ve çalıştığım iş yerini konumumla birlikte ekledikten sonra arkadaşlarımla yaklaşık yüzde otuzu bana yazdı. ‘Tuğba, nasıl yaptın? Nasıl gittin? Biz nasıl gelebiliriz?’ diye sordular. Birçoğu ‘Ben de bıktım, çok kötüyüm artık dayanamıyorum. Ben de düşünüyordum aslında. Sana sorabilir miyim? Bu süreçte aklıma takılan bir şey olursa danışabilir miyim?’ gibi mesajlar gönderdi. Yeni mezunlar da dahil olmak üzere çok fazla kişiden mesaj aldım: ‘Nasıl yapabilirim?’ diye. Ben de elimden geldiğince herkese yardımcı olmaya çalışıyorum. Çünkü o süreçlerden geçtiğim için ne hissettiklerini çok iyi biliyorum.” (G5)

G6, yurt dışına göç ettikten sonra özellikle genç meslektaşlarından sıkça sorular aldığını ve bu kişilere kendi deneyimleri doğrultusunda rehberlik etmeye çalıştığını belirtmektedir. Özellikle bireyle-
rin yalnızca yurt dışına çıkmış olmak için değil belirli bir hedef doğrultusunda bu kararı almaları gerektiğini vurgulamaktadır.

“Genç arkadaşlar merak ediyor, sorular soruyor; ben de elimden geldiğince yardımcı oluyorum. Özellikle ‘doğru işe gitmeleri’ konusunda destekliyorum. Ancak sadece yurt dışına çıkmak için çıkmanın anlamlı olmadığını düşünüyorum; kişinin bir hedefi olmalı. Hayat kalitesi açısından yurt dışı avantajlı gibi görünse de buraya gelenler genellikle daha düşük maaşla başlıyor. Eşi de çalışan, dili iyi olanlar için bu sorun olmayabilir. Ama Türkiye’de bizim sektörde Avrupa ortalamasında maaşlar alınabildiği için maddi koşullar her zaman burada daha iyi olmayabilir. Bu yüzden karar verirken her durumu kişisel koşullara göre değerlendirmek gerekiyor.” (G6)

G8, göç sürecine dair gözlemlerini aktarırken bireysel hazırlığın ve beklenti yönetiminin önemine dikkat çekmiştir. Katılımcıya göre yurt dışına çıkmadan önce dil eğitimi almak ve gidilecek ülkeye dair kapsamlı bir araştırma yapmak, sürecin sağlıklı ilerlemesi açısından kritik önemdedir. Özellikle bazı kişilerin yalnızca "lüks bir hayat" beklentisiyle hareket ettiğini ancak göçün ciddi bir adaptasyon, kültür farkı ve psikolojik dönüşüm süreci içerdiğini vurgulamıştır. G8, herkesin dayanıklılığının ve

beklentisinin farklı olduğunu belirterek tek bir doğru göç formülünün olmadığını ifade etmiştir. Bu nedenle göçü düşünen bireylerin süreci bizzat deneyimlemeleri gerektiğini savunmakta ve kendi deneyiminden hareketle “Önce yaşa, sonra karar ver.” yaklaşımının en sağlıklı yöntem olduğunu dile getirmektedir.

“Türkiye’den yurt dışına göç etmek isteyen arkadaşlara en önemli tavsiyem, gitmeden önce mutlaka dil eğitimine zaman ayırmaları ve gidecekleri ülkeyi detaylıca araştırmaları olur. Sadece ‘lüks bir hayat’ beklentisiyle yurt dışına çıkmak büyük hayal kırıklığı yaratabilir. Göç süreci kolay değil; adaptasyon, kültür farkı, dil bariyeri ciddi zorluklar yaratıyor. Ben de başta neyle karşılaşacağımı tam bilmiyordum ama zamanla gördüm ki herkes bu süreci atlatabiliyor. Burada tanıdığım bazıları mutsuz oldu, bir yıl içinde Türkiye’ye dönenler oldu. Bu yüzden kimseye tek bir doğru yol sunmak mümkün değil. Herkesin beklentisi, dayanıklılığı farklı. En doğrusu, gitmeyi ciddi şekilde istiyorsan bizzat deneyimlemen. ‘Önce yaşa, sonra karar ver.’ yaklaşımı benim için en sağlıklı oldu.” (G8)

2.6.2. BEYİN GÖÇÜNE DAİR GÖZLEM VE ÖNERİLER

G1, göçün nedenlerini anlamamanın önemine dikkat çekmiş ve Türkiye'nin yalnızca maaş rekabetiyle değil yapısal güven ortamıyla da göçü tersine çevirebileceğini savunmuştur. Özellikle aile yaşamı, çocuk eğitimi ve ülkeye aidiyet gibi konuların göç kararında belirleyici olduğunu söylemiştir:

“Gitme sebepleri kişiden kişiye değişebilir ama temelde yapısal bazı şeyler var. Mesela çocuğun okula başlaması çok büyük bir eşik... Dönmeyi düşünenlerin büyük kısmı o eşiğe göre karar veriyor.” (G1)

Diğer yandan katılımcı, Türkiye ile bağlarını koparmamış olmasına rağmen geçmişte eleştirdiği kurumsal sorunların hâlen çözülmediğini vurgulamakta; bu durumun geri dönüş fikrini zorlaştırdığını ima etmektedir.

“Şimdi biz, dediğim gibi arkadaşlarla hâlâ düzenli görüşüyoruz aylık olarak. İş yerinde neler oluyor, ne bitiyor diye merak ediyoruz, konuşuyoruz. Güncel durumları soruyoruz, muhabbetimiz oluyor. Ama genel bakış olarak şunu söyleyebilirim: Bizim geçmişte eleştirdiğimiz birçok sorunun çok da değiştiğini düşünmüyorum. (...) Mesele sadece para değil. Türkiye’deki idari sıkıntılar, iş yapış biçimindeki problemler, yönetimle ilgili sorunlar da insanları yurt dışına itiyor. (...) Gitmeme sebep olan sorunların hâlâ değişmediğini hissediyorsam o zaman geri dönmek anlamı yok. (...) ‘Milli Yetkinlik Hamlesi’ güzel bir çabaydı ama çok da etkili olduğunu düşünmedim. (G1)”

G2, göçü geri döndürülemez bir beyin kaybı olarak değerlendirmekte özellikle nitelikli insan gücünün kaybını telafi etmenin zorluğuna işaret etmektedir. Türkiye’deki sistemin sunduğu yaşam kalitesinin, bireysel onur ve aidiyet duygusunu yıprattığını güçlü bir dille ifade etmiştir:

“Türkiye sadece insan kaybetmedi. Bence Türkiye; büyük fikirler üretebilecek, çeşitli meslek alanlarında adeta birer filozof olabilecek insanları kaybetti. (...) Türkiye Cumhuriyeti bana bir servet harcamıştır... Ben şu an hiçbir servet harcamadan Alman devletine katma değer sağlıyorum.” (G2)

G3 ise göçün kalıcı olmak zorunda olmadığını ancak geri dönüşün belirli koşullarla mümkün olabileceğini savunmaktadır. Ona göre huzurlu bir çalışma ortamı, maddi tatmin ve yöneticilerin adil davranışı bu dönüşü mümkün kılabilir:

“Kendini geliştirip geri dönmeleri lazım... Ama ülkenin sana buradaki şartları sağlaması gerekiyor.”

“Yöneticiler huzurlu bir ortam sağlamalı, insanların maddi beklentilerini karşılamalı.” (G3)

G4; göç ettikten sonra çevresinden yoğun şekilde destek talebi aldığını özellikle LinkedIn güncellemesinden sonra çok sayıda kişinin “Nasıl gidilir?” diye yazdığını belirtmiştir. Türkiye'deki arkadaşlarının yaşadığı psikolojik yıpranmayı ve gelecek kaygısını net bir şekilde gözlemlemektedir:

“Elimden geldiğince herkese yardımcı olmaya çalıştım... Türkiye’de gerçekten üstümüze bastılar psikolojik olarak.” (G4)

G5, göçün nedenlerini sistemsal ve kültürel olarak çok boyutlu bir şekilde analiz etmiş özellikle Türkiye'deki liyakat eksikliği, şeffaflık yoksunluğu, adaletsizlik ve denetimsizliğe vurgu yapmıştır:

*“Bence Türkiye’de her şeyden önce yalan dolan bir kenara bırakılmalı. Son çalıştığım iş yerinde sözde bir çalıştay düzenlendi; çalışanlar sorunlarını anlatacak, yöneticiler çözüm üretecekti. Ama biz konuştukça yöneticiler savunmaya geçti. Türkiye’de genelde böyle oluyor; sorun dile getiriliyor ama çözüm değil savunma geliyor. Ben de toplantıda ‘Şirket içinde şeffaflık yok, bu beni rahatsız ediyor.’ dedim. Ancak üst düzey bir yönetici ‘Ne şeffaflığı ne saklıyoruz ki?’ diyerek lakayt bir tavırla beni tersledi. (...) Benzer bir durumu ***’de de gördüm. Hiç ilan açılmadan 45 kişi oryantasyona başlatıldı. Bu kişiler nasıl seçildi, nereden alındı? Halk olarak bunu bilmeye hakkımız var. Eğer ilan açılıyorsa, biz de başvurabiliriz.” (G5)*

G7, Türkiye’de iyi üniversitelerden mezun olmaya hazırlanan öğrencilerin, uluslararası teknoloji şirketleri tarafından doğrudan hedeflenerek yurt dışına çekildiğini vurgulamaktadır. Bu durumun yalnızca bireysel kariyer tercihleriyle değil aynı zamanda sistematik bir yetenek transferi pratiğiyle ilişkili olduğunu savunmaktadır. Katılımcının ifadesine göre uzun yıllar Türkiye’de eğitim alarak devlet kaynaklarıyla yetiştirilen nitelikli bireylerin yabancı şirketler tarafından istihdam edilmesi, Türkiye açısından önemli bir beyin göçü sorunu oluşturduğu belirtilmektedir.

“Şu an iyi üniversitelerden mezun olmaya yakın öğrenciler için şöyle bir trend var: Amerika’dan, Microsoft gibi kurumlardan bazı ekipler geliyor, burada mülakat yapıyor ve başarılı olanları alıp götürüyorlar. Örneğin ev arkadaşım Türkiye’de çalışmak istemesine rağmen bu şekilde yurt dışına gitmek zorunda kaldı. Bu kişiler ilkokuldan üniversiteye kadar Türkiye’de eğitim alıyor, devlet tarafından yetiştiriliyor, sonra yabancı şirketler gelip onları seçip götürüyor. Bunun engellenmesi lazım. Bu insanlar neden buradan alınıyor? Çünkü en parlak beyinler onlar. Microsoft gibi firmalar güçlü çünkü bunu sürekli yapıyorlar. Belki bu durum bir anda değişmez ama en azından asgariye indirilmeli. Devletin, üniversitelerdeki başarılı öğrencileri koruması lazım. Bu gençlerin ‘Yurt dışına gideyim, Tesla’da, Google’da çalışayım.’ gibi bir düşünceye kapılmaması gerekiyor.” (G7)

G9, beyin göçünün arkasındaki temel nedenin yalnızca maaş ya da sektör farkı olmadığını, esas belirleyici unsurun Türkiye’deki genel toplumsal ve siyasî atmosfer olduğunu vurgulamaktadır. Bilişim sektörü özelinde Türkiye’de hâlâ rekabetçi maaşların mevcut olduğunu kabul eden katılımcı, bireylerin göç kararlarını daha çok “zihinsel huzur” ve “gündemden uzak bir yaşam” arayışıyla şekillendirdiğini belirtmektedir. Avrupa’daki görece sakin sosyal ortamın bireyler üzerinde içsel bir rahatlama sağladığını ve bunun birçok kişi için belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Katılımcıya göre Türkiye’de benzer bir yaşam kalitesi sunulabilseydi göç etme eğilimi ciddi ölçüde azalabilirdi. Bu görüş, göçü yalnızca ekonomik bir tercih değil aynı zamanda psikososyal bir uyum ve refah arayışı olarak değerlendiren bütüncül bir yaklaşıma işaret etmektedir. Katılımcı, bu eğilimin tersine çevrilebilmesi için devletin yapısal düzeyde ve samimi biçimde politika dönüşümüne gitmesi gerektiğini ifade etmektedir.

“Bence Türkiye’den göçün temel nedeni maaş ya da sektör değil ülkenin genel atmosferi. Özellikle siyasî ortam insanları zihinsel olarak çok yoruyor ve bu durum ekonomik hayata da yansıyor. IT sektöründe Türkiye’de hâlâ iyi maaşlar alınabiliyor; ben eski kurumumda kalsaydım neredeyse şu anki gelirim kadar kazanabilirdim. Ama insanlar artık sadece parayı değil huzuru ve gündemden uzak bir yaşamı önemsiyor. Avrupa’ya gelenlerin, buradaki kafa rahatlığını gördüğünde içsel bir rahatlama yaşadığını gözlemliyorum. Türkiye’de benzer bir yaşam kalitesi olsa kimse dil, kültür ve adaptasyon gibi zorlukları göze alarak yurt dışına gitmezdi. Bu göçü tersine çevirmek için devletin politikalarını samimiyetle gözden geçirmesi gerekiyor.” (G9)

G7, İstanbul’un aşırı merkezîleşmesinin Türkiye’deki göç eğilimleri üzerinde yapısal bir etkiye sahip olduğunu dile getirmektedir. Katılımcı, ülkenin ekonomik ve sektörel yapılanmasının giderek İstanbul’da yoğunlaşmasının, özellikle büyük şehirlerde yaşam kalitesini düşürdüğünü savunmaktadır. Trafik, nüfus yoğunluğu ve günlük yaşam stresinin, İstanbul’da yaşamı sürdürülemez hâle getirdiğini ifade etmektedir. Bu yoğunlaşmanın yalnızca bireysel değil toplumsal düzeyde huzursuzluk ve memnuniyetsizlik oluşturduğunu belirten katılımcı, coğrafi ve sektörel dengesizliklerin bireyleri İstanbul dışındaki şehirlerden uzaklaştırarak yurt dışı seçeneklerini daha cazip hâle getirdiğini öne sürmektedir. Bu değerlendirme, mekânsal adalet ve sürdürülebilir şehircilik ilkeleriyle doğrudan ilişkili olup kent planlaması ve kamu politikalarının göçü etkileyen temel faktörlerden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıya göre bu yapısal dengesizlikler giderilmeden yurt dışına yönelen nitelikli iş gücünün geri dönüşü mümkün olmayacaktır.

“Türkiye’de özellikle İstanbul’un aşırı merkezîleşmesi, göç kararlarını etkileyen önemli bir faktör. İstanbul artık trafik, kalabalık ve stres nedeniyle yaşaması zor bir şehir hâline geldi. Ben de bu şartlar altında daha fazla devam edemeyeceğimi düşündüm. Oysa belki kendi memleketimde daha huzurlu bir yaşam mümkündü. Ancak ekonomik ve sektörel yapı giderek İstanbul’da toplanıyor; finans merkezi bile oraya taşındı. Bu yoğunlaşma ciddi bir plansızlığı gösteriyor. Eğer sektörler ülke geneline dengeli şekilde dağıtılsaydı, insanlar büyük şehirlere taşınmadan da kaliteli bir yaşam sürebilirdi. Bu durum sadece bilişim için değil birçok sektör için geçerli. Uzun vadede bu dağılım sağlanmadan yurt dışına göçün önünü kesmek zor.” (G7)

BÖLÜM III

GÖÇ EDİP GERİ DÖNENLERLE YAPILAN GÖRÜŞMELERDEKİ BULGULAR



ŞEKİL 2. GÖÇ EDİP GERİ DÖNEN MÜHENDİSLERİN (TERSİNE GÖÇ) DENEYİMLERİNE İLİŞKİN TEMATİK YAPI"



3.1.EĞİTİM DÖNEMİ KARIYER HEDEFLERİ VE BEKLENTİLER

3.1.1. KİŞİSEL GELİŞİM ODAĞI / BELİRSİZ VEYA GENEL HEDEFLER

Bazı katılımcıların anlatılarında kariyer planlamasına ilişkin somut ve meslekî temelli hedeflerden ziyâde, kişisel gelişime odaklanan genel eğilimlerin ön plana çıktığı gözlemlenmektedir. Mühendislik gibi belirli bir uzmanlık alanına yönelik açık ve yapılandırılmış planlardan çok; dil becerilerini geliştirme, bireysel yetkinlikleri artırma ve lisansüstü eğitim gibi kişisel gelişim odaklı süreçler öne çıkmaktadır. Bu durum, bazı bireylerin tersine göç sürecini yalnızca meslekî ilerleme aracı olarak değil aynı zamanda kendini tanıma ve bireysel donanım kazanma süreci olarak değerlendirdiğine işaret etmektedir. Yani kişisel gelişim odağı, ileride tersine göç kararında “deneyim kazanıp dönme” anlatısını besleyen ön koşul olarak görünmektedir.

“Yani çok emin değildim. Genel olarak iyi bir mühendis olma hedefim vardı. ‘Şuraya giderim, bunu yaparım.’ gibi net hedeflerden ziyâde, bu tür durumlarda daha çok kendime bakarım. Zaten hem lise sınavında hem üniversite sınavında hem de sonrasında belli bir seviyenin üzerindeydim. ‘Şu noktaya ulaşacağım.’ gibi büyük bir hedefim hiç olmadı. Kendi kişisel hedeflerim vardı; İngilizce öğrenmek, yüksek lisans yapmak, en azından belli bir kademede yönetici olmak, saygı gören biri hâline gelmek... Ama öyle çok somut, “şu noktaya gelmek istiyorum” gibi bir hedefim olmadı. Genel olarak kişisel gelişim odaklı hedeflerim vardı.” (D1)

3.1.2. GİRİŞİMCİLİK ODAKLI KARIYER PLANLAMASI

Kariyer yönelimlerini üniversite öncesinde netleştiren katılımcılardan bazıları bu süreci girişimcilik perspektifiyle şekillendirmiştir. Geleneksel kurumsal yapılarda ilerlemek yerine teknoloji temelli iş fikirleri geliştirme ve bu fikirleri uygulamaya dökme arzusu öne çıkmaktadır. Katılımcılar, üniversite öncesi teknoloji üretme arzusu gibi çekici faktörler (pull factors) kadar kurumsal hiyerarşiden kaçınma beklentisi gibi itici faktörleri (push factors) de belirtmiştir. Ayrıca sıfırdan bir iş kurma sürecine dâhil olma isteği, tercihlerini ve eğitim yönelimlerini doğrudan etkilemiştir.

“Üniversite tercihini belirleyen etmen tamamen benim girişimcilik isteğimdi. O dönemlerde girişimcilik çok gündemde değildi. Ama ben girişimci olmak istediğim ve bir işi en baştan sona inşa etmeyi öğrenmeye çalıştığım için İngilizce’de ‘extra-curricular activities’ dediğimiz faaliyetlere ağırlık verdim. Öğrenci kulüplerinde aktif oldum, ekonominin içinde olabildiğim her alanda yer almaya çalıştım.” (D2)

3.1.3. ABD TEKNOLOJİ EKOSİSTEMİNE YÖNELİK KARIYER HEDEFİ

Teknoloji alanında küresel ölçekte konumlanma arzusu, bazı katılımcıların üniversite bölümü tercihlerine doğrudan yansımıştır. Amerika Birleşik Devletleri’nin teknoloji üretimindeki öncü rolü, bilgisayar mühendisliği gibi bölümlere yönelimi besleyen temel etkenlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu tercih sürecinde kariyerin yalnızca yerel düzeyde değil küresel teknoloji merkezlerinde şekillenebileceği düşüncesi belirleyici bir rol oynamıştır. Katılımcılar özellikle ABD’nin Avrupa ülkelerine kıyasla daha yenilikçi, dinamik ve teknoloji odaklı fırsatlar sunduğu kanaatindedir. Bu algı, küresel ölçekte kariyer inşasına yönelik yönelimi güçlendirmektedir.

“Bilgisayar mühendisliğini çok isteyerek yazmıştım ve gerçekten severek okudum. Sonrasında ise Avrupa’dan ziyâde hep aklımda Amerika’ya gitme düşüncesi vardı. Yani genel olarak yurt dışına gitmeyi istiyordum ama özellikle Amerika Birleşik Devletleri’ne... Çünkü teknoloji genelde oradan geliyor, gelişmeler oradan geliyor. Bu nedenle hep gitmek istedim.” (D3)

Benzer biçimde bazı katılımcılar yurt dışına yönelimlerini üniversiteye girişten çok daha önce lise döneminde şekillendirdiklerini belirtmiştir. Bu durum, meslek seçimini etkileyen temel faktörlerden birinin uluslararası geçerlilik olduğuna işaret etmektedir:

“Ben daha lise yıllarındayken yurt dışına gitmeyi kafama koymuştum. Dolayısıyla üniversiteye geldiğimizde meslek seçimindeki birinci kriter, uluslararası bir meslek olmasıydı. Mesela avukat olursanız başka bir ülkede avukatlık yapamazsınız; o ülkenin kanunlarını bilmeniz gerekir. Ama mühendis olursanız her yerde mühendislik yapabilirsiniz. Hele bir de elektronik mühendisiyseniz birçok yerde kapılar açılıyor.” (D5)

3.2. TÜRKİYE’DEKİ ÇALIŞMA DENEYİMLERİ

3.2.1. KURUMSAL YAPILARA VE HİYERARŞİYE YÖNELİK ELEŞTİREL YAKLAŞIM

Türkiye’deki iş ortamının katı ve hiyerarşik yapılar üzerine kurulu olması, birçok katılımcı tarafından eleştirilmiştir. Eleştiriler üç temada kümelenmektedir: (i) Yetki devrinin zayıflığı, (ii) Açık geri bildirim eksikliği, (iii) Toplantı ve karar normlarının şeffaf olmaması. Güven ilişkilerinin zayıf olduğu, iletişim kanallarının sınırlı kaldığı ve çalışanların açık etkileşim kurmakta zorlandığı bir örgütsel kültürün baskın olduğu ifade edilmiştir. Özellikle tersine göç deneyimi yaşayan katılımcılar daha yatay, şeffaf ve destekleyici bir çalışma ortamı beklentisiyle Türkiye’ye dönmüş ancak karşılaştıkları yapının bu beklentileri karşılamaktan uzak olduğu görülmüştür.

“Bu kültür yani yatay örgütlenme kültürü, henüz bizim çalışma hayatımızda yeterince yaygınlaşmış değil. Biz ister alt kademede olalım ister üstte, hiyerarşik düzende biraz daha rahat ediyoruz. Bu nedenle yatay yapılar bize zaman zaman kaotik gelebiliyor. Ayrıca yataylıkla saygısızlık arasındaki sınırı da her zaman doğru şekilde koruyamıyoruz. Burada aslında niyet devreye giriyor. İyi niyet varsa insanlar birbirini anlayabiliyor. Ancak toparlayacak olursam, kendi deneyimlerimden çok arkadaşlarımın ve akranlarımla yaşadıklarından yola çıkarak şunu söyleyebilirim; ülkemizdeki firmaların büyük çoğunluğunda çalışma ortamı hâlâ hiyerarşik düzende işliyor. Bu ortamlarda çalışanlar ne yazık ki birbirlerine ya da üstlerine yeterince güvenemiyorlar.” (D2)

Bazı katılımcılar Türkiye’deki kurumsal yapılarda yönetim süreçlerinin durağanlığına ve proje bazlı ilerlemenin eksikliğine dikkat çekmiştir. Özellikle kamuda görev yapan mühendisler, mesleğe yeni başlamış olmanın getirdiği öğrenme isteğine rağmen iş yükü ve sorumluluk anlamında bir boşluk yaşadıklarını belirtmiştir:

“Beni de bu ekibe dâhil ettiler ama ortada henüz bir proje başlamadığı için yapacak pek bir işimiz yoktu. Çoğu zaman çay içerek, sohbet ederek hatta satranç oynayarak günler geçiyordu... Üstlerimizle ilişkilerimiz çok iyiydi ama bize verilen görevler çok yüzeyseldi.” (D5)

3.2.2. LİYAKAT ALGISINA YÖNELİK SORGULAMALAR

Terfi süreçlerine dair adalet ve liyakat sorgulaması, bazı katılımcıların anlatılarında belirgin biçimde öne çıkmaktadır. Katılımcılar; terfi alan kişilerin dahi çoğu zaman göz önünde olmayan, tercih edilmeyen ya da yapısal boşlukları doldurmaya yönelik pozisyonlara yönlendirildiğini ifade etmektedir. Bu durum, terfinin bir ödüllendirme mekanizmasından ziyade zorunlu görevlendirme aracı olarak işlediği algısını güçlendirmekte ve liyakat ilkesine duyulan güveni zedelemektedir.

“Terfi konusunda önüm açıktı, girdiğim yerlerde sürekli hemen terfi aldım. Fakat iş tatmini konusunda çok fazla bir şeyim yoktu. Genellikle verilen görevler sizin beklentinizin altında oluyor. Liyakatsizlik ciddi miktarda var. Ben o konuda biraz şanslıydım aslında. Kimsenin çalışmak istemediği alanlarda çalıştım. Kimse çalışmak istemediği için terfi konusunda önüme birilerinin engel koyma şansı da olmadı. Ama genel olarak Türkiye’de bu sorun var.” (D1)

3.2.3. DİNAMİK VE DAYANIŞMACI ÇALIŞMA ORTAMI BEKLENTİSİ

Girişimcilik odaklı işlerde görev alan katılımcılar özellikle erken aşama ekiplerde karşılaştıkları yatay ilişkileri, samimi iletişim ortamını ve ortak hedef duygusunu olumlu bir deneyim olarak aktarmaktadır. Bu tür yapılarda motivasyonun yüksek olduğu, birlikte üretme arzusunun güçlendiği ve başlangıç sürecinde güçlü bir ekip ruhunun geliştiği ifade edilmiştir. Ancak bazı katılımcılar; bu dayanışma ortamının uzun vadede sürdürülebilir olmadığını, kriz dönemlerinde güven ilişkilerinin kolaylıkla zedelenebileceğini belirtmiştir. Dayanışmanın bozulması genellikle nakit akışı daralması, rol belirsizliği ve hedef revizyonlarıyla ilişkilendirilmiştir.

D2, bu süreci şu şekilde özetlemiştir:

“İlk süreçte işler yolunda giderken tam anlamıyla bir ‘kolej havası’ vardı. Herkes büyük bir dayanışma içinde çalışıyordu. Bu, işin olumlu tarafıydı. Ancak rüzgâr tersine esmeye başladığında şirketimde olumsuz deneyimler yaşadım. Zaten bir insana ne zaman ve ne kadar güvenebileceğini, işlerin kötüye gittiği dönemlerde anlarsınız. Çünkü gerçek dayanışma, zor zamanlarda birbirinin arkasında durabilmekle ölçülür. Ben de bu olumsuz deneyimlerin ardından kariyerime yurt dışında devam etme kararı aldım.” (D2)

3.2.4. KURUMSAL İŞ DENEYİMİNDEN KISMÎ MEMNUNİYET VE GELİŞİM ALANLARI

Türkiye’de meslekî yolculuklarına kurumsal şirketlerde başlayan bazı katılımcılar, bu yapılarda edindikleri deneyimlerin başta disiplin, süreç yönetimi ve yazılım metodolojisi gibi temel beceriler kazandırdığını ifade etmektedir. Bu yönüyle kurumsal yapılar, meslekî çerçevenin inşa edilmesine katkı sunmakta ancak aynı zamanda belirli sınırlılıkları da beraberinde getirmektedir. Özellikle bireysel katkının teşvik edilmediği, karar alma süreçlerinin yavaş ilerlediği ve öğrenme hızının düşük kaldığı ortamlarda bazı katılımcılar daha dinamik ve esnek yapılara yönelme ihtiyacı hissetmiştir. Geleneksel kurumsal modellerin özellikle yenilikçi ve sorumluluk temelli çalışmayı önceleyen bireyler açısından zamanla sınırlayıcı bir çerçeveye dönüştüğü ifade edilmektedir.

“Kurumsal şirkette gayet memnundum, sadece belki şunu diyebilirim: Kurumsal şirketin bir hantallığı var. Ben daha aktif, daha çok şey öğrenebileceğim bir şirket bekliyordum; onu bulamadım. Belki bir startup girişimi denemek ya da daha küçük bir şirkette çalışmak gerekiyordur. Örneğin son sınıfta yarı zamanlı çalıştığım şirkette daha çok şey öğrenmiştim. Orası bir startup olmasına rağmen -orta ölçekli bir şirketti- yine de orada daha fazla şey öğrendim. Kurumsal şirkette ise daha çok disiplin, yazılım disiplini vesaire öğrendim.” (D3)

Bazı katılımcılar, Türkiye’deki ilk iş deneyimlerinin öğretici yönleri bulunsa da uzun vadeli tatmin ve meslekî gelişim açısından yetersiz olduğunu vurgulamıştır:

*“Yaklaşık 16 ay kadar ** adında bir mümessillik şirketinde çalıştım... Orada servis müdürü olarak görev yaptım. Fakat açıkçası bu tamircilik işi beni tatmin etmedi. Bu iş bana ne bir gelecek vadetti ne de meslekî anlamda tatmin sağladı.” (D5)*

3.3. GÖÇ KARARINI ETKİLEYEN NEDENLER

3.3.1. ÜST DÜZEY İŞ TEKLİFİ VE MESLEKİ UYUMUN GÖÇ KARARINDAKİ ROLÜ

Tersine göç deneyimi yaşamış bazı bireylerin yeniden yurt dışına yönelme kararlarında sunulan iş tekliflerinin yalnızca finansal getirileri değil aynı zamanda pozisyonun seviyesi, sorumluluk kapsamı ve bireyin meslekî uzmanlık alanıyla olan uyumu da belirleyici olmuştur. Özellikle yönetici düzeyinde yapılandırılmış, bireysel yetkinliklerle örtüşen ve profesyonel gelişim imkânı sunan görev tanımları, karar alma sürecinde güçlü bir iç motivasyon kaynağı olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, göç kararlarının yalnızca ekonomik gerekçelerle açıklanamayacağını aksine bireylerin meslekî kimlikleriyle anlamli bağ kurabilen içerikli rollerin, yer değiştirme motivasyonunda merkezî bir rol oynadığını göstermektedir. Nitelikli iş gücü açısından kariyer sürekliliği, uzmanlıkla uyumlu alanlarda çalışma ve anlamlı görevlerde yer alma arzusu, profesyonel doyumun da ötesinde yönlendirici bir faktör hâline gelmektedir.

“Çok iyi bir teklifti. Zaten yapmak istediğim bir şeydi. Şirkete ilk gittiğimde sağ olsunlar, çok yardımcı oldular. Pek çok iyi yönlerini de gördüm. , Dedğim gibi burada çok fazla insanların yapmak istemediği şeyleri yapıyorum. Gelen teklif ise biraz daha yapmak istediğimi düşündüğüm bir alandaydı. Gittiğimde çok da o işi yapmadım belki ama yine de yapmak istediğim alana daha yakındı. O yüzden o teklifi tercih etmiştim.” (D1)

Katılımcıların bir bölümü için göç kararı, yalnızca yeni bir iş fırsatına değil aynı zamanda meslekî doyumun ve yaşam kalitesinin artacağı bir ortama geçme isteğine dayanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde mühendisliğin daha itibarlı, üretken ve yüksek gelirli bir meslek olarak görülmesi bu tercihleri güçlendiren temel unsurlardan biridir.

“Lisede, yurt dışına gitmeyi kafama koymuştum. Bunun çeşitli sebepleri vardı. Bir tanesi meslekî tatmin bir diğeri ekonomik koşullar... Daha gelişmiş bir ülkede onların refah seviyesinden faydalanmak istiyordum. Bunun dışında seyahat etme, başka ülkeler görme arzusu da vardı.” (D5)

3.3.2. SİYASÎ BELİRSİZLİK VE GÖÇ KARARINDA KIRILMA NOKTASI

Katılımcı anlatıları, göç kararlarının yalnızca ekonomik ya da meslekî beklentilere indirgenemeyeceğini aynı zamanda bireylerin içinde bulundukları siyasî iklimi ve toplumsal yönelimleri de dikkate alarak karar verdiklerini ortaya koymaktadır. Özellikle seçim dönemleri gibi toplumsal kırılma anlarında yaşanan politik istikrarsızlık, bireylerin gelecek öngörüsünü zayıflatmakta ve yurt dışına yönelimi daha somut bir seçenek hâline getirmektedir. Bu çerçevede bazı katılımcılar seçim sonrası oluşan siyasî atmosferi, kişisel yol haritalarını gözden geçirmelerine neden olan kritik bir dönüm noktası olarak değerlendirmiştir. Bu durum, bireylerin siyasal gelişmeleri yalnızca dışsal bir bağlam olarak değil doğrudan yaşam planlarını etkileyen ve kişisel kararlarını şekillendiren bir unsur olarak ele aldıklarını göstermektedir. Tabi unutulmamalıdır ki bu kırılmalar bağlamsaldır. Tüm dönem ve gruplar için genellenemezse de bu tür kırılma anlarının sık yaşanması, ülkede beyin göçünü tetikleyecek önemli bir dinamik hâlini almıştır.

“Şirket yani bir önceki yöneticim, ABD’de de çok iyi bir yöneticiydi. Şirketin genel yapısı da fazlasıyla iyiydi. Bana da gerçekten değer veriyorlardı. Gelir durumum açısından da çok şikâyet ettiğim bir durum yoktu. Yani çok aşırı para kazanmadım ama Türkiye şartlarına göre kabul edilebilecek bir gelirim vardı. Aslında seçimden sonra %100 kararımı verdim. Biraz seçim de etkili oldu o konuda. İstanbul’da işler pek iyi gitmiyordu. Seçim ciddi bir tepkiydi. Bir de gelen teklifler gerçekten güçlüydü. Yani bir-iki kademe yukarıda, doğrudan yönetici seviyesinde bir teklifti. İşin içeriği de çok iyiydi, ben de kabul ettim.” (D1)

D4’ün anlatısında göç etme kararında 28 Şubat sürecinin doğrudan etkili olduğu görülmektedir. Katılımcı, bu dönemde Türkiye’deki siyasî atmosferin genç mühendisler ve öğrenciler için meslekî ve akademik gelişim alanlarını daralttığını, seçenekleri sınırladığını belirtmiştir. Bu koşullar, bireysel tercihlerden öte, kuşak düzeyinde geniş bir göç hareketliliğine zemin hazırlamıştır:

“28 Şubat... Yani o dönemde çok alternatifimiz yoktu. Türkiye’de yapılacak fazla bir şey kalmamıştı. Bu yüzden bizim jenerasyondaki insanlar dünyanın dört bir yanına dağıldı.” (D4)

3.3.3. HİYERARŞİK VE GÜVENE DAYALI OLMAYAN İŞ KÜLTÜRÜNE ELEŞTİREL YAKLAŞIM

Katılımcıların ortak şikâyeti; mikro yönetimin yüksek, inisiyatif alanının dar, geri bildirimin kapalı olmasıdır. Çok yerde katılımcılar; Türkiye’deki iş kültürünü ağırlıklı olarak dikey hiyerarşiye dayalı, mikro yönetim pratiklerinin baskın olduğu ve yüksek denetimle şekillenen bir yapı olarak tanımlamıştır. Bu tür örgütsel ilişkilerde çalışanlara duyulan güvenin sınırlı olması ve bireysel özerkliğin geri planda kalması, özellikle yurtdışı deneyimi olan bireylerde kültürel uyumsuzluk hissi yaratmaktadır.

Yukarıdan aşağıya işleyen iletişim biçimleri, inisiyatif kullanımının teşvik edilmemesi ve yetkinlikten çok itaatin ön planda tutulması, tersine göç deneyimi yaşamış katılımcıların içselleştirdiği yatay, şeffaf ve işbirliğine dayalı çalışma anlayışlarıyla gelişmektedir. Bu bağlamda bazı katılımcılar, benimstedikleri yönetim yaklaşımlarının Türkiye’deki kurumsal uygulamalarla örtüşmediğini; bu nedenle aidiyet duygusu geliştirmekte zorlandıklarını ve yeniden yurtdışına yönelmeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

“Zaten benim aldığım içinden geçtiğim tedrisat da hayattan beklentilerim de sermayenin daha bol olduğu, iş ilişkilerinin hiyerarşik düzenden ziyâde daha çok network temelli, daha yatay çalışma kültürlerinin hâkim olduğu, mikro yönetimden çok benim inisiyatif alabildiğim, kendi alanımda karar verebildiğim, iş arkadaşlarımı beslediğim ve onların da beni beslediği -yani bir nevi dayanışma içinde olduğumuz- bir kültürü hayal ediyordum. Çalışma hayatına başlarken aklımdaki yapı buydu.” (D2)

3.3.4. TEKNOLOJİ ODAKLI GELİŞİM ARAYIŞI VE GÖÇ MOTİVASYONU

Yazılım ve teknoloji sektörlerinde yer alan bazı bireyler için yurt dışına yönelme kararı yalnızca istihdam olanaklarını değerlendirme amacıyla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda bilgiye erişim, yenilikle temas kurma ve meslekî derinleşme gereksinimini karşılamaya dönük bilinçli bir strateji olarak şekillenmektedir. Bu çerçevede yurt dışı yalnızca fiziksel bir yer değişikliğini değil aynı zamanda bireyin entelektüel gelişimini destekleyen bir dönüşüm sürecini temsil etmektedir.

Katılımcılar açısından Amerika Birleşik Devletleri gibi küresel teknoloji merkezleri hem gelişmiş kariyer olanakları sunan ekonomik alanlar olarak hem de uluslararası düzeyde rekabet edebilirlik, sürekli öğrenme ve meslekî yetkinlik kazanımı bakımından zengin bir ekosistem niteliğiyle öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda bireylerin göç kararları, mevcut sistemin eksikliklerine verilen bir tepkinin ötesinde dönüşüm, yenilik ve entelektüel ilerleme isteğiyle de şekillenmektedir. Erken dönemde “sembolik rüya”, ilerleyen dönemde somut beceri kazanımına evrilmiştir.

“Amerika, aklımda hep böyle ‘rüyalar ülkesi’ olarak yer etmişti. İlk başlarda bu daha yoğundu ama zamanla biraz daha büyüdükçe ve okulda yabancılarla iletişim kurdukça o ‘rüya’ kısmı azaldı. Buna karşılık, teknolojiye olan ilgim arttı. Orada yüksek teknoloji üreten şirketler -özellikle Silikon Vadisi gibi yerler- hep aklımdaydı. ‘Bir şekilde gidersem, oradan başka şirketlere de geçebilirim’ gibi bir düşüncem vardı. Kendimi çok geliştirebileceğime inanıyordum. Yani orada, bir yazılım şirketinde ya da bir şirketin yazılım biriminde çalışırsam kendimi gerçekten geliştirebilirim diye düşünüyordum. Bu beklenti hep vardı içimde. Bu nedenle gittim.” (D3)

3.4. GÖÇ SONRASI SOSYAL VE MESLEKİ UYUM

3.4.1. GÖÇ SÜRECİNDE YALNIZLIK VE PSİKOLOJİK ZORLUKLAR

Göçün ilk evrelerinde birçok katılımcı, yalnızlık hissi, aidiyet eksikliği ve duygusal yıpranma gibi çeşitli psikososyal zorluklarla karşılaştığını ifade etmiştir. İlk üç ayda (i) Sosyal ağ eksikliği ve (ii) Dilsel ifade zorluğu baskındır. Alışılmış sosyal çevreden uzaklaşmak, destekleyici ilişkilerin yokluğu ve kültürel bağlamın köklü biçimde değişmesi; bireylerde içe kapanma ve sosyal izolasyon eğilimini artırmaktadır. Bu durum yalnızca sosyal uyumu değil aynı zamanda bireyin duygusal bütünlüğünü de zedeleyen bir etki oluşturmaktadır.

Katılımcılar özellikle sert iklim koşulları, kültürel mesafe ve yabancı dilde yaşanan ifade güçlüğü

gibi dışsal etkenlerin bu süreci daha da zorlaştırdığını belirtmiştir. Göç deneyimi yalnızca ekonomik ve meslekî düzlemde değil aynı zamanda bireyin psikolojik uyum kapasitesini ve duygusal direnç gücünü sınanan çok katmanlı bir geçiş süreci olarak değerlendirilmektedir. D3, yaşadığı bu duygusal yükü şu sözlerle aktarmaktadır:

“Benim gittiğim yerde, insan kaynakları müdürü olan bir Türk dışında şehirde neredeyse hiç göçmen yoktu. Zaten çoğunlukla Amerikalılar vardı özellikle de beyaz Amerikalılar. İlk başta ‘Amerika’da farklı bir yerde olma’ hissi; bir heyecan, bir güzellik, değişik duygular veriyor. Ama bir süre sonra yalnızlık ve özlem sizi gerçekten zorluyor.” (D3)

3.4.2. GÖÇMEN TOPLULUKLARI VE SOSYAL UYUM SÜRECİ

Yurt dışında yaşamaya başlayan bireylerin önemli bir bölümü, göçün ilk evrelerinde deneyimledikleri sosyal izolasyonun zamanla azaldığını ve bu sürecin topluluk temelli etkileşimlerle aşılabildiğini belirtmiştir. Uyumu kolaylaştıran ağlar; meslekî (işyeri), etnik/dinî ve hobi/ilgi temelli olarak üçe ayrılmaktadır. Özellikle iş yerinde kurulan profesyonel ilişkiler, etnik veya dinî topluluklarla geliştirilen temaslar ve yerel ya da göçmen gençlik çevreleriyle oluşturulan sosyal ağlar bireylerin yeni toplumsal düzene uyum sağlamalarında belirleyici bir rol oynamaktadır.

Sosyal çevrenin çeşitlenmesi yalnızca aidiyet hissinin güçlenmesine değil aynı zamanda kültürel geçişin daha dengeli, sürdürülebilir ve duygusal açıdan destekleyici bir zeminde gerçekleşmesine de katkı sunmaktadır. Bu tür çok katmanlı sosyal ilişkiler, göç sonrası dönemde yalnızlık duygusunun hafiflemesini sağlamakta; bireylerin psikolojik iyilik hâlini artırmakta ve yerleşik toplumla etkileşim düzeyini güçlendirmektedir. Bu bağlamda sosyal uyum yalnızca kurumsal entegrasyonla sınırlı kalmakta aynı zamanda karşılıklı güven, temas ve birlikte yaşam deneyimi temelinde şekillenen çok boyutlu bir süreç olarak değerlendirilmektedir. D3 bu sosyal bağlanma sürecini şu sözlerle ifade etmektedir:

“Müslüman bir toplulukla tanıştım; Pakistanlılar, Lübnanlılar ve benzeri kişiler vardı. Zamanla üçüncü çevrem onlar olmaya başladı. Ama onlar genelde yaşça daha büyüktü. Çoğu doktoru, hastanelerde görev yapıyorlardı. Cuma namazlarını hatta vakit namazlarını da kılarlardı. Beni de ara ara namazlara çağırıyorlardı. Ramazanda ise bazen birlikte iftar yapıyorlardı. İyi olmuştu, ben de zaten bir topluluk arıyordum, bir yere dâhil olmaya çalışıyordum.” (D3)

3.4.3. KİMLİĞE DAYALI AYRIMCILIK DENEYİMİ VE AVRUPA-AMERİKA KIYASLAMASI

Yurt dışı yaşam deneyimi aktaran bazı katılımcılar, göç ettikleri ülkelerde zaman zaman etnik köken, milliyet ya da kültürel geçmiş temelinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Bu tür deneyimlerin özellikle Almanya gibi bazı Avrupa ülkelerinde daha belirgin ve gündelik yaşamın içine yerleşmiş biçimde hissedildiği belirtilmiştir. Ayrımcılık yalnızca açık dışlayıcı tutumlarla değil kimi zaman ima, beklenti ve dolaylı yönlendirmeler aracılığıyla da ortaya çıkmaktadır. Profesyonel ortamlarda ya da sosyal çevrelerde karşılaşılan bu tür dolaylı baskılar, bireylerin yalnızca kültürel anlamda ötekileştirilmesine değil aynı zamanda köken ülkeleriyle kurdukları bağların sorgulanmasına da neden

olmaktadır. Bazı katılımcılar, kültürel uyum sürecinde karşılaştıkları bu beklentilerin, bireysel değerler ve aidiyet duygusuyla çeliştiğini ve profesyonellik sınırlarının dışında kaldığını dile getirmiştir.

“Benim çalıştığım şirket Köln’deydi. Oradaki şirkette benden zımnî bir şekilde Türkiye’yi sevmediğimi, Almanya’yı sevdiğimi söylemem beklendi. Bu tarz iş dışı konularda -yani kültürel uyum aşamasında- benim çok da onaylamayacağım bazı durumlarla karşılaştım. Çünkü bana sorarsanız böyle bir yaklaşım profesyonelliğin dışında kalıyor. Ben oraya kendi memleketimi kötülemeye, onların memleketini övmeye gitmedim. Onların ülkesinin de olumlu tarafları vardır, bizim ülkemizin de. Beğendiğimiz taraflar olur, beğenmediğimiz taraflar olur ama sonuçta memleket bizim. Ben en azından böyle düşünüyorum.” (D2)

Buna karşılık Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada gibi göçmen çeşitliliğinin daha köklü biçimde içselleştirdiği ülkelerde kimlik farklarının sosyal statü belirleyici bir unsur olmaktan çıkarıldığı ve daha kapsayıcı bir toplumsal atmosferin hissedildiği dile getirilmiştir. Aynı katılımcı, bu durumu şu sözlerle tanımlamıştır:

“Avrupa’ya gittiğinizde İngilizce konuşuyorsunuz; Almanca ya da Fransızca değil. ‘Nerelisin?’ diye soruyorlar, ‘Türkiye’denim’ diyorsunuz, ‘okey’ deyip geçiyorlar. Amerika’ya gittiğinizde ise İngilizce sizin ana diliniz olmadığı için zaten bu belli oluyor ama bu sorun edilmiyor. Bu sefer şöyle bir şey oluyor: ‘İngilizcen çok iyiymiş, nereden geldin?’ diye soruyorlar. ‘Türkiye’den geldim.’ diyorsunuz ve orada da yine sizin buranın yerlisi olmadığınızı hissettiriyorlar. Ama hemen arkasından da şunu hissettiriyorlar: ‘Hiçbirimiz buranın yerlisi değiliz. Hepimiz burada eşitiz.’ Yani seni ikinci sınıf hissettirmiyorlar.” (D2)

Bu karşılaştırmalı deneyimler; göç edilen ülkelerin kültürel kabul düzeyleri, çoğulculuk anlayışı ve toplumsal değer sistemlerinin bireylerin aidiyet hissi ve sosyal konumlanmaları üzerinde doğrudan etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrımcılık deneyimi yalnızca kişisel bir algı meselesi değil sistemik eşitlik algısının ne ölçüde içselleştirildiğiyle doğrudan ilişkili olarak şekillenmektedir.

3.4.4. YURT DIŞI DENEYİMİ VE HIZLI SOSYAL UYUM

Daha önce farklı ülkelerde yaşamış olmak, yeni bir ülkeye uyum sürecinde bireylere önemli avantajlar sağlamaktadır. Önceki göç deneyimlerinin kazandırdığı alışkanlıklar, belirsizlikle baş etme becerileri ve kültürel çeşitliliği tolere etme kapasitesi, adaptasyon sürecini hızlandırmakta ve psikolojik açıdan daha yönetilebilir hâle getirmektedir.

Özellikle güçlü bir Türk diasporasının bulunduğu Almanya gibi ülkelerde sosyal çevreye katılım daha tanıdık referanslar üzerinden gerçekleşmekte; bu da yeni ortama geçişi kolaylaştıran bir tampon alan yaratmaktadır. Tanıdık kültürel kodların, etnik toplulukların varlığının ve önceki yurt dışı deneyimlerinin birleşimi; aidiyet hissinin güçlendiren bir uyum zemini sunmaktadır.

“Yok ya, çok büyük bir sıkıntı yaşamadım. Daha önce de yurt dışı deneyimlerim oldu: Bir sene Amerika’da yaşadım, Kıbrıs’ta bulundum, Avusturya’da da bir yıl geçirmiştım. Yani çevre ya da ortamdaki çok fazla etkilenmem. Zaten benim ailem İzmir’de, çok yakın arkadaşlarım da orada. İstanbul’la Stuttgart arasında da benim için çok fark yok. İstanbul’da da birkaç arkadaşım var; Ankara’da da öyle. O yüzden büyük olasılıkla Türkiye’deki herhangi bir şehirle Stuttgart arasında

çok büyük bir fark yoktu benim için. Zaten oraya gidince hemen alıştım. Tanıdığım birkaç kişi vardı, iş yerinde de birkaç Türk vardı. Onlarla da iletişim kurduk, sohbet ettik. Hatta İstanbul'dan daha çok Türkiye gibiydi diyebilirim.” (D1)

D4'ün anlatısında göç sonrasında karşılaşılan yeni çevreye uyum sürecinin gençlik enerjisi ve macera arayışıyla birlikte olumlu bir deneyime dönüştüğü görülmektedir. Katılımcı, farklı kültürlerden bireylerin bir arada bulunduğu ortamın kendisi için motive edici bir etki oluşturduğunu ve bu sürecin zorluklara rağmen yenileyici bir katkı sağladığını vurgulamıştır:

“Yani gençlik vardı, macera arayışı vardı. Tabii ki zorluklar, meşakkatler oldu ama genel olarak yeni bir ortam, yeni bir kültür ve her kesimden insanın uyum içinde olduğu bir çevrede bulunmak güzeldi. Açıkçası o dönem bana adeta ilaç gibi gelmişti.” (D4)

D5'in anlatısında göç sonrasında sosyal uyum sürecinin doğal ve kendiliğinden ilerlediği görülmektedir. Katılımcı; yeni bir ülkeye yerleşme sürecinde ciddi bir zorluk yaşamadığını, sosyal çevre edinmenin zamanla ve gündelik yaşamın akışı içinde geliştiğini belirtmiştir. Bu dönemde yakın ilişkiler ve paylaşımların uyum sürecini kolaylaştırdığı, bireyin yeni kültürel ortama kısa sürede uyum sağlamasını sağladığı anlaşılmaktadır.

“Aksine, oradaki yaşama uyum sağlamak benim için oldukça kolay oldu. İlk yıllarda insan, çok geniş bir sosyal çevre aramıyor zaten yakın ilişkiler ve paylaşımlar o dönemi fazlasıyla anlamlı kılıyor. İş dışında arkadaşlarla bir araya gelip sohbet etmek, birlikte vakit geçirmek derken sosyal ortam da zamanla kendiliğinden oluşuyor.” (D5)

3.4.5. KÜLTÜRLERARASI ÇALIŞMA DENEYİMİ VE ZORLUK ALGISI

Kültürlerarası etkileşim içeren iş deneyimlerine sahip katılımcılar, bu süreçlerin yalnızca meslekî bir kazanım değil aynı zamanda farklılıklarla baş etme becerisini geliştiren önemli bir öğrenme alanı sunduğunu belirtmiştir. Çeşitli kültürel normlar, iletişim tarzları ve iş yapma biçimleriyle karşılaşmak, bireysel farkındalığı artıran ve profesyonel esnekliği besleyen bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte kültürel çeşitliliğin her durumda tolere edilebilir ya da yönetilebilir düzeyde olmadığına da dikkat çekilmiştir. Özellikle Batı Avrupa ile karşılaştırıldığında Japonya gibi Uzak Doğu ülkelerinde kurumsal hiyerarşi, dolaylı iletişim biçimleri ve iş temposuna ilişkin beklentilerin belirgin biçimde farklılaştığı; bu durumun da adaptasyon sürecini zorlaştırdığı ifade edilmiştir. D1'in gözlemi, bu farkı şu şekilde yansıtmaktadır:

“Meslekî olarak zaten Türkiye'deyken de -şu anki işim de önceki işim de öyleydi- doğrudan yurt dışı projelerinde, yurt dışındaki insanlarla çalışıyordum. Yani aynı proses, aynı işler... Hiçbir farkı yoktu. Hatta şöyle bir durum vardı: Ben Türkiye'deyken Almanya'yla çalışıyordum, Almanya'ya gidince bu sefer Japonya birimiyle çalışmaya başladım. Aslında teknik olarak oradayken Almanya dışına çalışmış oldum. Farklı kültürlerle çalışmak kolay değil. Almanya, Türkiye'ye kıyasla görece daha yakın bir ülke; Uzak Doğu'ya göre onlarla çalışmak daha kolay. Ama mesela Almanlar için söylenen bazı şeyler -‘çok dakikler’, ‘çok çalışkanlar’ gibi- bence tamamen doğru değil. Aralarında gerçekten çok tembel olanlar vardı.” (D1)

3.5. YURTDIŞINDA ÇALIŞMA DENEYİMİ

3.5.1. ÜCRET DENGESİ VE ALIM GÜCÜ FARKLILIKLARI

Katılımcı deneyimleri; Türkiye'deki prestijli firmalardan elde edilen maaşların, Avrupa'daki orta düzey işletmelerin sunduğu ücretlerle nominal açıdan benzerlik gösterebildiğini ortaya koymaktadır. Ancak bu yüzeysel eşitliğin, satın alma gücü bağlamında sürdürülebilir olmadığı vurgulanmaktadır. Özellikle Türkiye'de yıl içinde yaşanan ekonomik belirsizlikler, yüksek enflasyon oranları ve döviz kuru dalgalanmaları başlangıçta yeterli görülen maaşların zamanla reel değerini yitirmesine yol açmaktadır. Bu durum, görece yüksek ücret alan çalışanların dâhi yıl sonunda önemli ölçüde ekonomik kayba uğradığını göstermektedir. Katılımcı karşılaştırmaları çoğunlukla aynı yıl içindeki satın alma gücü değişimine dayanmaktadır. D1'in ifadesi bu durumu somut biçimde dile getirmektedir:

"Maaşlar, insanların düşündüğü kadar yüksek değil. Şöyle diyeyim: Türkiye'deki iyi bir firmayla Almanya'daki orta-alt düzey bir firma arasında çok büyük bir fark yok. Almanya'daki iyi bir firmayla Türkiye'deki en üst düzey bir firma arasında da öyle uçurum yok. Ama Türkiye'de iyi firmalardan biraz uzaklaştığınızda fark çok daha netleşiyor. Orada ciddi bir fark oluyor. İşin bir başka boyutu da şu: Yıllık izin sayısı, zorunlu mesai süresi gibi konularda Türkiye biraz daha geride kalabiliyor. Bir de Türkiye'de maaşa çok güvenemiyorsunuz. Çünkü yılın başında aldığınız maaşın alım gücüyle yıl sonunda elinize geçen maaşın alım gücü aynı olmuyor. Bunun farkını çok net görebiliyorsunuz." (D1)

D5'in anlatısında yurtdışındaki ücret politikalarının performansa dayalı yapısının, ekonomik refah ve meslekî motivasyon arasındaki bağı güçlendirdiği görülmektedir. Katılımcı, İngiltere ve Amerika'daki deneyimlerinde yapılan işin karşılığının hızla verildiğini, bu sistemin hem adil hem de motive edici bir çalışma kültürü oluşturduğunu vurgulamıştır. Türkiye'deki uzun vadeli belirsizliklere karşın yurt dışında performansın anında değerlendirildiğini ve bunun gelir farkını belirgin biçimde artırdığını ifade etmiştir:

"İngiltere'ye gittiğimde Türkiye'deki kazancımdan ciddi anlamda daha fazla para kazanmaya başladım. İlk maaşım yaklaşık 2.000 sterlini ama kısa sürede 5.500 sterlin bandına çıktı. Performansınızın karşılığını anında veriyorlar. Yani 'Önce iki yıl çalış, sonra değerlendiririz.' gibi bir yaklaşım yok. Yaptığınız işi, katkınızı gördüklerinde hemen karşılığını alıyorsunuz... Türkiye'de 10 yılda biriktirebileceğim bir parayı, orada bir yılda biriktirebilir hâle geldim." (D5)

3.5.2. YAN HAKLAR VE KURUMSAL REFAH UYGULAMALARI

Avrupa'da çalışma deneyimi edinmiş katılımcıların aktarımları; ücretin ötesine geçen sosyal hakların, iş yaşamı niteliğini doğrudan etkileyen belirleyici unsurlar arasında yer aldığını göstermektedir. Yıllık izin süresinin 30 günü aşması, haftalık çalışma saatlerinin daha sınırlı tutulması ve sağlık izinlerine erişimin kolaylığı gibi uygulamalar; yalnızca çalışanların fiziksel ve ruhsal iyilik hâlini desteklemekle kalmamakta aynı zamanda kurumsal bağlılık ve iş motivasyonunu da güçlendirmektedir. D1'in ifadesi bu farkı rakamsal düzeyde somutlaştırmaktadır:

“Kişisel haklar açısından bakarsak tabii ki orası daha iyi. Burada yıllık izin hakkım 14 ya da 18 gündü. Orada ise 30.5 gündü, üstüne 15 gün daha ekliyorlardı. Yani toplamda neredeyse 35 gün, iki katına yakın yıllık iznim vardı. Ayrıca haftada 5 saat daha az çalışıyordum. Genel olarak orada çalışma memnuniyeti daha yüksekti. Ben de daha mutluydum. Üstelik uzaktan çalışma imkânı da daha fazlaydı. Bu konularda gerçekten fark hissediliyordu.” (D1)

3.5.3. BÜROKRATİK YAPI, HUKUK ALGISI VE SOSYAL İLİŞKİLER

Avrupa ve Kuzey Amerika’da yaşam deneyimi bulunan katılımcılar, bu coğrafyalarda bireyler arası ilişkilerin ağırlıklı olarak kurumsal normlara ve hukukî çerçevelere dayandığını; sosyal etkileşimlerin ise önceden tanımlanmış kurallar ve sorumluluklar doğrultusunda ilerlediğini belirtmiştir. Bu sistem ilişkileri belirli bir düzene oturtmakla birlikte duygusal yakınlığa ve kişisel samimiyete daha az alan tanımaktadır. Türkiye bağlamında ise informal ilişkilerin gündelik yaşamda önemli bir rol oynadığı, bireyler arası dayanışmanın ve karşılıklı destek mekanizmalarının daha kolay devreye girdiği bir sosyal yapıdan söz edilmektedir. D2 bu durumu şu sözlerle dile getirmiştir:

“Beni en çok şaşırtan değil ama en farklı gelen şey bu olmuştu. Bunun hem iyi hem de kötü tarafları olduğunu düşünüyorum. İyi tarafı şu: İki taraf da birbirinden bağımsız, somut bir hukuka tâbi. Bu da ilişkilerin sınırlarını netleştiriyor ve insana kafa rahatlığı sağlıyor. Kötü tarafıysa insanlar arası ilişkilerde doğal bir bağ kurmak zorlaşıyor. Elbette herkes herkesle yakın arkadaş olmak zorunda değil bu ayrı bir konu. Ama biz burada yani Türkiye’de birbirimizin hayatında adeta kaldıraç ve katalizör olabiliyoruz. Birini daha iyi tanıdıkça onun ihtiyaçlarını fark edip destek sunabiliyoruz. Aynı şekilde karşımızdaki kişi de bizim adımıza düşünüp yardımcı olabiliyor. Bu tür samimi ve destekleyici ilişkilerin, Avrupa ya da Amerika’da bu kadar yaygın olmadığını düşünüyorum.” (D2)

Ancak bu ilişki biçimlerinin oluşturduğu sosyal esneklik, kurumsal güvence eksikliği ile değerlendirildiğinde belirli yapısal gerilimler de ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla ilişkisel sıcaklık ve bürokratik düzenlilik arasında kurulan denge, göç deneyimini doğrudan etkileyen kültürel bir parametre olarak öne çıkmaktadır. Katılımcı anlatıları, hukukî normlarla biçimlenmiş ilişkilerin bireysel özerklik ve mesafe temelli bir yapı sunduğunu; buna karşılık daha esnek ve kişisel bağlara dayalı sosyal düzenlerin ise hız ve dayanışma gibi avantajlar getirmekle birlikte sistemsel belirsizliklere neden olabileceğini ortaya koymaktadır.

D4’ün anlatısında yurt dışındaki iş kültürünün en dikkat çekici yönlerinden biri olarak ast-üst ilişkilerinin esnekliği ve takım çalışmasına dayalı yapısı öne çıkmaktadır. Katılımcı, üst düzey yöneticilerin dâhi gündelik etkileşimlerde resmî mesafeyi korumak yerine eşitlikçi bir tavır sergilediğini belirtmiştir. Bu durum, Türkiye’deki kurumsal kültürle kıyaslandığında belirgin bir farklılık oluşturmuş; katı hiyerarşik sınırların ve abartılı saygı pratiklerinin yurt dışındaki deneyiminde karşılığı olmadığını göstermiştir:

“Orada çok fazla katı bir ast-üst ilişkisi yoktu. Daha çok takım çalışmasına dayalı bir anlayış vardı. Mesela bizim şirketin CEO’su bile geldiğinde yanımdan geçer, herkesle normal bir şekilde selamlaşırdı. Türkiye’ye ilk geldiğimde yadırgadığım şeylerden biri buradaki ast-üst ilişkilerinin abartılı olmasıydı... Ama yurt dışında takım çalışması ön plandaydı. Oradaki işlerde ‘Evet, bu benim başarım, ben başardım.’ gibi söylemler çok duymazdım. Başarı daha kolektifti.” (D4)

3.5.4. TANIMLI PERFORMANS BEKLENTİLERİ VE ÇALIŞMA ORTAMINDAKİ NETLİK

Amerika Birleşik Devletleri gibi iş süreçlerinin yüksek düzeyde yapılandığı ülkelerde deneyim kazanan katılımcılar, işveren beklentilerinin sistematik biçimde tanımlandığını ve ölçülebilir performans kriterleri üzerinden değerlendirildiğini ifade etmiştir. Bu tür bir örgütsel yapılanma, görev tanımlarını netleştirerek iş süreçlerini öngörülebilir ve yönetilebilir kılarken aynı zamanda çalışan üzerinde sürekli bir izlenme ve değerlendirilme hissi meydana getirerek psikolojik baskıyı artırabilmektedir. D3 bu ikili durumu şu şekilde özetlemiştir:

“Amerika’daki şirkette beklentiler daha netti, daha tanımlıydı. Ama bir yandan da bir tık daha stresli diyebilirim. Bu benden mi kaynaklanıyordu yoksa onlardan mı, bilmiyorum. Orada ‘Benden memnun olmazlarsa ya bekleneni veremezsem... Burası kapitalist bir ülke, gönderirler.’ gibi bir önyargı da vardı. Belki ondan dolayı da beni rahatsız ediyordu. Bunun çok somut bir örneğini yaşamadım ama sonuçta daha net şeyler verip daha net sorgulamalar yapıyorlardı.” (D3)

D5’in anlatısında yurtdışındaki çalışma deneyiminin temel belirleyicisinin yaratıcılığa alan tanıyan ve üretkenliği teşvik eden bir iş kültürü olduğu görülmektedir. Katılımcı, farklı ülkelerdeki iş ortamlarının değişiklik göstermesine rağmen ortak bir paydada buluştuğunu; bu ortaklığın da Türkiye’de eksikliğini hissettiği “yenilikçi üretim ve katkı sunma” olanağı olduğunu vurgulamıştır. Hollanda’dan Amerika’ya uzanan kariyerinde yeni ürünler geliştirme, yenilikçi projelerde yer alma ve süreci yönetme imkânı bulduğunu belirterek bu deneyimlerin kendisine yüksek düzeyde meslekî tatmin sağladığını ifade etmiştir. Anlatısından net hedeflerin tanımlandığı, bireysel yetkinliğe güvenilen ve üretkenliğin ölçülebildiği profesyonel ortamların katılımcı için sadece ekonomik değil aynı zamanda psikolojik bir doyum kaynağı oluşturduğu anlaşılmaktadır.

“Evet, şimdi yurt dışındaki çalışma şartları ülkeden ülkeye değişiyor. Benim kariyerim de çok ülkeli bir macera oldu aslında... Hepsi Türkiye’dekinden daha tatmin ediciydi. Çünkü hepsinde kreatif bir işte çalışıyordum. Zaten benim temel isteğim; bir ürün ortaya koymak, üretmek, bir katkı sunmaktı. Bu arzumu her ülkede tatmin edebildim bunu net olarak söyleyebilirim.” (D5)

3.5.5. GÜNDELİK YAŞAMDA AYRIMCILIK RİSKİ VE REFERANS SİSTEMİNE BAĞIMLILIK

Açık bir ayrımcılıkla yüzleşmemiş olsalar da yurt dışında yaşamış katılımcıların bir kısmı, içinde bulundukları sistemin dolaylı yollarla belirli eşitsizlikleri yeniden ürettiğine dikkat çekmektedir. Özellikle kredi puanı gibi bireyin geçmişine dair finansal göstergelerin eksikliği, temel hizmetlere erişimde -örneğin konut kiralama ya da telefon hattı açtırma gibi gündelik işlemlerde- kişisel özelliklerden ziyade kurumsal referansların belirleyici hâle gelmesine yol açmaktadır. Bu tür uygulamalar, bireyin ekonomik ve sosyal güvenliğini doğrudan çalıştığı kurumun teminatına bağımlı hâle getiren bir yapıyı görünür kılmaktadır. D3 bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Ev tutamazdım mesela. Telefonum olmayınca bir kredi puanı gibi arıyorlar. Krediniz yoksa, orada sıfırsınız yani. Bir sosyal güvenlik numaram var, verdiler bana ama sıfır kredim mi var? Dolayısıyla ev kiralamıyorlar. Ancak her şey şirket referansı ile oluyor. Kısacası o şirket olmasa ben orada yaşayamazdım. . Yani sokaklarda falan kalmam gerekirdi muhtemelen. Ya da kaçak işte.” (D3)

Öte yandan kimi katılımcılar; iş ortamlarında karşılaştıkları alaycı söylemler ya da kültürel kalıplara indirgenmiş yaklaşımların, doğrudan bir dışlama içermese de rahatsız edici düzeyde olduğunu dile getirmiştir. Bu tür deneyimler, göçmen bireylerin yalnızca çalışma hayatında değil gündelik yaşam pratiklerinde de kurumsallaşmış ve görünmez biçimlerde işleyen yapısal sınırlamalarla karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak yüzeyde eşitlikçi görünen çok kültürlü sistemlerin, derin yapılarında belirli ayrıcalıkları yeniden ürettiği ve bireysel özerkliği kurumsal onaya bağımlı hâle getirdiği görülmektedir.

“Çalışmaya başladığımda yaptıkları mülâkatta da ‘Favori ülkeniz hangisidir?’ sorusu vardı. Şirkette benden zımnî bir şekilde Türkiye’yi sevmeyi, Almanya’yı sevdiğimi söylemem beklenirdi. (...) Ayrıca Türkiye’den gelen bir arkadaşımın kişiler arası ilişkilerde hukuksuzluğa maruz kaldığını gördüm. Bunun dışında Berlin’de katıldığım bir startup etkinliğinde Türk olduğumu söylediğimde bazı katılımcıların küçümseyici tavırlarıyla karşılaştım. Ancak profesyonel kimliği öğrendiklerinde şaşırdılar. (...) Genel olarak Avrupa’da çalışan ya da okuyan Türklerin ikinci sınıf gibi görüldüklerini gözlemledim.” (D2)

Buna karşılık D4’ün anlatısı aynı dönemde Türkiye’deki baskıcı 28 Şubat atmosferiyle kıyaslandığında yurt dışında sistemsal bir baskının pek hissedilmediğini ortaya koymaktadır. Katılımcı, gündelik yaşamda münferit olaylarla karşılaşsa da genel işleyişin âdil ve özgürlükçü bir zeminde ilerlediğini belirtmiştir:

“Yani günlük hayatta halk arasında ufak tefek münferit olaylar olabiliyordu ama sistem olarak kimse üzerinize gelmiyordu. Sistemsal bir baskı yoktu. O yüzden o dönemde Türkiye’ye kıyasla çok daha rahat bir ortam vardı kesinlikle.” (D4)

3.6. TÜRKİYE’YE TERSİNE GÖÇ (GERİ DÖNÜŞ) KARARINI ETKİLEYEN NEDENLER

3.6.1. AİLEVÎ GELİŞMELER VE KÜLTÜREL BAĞLILIK EKSENİNDE GERİ DÖNÜŞ KARARLARI

Katılımcıların bir bölümü, Türkiye’ye geri dönüş kararlarını yalnızca meslekî ya da ekonomik gerekçelere değil aynı zamanda ailevî sorumluluklar ve kültürel aidiyet gibi duygusal nedenlere dayandırmıştır. Hastalık, ebeveynlik ve kayıp gibi yaşam döngüsü eşikleri, kararı hızlandırmaktadır. Aile bireylerinin hastalıkları, ebeveynlik sürecinde kültürel değerlerin aktarılmasına yönelik istek ve uzun süreli ayrılığın neden olduğu özlem duygusu bu kararlarda belirleyici olmuştur. Dijital iletişim araçlarının fiziksel temasın yerini dolduramaması, bazı bireylerin göç deneyimini duygusal kopuş yaşamadan sürdüremediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca çocuklarını kendi kültürel referanslarıyla yetiştirme arzusu, uzun vadeli yaşam planlarında Türkiye’yi yeniden cazip hâle getirmiştir.

D1’in anlatısı, göçten geri dönüşte aile bireylerinin sağlık durumunun nasıl güçlü bir motivasyon kaynağı olabildiğini göstermektedir:

“Ailemden birisi hastaydı, onun için bir şey yapmak istedim. Yani kararında onun etkisi olmuştu. Zaten o dönem çok kimse de ‘Niye dönüyorsun?’ demedi.” (D1)

D3 ise aile özlemini, teknolojik iletişimin telafi edemediği duygusal bir boşluk olarak tarif etmektedir. Katılımcı, yakınlarının hastalık ve kayıplarında yanında olamamanın kararını hızlandırdığını belirtmiştir:

“Oradayken abimin çocuğu olmuştu; ailemizin ilk torunu. İşte o büyüdü, onu göremedim... Sonra annem birkaç kere rahatsızlandı... Kamera gerçeğin yerini almıyor. Dolayısıyla en çok aile özlemi diyebilirim.” (D3)

D4 kararında ailevî sebeplerin baskın olduğunu özellikle çocuklarının kültürel değerler içinde yetişmesini önlediğini ifade etmiştir. Meslekî tatmin ve yüksek yaşam standartlarına rağmen aile bağlarının ağır basması, dönüş kararını şekillendirmiştir:

“Tamamen ailevî sebeplerle döndüm. Çocuklarımın o kültürde büyümelerini istemedim... Çocukların çevreden etkilenerek kendi inanç sistemlerinin dışındaki değerleri benimsemeleri bizim için kaygı vericiydi. Bu yüzden çok büyümeden ve bu ortamı normalleştirmeden dönmenin daha doğru olacağına karar verdik. Genel olarak söylemem gerekirse eğitim konusunda da şu ana kadar aradığımı buldum. Büyük bir sıkıntı yaşamadım.” (D4)

3.6.2. MESLEKİ YORGUNLUK, İŞ YÜKÜ VE BEKLENTİSİZLİK

Bazı katılımcılar, yurt dışındaki ilk iş deneyimlerinin başlangıçta beklentilere uygun görünmesine rağmen zamanla yoğun iş yükü, belirsiz görev tanımları ve aşırı sorumluluk gibi nedenlerle meslekî anlamda yıpratıcı hâle geldiğini belirtmiştir. Özellikle teknik pozisyonlarda görev alan bireylerin belirlenmiş sorumlulukların çok ötesinde yük üstlenmeleri, iş tatminini azaltmış ve tükenmişlik hissini beraberinde getirmiştir. Bununla birlikte pozisyon için tanımlanan görev ile fiilî sorumluluklar arasındaki uyumsuzluk da uzun vadeli motivasyon kaybına yol açmıştır. Katılımcı D1’in deneyimi, rol sürüklenmesi (role creep) örüntüsüne karşılık gelmektedir.

“Yani hak olarak daha iyi haklar vardı. Bir, sıkıldım genel olarak. İki, yaptığım iş çok fazla stresliydi. Hani iş yöneticisiydim ve bütün sorumluluk bendeydi. Dediğim gibi insanları bir şekilde zorlayamıyorsunuz. Hani sistem olarak benim teknik bir iş yapmamam gerekiyordu ama proje sonunda baktığımda işin yarısını ben tamamlamıştım. Yani sürekli bir şeylerle ben uğraşıyordum. Son gün mutlaka birileri hasta oluyordu. Toplantıya geçmesi gereken insanlar, dosyalar varken yetiştiremiyordu. Yani sürekli bir baskı altındaydım bu tür konulardan dolayı. Bana vaat edilen işi de yapmadım, başka işlerin sorumluluğunu aldım.” (D1).

3.6.3. KİMLİK EROZYONU VE KÜLTÜREL ASİMİLASYON KAYGISI

Kimi katılımcılar, çok kültürlü toplumlarda uzun süreli yaşamın özellikle de Amerika Birleşik Devletleri gibi göçmen nüfusun yoğun olduğu ülkelerde bireysel kimlik üzerinde zamanla yıpratıcı etkiler oluşturduğunu dile getirmiştir. Özellikle farklı kültürleri ortak bir normda eritmeyi hedefleyen ve “melting pot” kavramı ile ifade edilen toplumsal düzen anlayışının, bireyde kök kültürle olan bağları zayıflattığı ve zamanla kimliksel çözülmeye yol açtığı yönünde değerlendirmeler yapılmıştır. Bu kaygı,

asimilasyon (eritme) ile entegrasyon (çoğulculuk) ayrımında “asimilasyon” algısına dayanmaktadır. D3 bu sürecin kişisel düzeyde meydana getirdiği dönüşümü şu şekilde aktarmaktadır:

“Ben kendi kültürünü seven özellikle de kendi çocuğunu kendi kültürüne göre büyütmek isteyen birisiyim. Tabii yurt dışında yaşasın, dünyayı da tanısın ama bir Türk, Türk kültürünü de alsın. Yani temelden, aklımda hep bu var. Orada hayat kurarsan orada gelen göçmenlerin hepsinin eritildiğini (asimile edildiğini) görüyorum. Orada “melting pot” diyorlar. Amerika’da böyle bir kavram var: Kim gelirse gelsin, bu potadan girip alttan Amerikalı olarak çıkar. Gerçekten öyle bir şey var. Yani ben bile yavaş yavaş değişmeye başladığımı hissettim. Bazı değer yargılarımın değişmeye başladığını gördüm ve bunun çok fazla değişmesi de hoşuma gitmedi. Dolayısıyla dedim ki eğer

3.6.4. GÖRELİ YAŞAM KALİTESİ VE AİLEVÎ DOYUM DENGESİ

Katılımcıların bir kısmı, Amerika gibi ülkelerde sunulan yüksek yaşam standartlarını belirli açılardan cazip bulmakla birlikte bu farkın aileden ve yakın çevreden uzak bir yaşamı haklı kılacak düzeyde olmadığını vurgulamaktadır. Bu bakış açısı, yaşam kalitesini yalnızca ekonomik göstergeler ve maddî refah üzerinden tanımlamamakta; duygusal bağlılıklar, sosyal etkileşim ağları ve kültürel aidiyet hissi gibi daha geniş bir çerçevede ele almaktadır. Katılımcılar, gelir düzeyinin görece yüksek olduğu koşullarda dahi toplumsal ilişkilerin zayıflaması ya da aile bireylerinden uzak yaşamının beraberinde getirdiği psikolojik yükün, yurt dışında kalma yönündeki isteği zayıflatmış olduğunu ifade etmektedir. Karar çerçevesi maddi getirinin ötesinde duygusal refah, sosyal sermaye ve bakım ağlarının erişimine dayanmaktadır. Bu durum, ekonomik olanaklar ile duygusal doyum arasında kurulan dengeyi göç kararlarında belirleyici bir unsur hâline getirmektedir:

“Mesela, hayat orada da pahalı. Yani gerçekten çok iyi para kazanmanız lazım vesaire... Ama hayır, bir tane hayatımız var. Kısacası, o hayatı sevdiklerinizden uzakta geçirmek için insanın çaresiz kalması gerekiyor bana göre. Çaresiz kalırsın, karnını gerçekten doyuramıyorsundur, çocuğun çocuğun çok zor şartlar altındadır, artık çekinmiyorsundur vesaire... O zaman çıkılıp gidilebilir. Ama onun dışında; dünyayı görmek, deneyimlemek güzel bir şey diye düşündüm. Ben de deneyimledim; o hevesimi belli bir oranda aldım. Başka yerlerde, daha büyük şehirlerde yaşama hevesim hâlâ var. Ama o da zor olacaktı. Baktım, bir kere denedim, o olmadı. Birkaç kere daha denemem lazım ama onun için de zaman harcamam gerekiyor. Dolayısıyla dönmeyi daha doğru buldum. Ve şu ana kadar döndüğüme pişman değilim.” (D3)

D5’in anlatısında tersine göç kararının ekonomik olanaklardan çok yaşamın niteliği, ailevî doyum ve aidiyet duygusu ekseninde şekillendiği görülmektedir. Katılımcı, yıllar süren yurtdışı deneyimlerinin ardından profesyonel başarı ve maddi güvenin bir süre sonra anlamını yitirdiğini; bunun yerini aile kurma, sevdiklerine yakın olma ve kültürel bağlarını yeniden yaşama isteğinin aldığını belirtmiştir. Zamanla artan memleket özlemi ve yaşlılık dönemini tanıdık bir çevrede geçirme arzusu, geri dönüş kararını pekiştiren temel motivasyon hâline gelmiştir:

“Yıllar geçtikçe memleket özlemi arttı; sevdiklerimle bir arada olmanın, yaşlılığımı tanıdık bir çevrede geçirmenin ne kadar kıymetli olduğunu fark ettim. O yüzden döndüm ve bir daha geriye dönmeyi hiç istemedim.” (D5)

3.7. GERİ DÖNÜŞ KARARINA ÇEVRENİN TEPKİLERİ

Katılımcıların geri dönüş kararları, çevrelerinden farklı biçimlerde tepkiler almalarına yol açmıştır. Aile bireyleri bu kararı genellikle duygusal bir memnuniyetle karşılarken arkadaş çevresi ise dönüşün gerekçelerini daha çok rasyonel çerçevede sorgulamıştır. Özellikle Batı ülkelerindeki yüksek yaşam kalitesi üzerinden yapılan karşılaştırmalar, geri dönüşün açıklama gerektiren bir tercih olarak görülmesine neden olmuştur. Bu durum, bireylerin göç deneyimlerine yalnızca kişisel değil aynı zamanda toplumsal ve sembolik anlamlar atfettiklerini göstermektedir.

D3'ün ifadesi, aile desteğinin olumlu yönde hissedildiğini ancak arkadaş çevresinin bu kararı sorgulayıcı biçimde karşıladığını ortaya koymaktadır. Katılımcı özellikle Amerika'dan dönme kararının uzun yıllar sonra bile şaşkınlıkla karşılandığını vurgulamıştır:

“Ya, ailem çok sevindi. Özellikle annem çok sevindi, mutlu oldu. Tabii arkadaşlarım da genelde -yani klasik- ‘Niye dönüyorsun? Amerika’dan dönülür mü?’ falan gibi sorular sordular. Yani 10 küsur yıl oldu, hâlâ da soruyorlar.” (D3)

D2'nin anlatısı, geri dönüşün yalnızca sosyal çevrede değil aile içinde de anlamlandırılmakta güçlük çekildiğini göstermektedir. Katılımcı, yurt dışında sahip olduğu yüksek yaşam standardına rağmen dönme kararının sıklıkla sorgulandığını hatta bu sorgulamaların çoğu kez alaycı bir ton içerdiğini belirtmiştir:

“Almanya için de Amerika için de aynı şeyi söyleyebilirim... Yaşam kalitem genel olarak daha yüksekti. Ailem, ilk giderken korktular. Dönmeye karar verdiğimde de ‘gelme’ dediler. (...) Bana en çok sorulan soru şu oluyor: ‘Neden geldin?’ Özellikle yurt dışındayken bunu sıkça duyuyorum. Yani insanların çoğu bu soruyla aslında şaşkınlıklarını ve anlam veremeyişlerini ifade ediyorlar.” (D2)

Benzer biçimde D4 de çevresinden gelen tepkilerin büyük ölçüde olumsuz olduğunu ifade etmektedir. Katılımcı, yalnızca annesinin ailevi nedenlerle destek verdiğini; bunun dışında geri dönüş kararının doğru bulunmadığını dile getirmiştir:

“Annem dışında herkesin tepkisi şu oldu: ‘Herkes gitmeye çalışırken siz niye geri dönüyorsunuz?’ Yani açıkçası ‘Ailenize çok isabetli bir karar verdiniz.’ diyen pek olmadı. Bir tek annem destek verdi, o da ailevi sebeplerle. Onun dışında etrafımdan ‘çok doğru bir karar’ diyen olmadı, hâlâ da yok.” (D4)

3.8. TERSİNE GÖÇ SONRASI DENEYİMLER: KİŞİSEL, MESLEKİ VE SOSYAL UYUMUN ÇOK BOYUTLU DİNAMİKLERİ

3.8.1. GÖÇÜN KİŞİSEL VE PSİKOLOJİK YANSIMALARI: AİDİYET, KIRILMALAR VE KARARSIZLIK

Tersine göç eden katılımcılar, dönüş kararlarının ardında yalnızca ekonomik ya da meslekî değil çok katmanlı kişisel ve duygusal gerekçelerin bulunduğunu ifade etmektedir. D2'nin üç ayrı göç ve geri dönüş deneyimi, bu kararların durağan değil bağlamsal koşullara göre sürekli yeniden şekillenen ve anlamlandırılan bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır. Kararsızlık; iş güvencesi dalgalanması, gündem yoğunluğu ve sosyal ağ daralmasıyla tetiklenmektedir.

“3 kez ayrı sebeplerden döndüm ama sonuncusu farklı sonuçlar getirdi. Geldik oradan, yurt dışındayken insan şunu hissediyor: ‘Ben artık buraya geldim. Buradaki hayatı gördüm, tanıdım, yaşantımı kurdum ve buraya istediğim zaman yeniden gelebilirim.’ gibi düşünüyorsunuz fakat Türkiye’ye geldikten sonra içinde bulunduğunuz baz istasyonu sizi; ‘Hayır, yapılamaz işte! Yurt dışına gitmek çok zordur, yapılamaz.’ gibi şeyin, psikolojinin içerisine çekiyor. Ve bu da yoruyor ki etrafımızdaki insanları da mümkün mertebe beslemeye, harekete geçirmeye, heyecanlandırmaya, yol göstermeye çalışıyorsanız. Konumdan dolayı bazılarının hareket etmemesi bu sefer sizi de buraya sıkışmış hâle getiriyor.” (D2)

Benzer şekilde D3 de geri dönüş kararında ekonomik gerekçelerin yanı sıra aile kurma arzusu ve kültürel aidiyet duygusunun belirleyici olduğunu dile getirmiştir:

“Burada aile kurmak daha sıcak geliyor bana. O kültürel bağları burada daha net hissediyorum.” (D3)

Ancak bazı katılımcılar, dönüş sonrasında zaman zaman kararsızlık ve içsel çatışma yaşadıklarını da ifade etmişlerdir. Türkiye’deki toplumsal ve kurumsal yapının durağanlığı, gündem yoğunluğu ve sistemsel dağınıklık gibi faktörler, yeniden göç etme fikrini zaman zaman gündeme taşımaktadır:

“İlk iki gelişimde bu noktaya henüz gelmemiştim. Ancak yurt dışına yeniden gitmenin ve orada tekrar yaşam kurmanın bu kadar zaman alacağını ve zor olacağını bilseydim Türkiye’ye dönmezdim. Böyle bir durum da var. Üçüncü gelişimde neyle karşılaşacağımı bilerek geldim. Dolayısıyla bu kez daha hazırlıklı, daha korunaklıydım. Ama yine de Türkiye’deki durumlar çok da iç açıcı değil, hâlâ pek iyi değil.” (D2)

Bu anlatılar, tersine göçün bireyler açısından nihaî ve mutlak bir karar olmaktan çok sorgulanan, dönüştürülen ve bağlama göre yeniden şekillenen bir pozisyon olarak yaşandığını göstermektedir.

3.8.2. MESLEKİ UYUM VE PROFESYONEL TATMİN: BEKLENTİLER, STRES VE SINIR ÇİZME

Katılımcıların bazıları yurt dışı deneyimini, “geçici aşama” ya da “deneyim kazanım alanı” olarak tanımlayarak eninde sonunda Türkiye’ye dönme niyetlerini koruduklarını ifade etmişlerdir. Geçici kalma niyetiyle başladıkları yolculuk, deneyim kalitesi yüksek olduğunda kalıcı ikamete; uyumsuzluk-

ta ise dönüşe evrilebilmektedir. Özellikle D2'nin anlatısında Amerika'ya yerleşme düşüncesinin baştan beri kalıcı olmadığı, asıl hedefin büyük teknoloji şirketlerinde kısa vadeli deneyim kazanmak olduğu vurgulanmıştır. Bu karar; bireysel değerler, aidiyet duygusu ve mevcut yaşam kalitesine yönelik bir değerlendirme sürecinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır:

“Büyük teknoloji şirketlerinde deneyim kazanmak isterdim ama Amerika’da yaşamak için değil orada deneyim edinmiş olmak için. Asıl hedefim buydu. (...) Eğer hiç gitmemiş olsaydım hâlâ aklımda kalırdı. Ama gidip, görüp, yaşayıp deneyimlediğim için artık içim rahat. (...) Oraya gidince kendimi yeniden sorguladım. Yine aynı sonuca vardım: ‘İyi ki dönmüşüm.’ dedim. Evet, birçok açıdan çok güzel bir yer ama yine de hep aynı sonuca varıyorum: Değmez!” (D2)

Özellikle yönetsel sorumluluk taşıyan katılımcılar; belirsiz görev dağılımlarının ve rollerin net tanımlanmamış olmasının, yönetsel pozisyonlarda dahi tükenmişlik oluşturabildiğine dikkat çekmektedir. Bununla birlikte yurt dışı deneyimi bazı bireyler için yalnızca teknik donanım değil aynı zamanda meslekî özerklik kazanımı ve kişisel sınırlarını belirleyebilme becerisi açısından da öğretici olmuştur. D1'in anlatısı bu olgunlaşma sürecini açık biçimde ortaya koymaktadır:

“Sanırım sınırlarımı artık daha net çizebiliyorum. Oraya ilk gitmeden önce biraz daha gençtim. ‘Her şeyi ben yapayım, kendimi göstereyim, olabildiğince çok çalışayım.’ modundaydım. (...) Ama artık sadece kendi sorumluluğumdaki işleri yapmaya ve kendimi korumaya yöneldim. (...) Yani biraz daha olgunlaştım, diyebilirim.” (D1)

D4'ün deneyimi ise uyum sürecinin tersine göç sonrasında nasıl farklılaşabildiğini göstermektedir. Katılımcı; düzenli ziyaretler sayesinde Türkiye'ye dönüşte herhangi bir sıkıntı yaşamadığını, aidiyet duygusunun dönüşü doğal bir devamlılık hâline getirdiğini vurgulamıştır:

“Türkiye’ye dönüşte uyum açısından hiçbir sıkıntım olmadı. Zaten her yıl düzenli olarak gelip gidiyordum. İngilizce’de ‘riding a bike’ diye bir tabir vardır; yani kaldığınız yerden devam etmek gibi. Biz bu toprağın çocuklarıyız, ne kadar ayrı kalsak da aidiyet duygusu hemen canlanıyor.” (D4)

D5'in anlatısında tersine göç sonrası meslekî uyumun en zorlu boyutunun, Türkiye'deki iş kültürüyle yurtdışında kazanılan profesyonel değerler arasındaki farklılık olduğu görülmektedir. Katılımcı; yurtdışında edindiği güvene ve özerkliğe dayalı çalışma alışkanlığının, Türkiye'deki hiyerarşik, ilişki temelli ve kontrol odaklı yapıyla çeliştiğini belirtmiştir. Liyakat yerine sosyal bağlantıların belirleyici olması, kreatif çalışmanın ikinci plana itilmesi ve yönetsel baskı kültürü; meslekî tatmini önemli ölçüde düşürmüştür. Bu durum, katılımcının kurumsal yapılarda çalışmak yerine kendi işini kurma ve üretkenliğini bireysel biçimde sürdürme yönelimine yol açmıştır:

“Türkiye’ye döndükten sonra hiçbir zaman bir patron-çalışan ilişkim olmadı. Kendi şirketimi kurdum. Çünkü elektronik alanında yenilikçi bir katkı sunabileceğim bir ortam olmadığını fark ettim. Örneğin idarî bir pozisyon için gittiğim bir iş görüşmesinde babamın işi soruldu. Zihinsel olarak sürekli üretmeye, düşünmeye alışkın bir yapım var. Bu nedenle araştırmaya dayalı işlere yöneldim. Eğitimler verip kitaplar yazmaya başladım. Yani kendi yolumu çizdim ve o doğrultuda ilerledim.” (D5)

3.8.3. SOSYAL VE KÜLTÜREL UYUM: DIŞLANMA ALGISI, GÜNDEM YOĞUNLUĞU VE ÖNYARGILAR

Tersine göç deneyimi yalnızca meslekî ya da teknik düzeyde değil sosyal ve kültürel boyutlarda da çok katmanlı uyum süreçlerini içermektedir. Katılımcı anlatıları hem yurt dışındaki göçmenlik koşullarının hem de Türkiye'deki toplumsal atmosferin bireylerin aidiyet, kabullenilme ve sosyal konumlanma deneyimlerini önemli ölçüde şekillendirdiğini göstermektedir.

D2 Almanya'da karşılaştığı ayrımcı tutumlar nedeniyle yoğun bir kültürel dışlanmışlık hissi yaşadığını ve bu nedenle Türkiye'ye olan aidiyet duygusunun güçlendiğini, ifade etmiştir. Ancak dönüş sonrasında toplumsal durağanlık, sınırlı sosyal çevre ve beklentilere yanıt vermeyen gündem yoğunluğu gibi etkenlerle farklı bir tür yabancılaşma yaşamıştır:

“İkinci gidişimde Almanya'yla ya da Almanlarla yıldızımız pek barışmadı. Kendi milliyetimden dolayı böyle bir muamele göreceğime, ‘Gider ülkemde yaşarım, tabiri caizse aslanlar gibi yaşarım.’ dedim. (...) Fakat Türkiye'ye geldikten sonra içinde bulunduğunuz çevre size ‘Yurt dışına gitmek çok zordur, yapılamaz.’ gibi bir düşüncüyü dayatıyor. Bu da insanı yoruyor. (...) (D2)

3.9. TERSİNE GÖÇÜN ALGILANIŞI: BİREYSEL TERCİH, KISIT VE ALGI YÖNETİMİ

Tersine göç, katılımcıların anlatılarında yalnızca bireysel ölçekte verilmiş bir karar olmanın ötesinde çevresel beklentiler ve toplumsal temsil biçimleriyle iç içe geçmiş çok katmanlı bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, geri dönüş kararlarını kişisel tercihler ve yaşam döngüsüne dair ihtiyaçlarla temellendirmekte ancak bu kararın toplumsal bağlamda nasıl karşılandığı ise sürecin psikolojik yükünü doğrudan şekillendirmektedir.

3.9.1. BEYİN GÖÇÜNE ELEŞTİREL YAKLAŞIM: LİYAKAT SORUNU VE ADALETSİZLİK

Katılımcıların anlatımları Türkiye'deki liyakat eksikliği, fırsat eşitsizliği ve kurumsal adalet sorunlarının yalnızca göçün nedenlerinden biri değil aynı zamanda geri dönüş sonrası uyum süreçlerini de belirleyen temel etkenlerden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle teknik uzmanlık gerektiren mühendislik gibi alanlarda bireylerin niteliklerinden çok, sosyal bağlantılarına dayalı olarak istihdam edilmeleri; katılımcılar tarafından derin bir sistemsel adaletsizlik olarak değerlendirilmiştir.

*“Liyakatsizlik, Türkiye'nin en büyük sorunlarından biri. Ben şahsen bu durumla çok fazla karşılaşmadım ama bu biraz da isteyerek ondan uzak durmam sayesinde oldu. Mesela Ankara'da okurken *** ya da ***'ye girmeye çalışsaydım büyük olasılıkla torpil aramak zorunda kalacaktım. Genel olarak nitelikli bir profilim vardı ama yine de bu tür kurumlara girdikten sonra içeride liyakatsizlikle çok fazla uğraşmak zorunda kalırdım.” (D1)*

3.9.2 TERSİNE GÖÇÜ TEŞVİK POLİTİKALARI: REFORM, VİZYON VE KURUMSAL DÖNÜŞÜM GEREKSİNİMİ

Katılımcıların anlatımları; tersine göçün sürdürülebilir hâle gelebilmesi için yalnızca bireylere yönelik ekonomik teşviklerin yeterli olmayacağını, daha derin bir kurumsal dönüşüm ihtiyacının bulunduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Özellikle özgür düşünce ortamının tesis edilmesi, liyakat temelli yönetim anlayışının güçlendirilmesi ve bireyin üretkenliğini destekleyen yapısal politikaların geliştirilmesi katılımcılar tarafından öncelikli gereklilikler arasında gösterilmiştir.

“İnsanların önü daha fazla açılmalı; daha özgür ve rahat düşünebilecekleri bir ortam oluşturulmalı. Bence bu tür ayrımlar tamamen boş. Mühendis mühendistir; cinsiyeti olmaz, vatandaşı olmaz. Etnik kimliğinin ya da başka bir özelliğinin bir önemi yoktur. Kişi işini yapıyorsa yapıyor, yapmıyorsa da yapmıyordur.” (D1)

Katılımcılar tersine göç eden bir katılımcının “beyin göçü” kavramına dair alışılmış bakış açılarını sorgulayan ve yer yer tersine döndüren bir öneri seti sunmaktadır. Katılımcı, yurt dışındaki sistemlerin sağladığı zihinsel rahatlık ve kurumsal verimlilik ortamının bireysel üretkenliği ciddi ölçüde artırdığını vurgulamakta; bu üretkenliğin dönüşe değil bağlantı kurmaya yönlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Buradaki yaklaşım, tersine göçü bir zorunluluk ya da millî görev olarak görmeyip bilgi ve deneyim transferini sınırlar ötesi ilişkilerle gerçekleştirme odaklıdır. Katılımcı, beyin göçünü “engellenmesi gereken bir kayıp” olarak değil stratejik şekilde yönetilmesi gereken bir kaynak olarak konumlandırmaktadır.

“Türkiye dışında yaşadığımda kafa rahatlığı, bu rahatlığın sağladığı verimlilik artışıyla birlikte kariyerimde daha hızlı ilerlediğimi hissediyorum. Örneğin eğer Türkiye’de birken üç olabiliyorsa ABD’de ya da Almanya’da bir iken beş, altı, hatta yedi olabiliyorum. Bu durumda benim yurt dışına gidip bir iken altı, bir iken yedi olmam ve aradaki o farkı -iki ya da üç birimi- kendi insanlarımla paylaşmam bana çok daha akıl kârı geliyor. Bu açıdan baktığımızda ben ‘Tersine göçü desteklemeliyiz!’ ya da ‘Beyin göçünü engellemeliyiz!’ görüşünde değilim. Aksine beyin göçünü mümkün olduğunca hızlandırmamız, gerektiğini düşünüyorum. Tersine göçü değil yurt dışında bulunan kendi insanlarımızı bulundukları yerlerde güçlendirmeyi, hedeflemeliyiz. Aynı zamanda Türkiye’de potansiyel gösteren yeteneklerle onları bir araya getirmeli, belki bir mentörlük ilişkisi belki bir müşteri-iş ortağı ilişkisi ya da öğrenci-öğretmen ilişkisi kurmalıyız.” (D2)

Bazı katılımcılar, yurt dışına gitme eğiliminin özellikle Türkiye’nin seçkin üniversitelerinde okuyan gençler arasında uzun süredir var olan bir pratik olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcı D3’ün anlatısı bu eğilimin yalnızca günümüze özgü bir “beyin göçü dalgası” değil yapısal ve tarihsel bir yönelimin sürekliliği olduğunu vurgulamaktadır. Bu yönüyle göç etme düşüncesi “geçici bir kriz tepkisi” olmaktan ziyade Türkiye’deki yetenekli bireylerin sistematik olarak uluslararası imkânlarla yönelmesinin bir sonucu olarak görülmektedir.

“Türkiye’de özellikle iyi üniversitelerdeki -hatta en iyi üniversitelerdeki- öğrencilerin ve mezunların büyük bir kısmının aklında yurt dışına gitmek var. Benim gözlemime göre bu sadece bugün değil bizim zamanımızda da böyleydi. Elbette bu konuda elimde ölçülebilir bir istatistik yok ama sanki şu anda bu eğilim biraz daha artmış gibi hissediyorum. Yani bizim dönemimizde de yurt dışı düşüncesi oldukça yaygındı, yadsınamayacak kadar yüksekti. Özellikle ODTÜ, Boğaziçi, İTÜ,

Bilkent gibi en üst düzey üniversitelerde okuyanların büyük kısmının aklında yurt dışı fikri mutlaka vardı. Bugün de aynı durum geçerli hatta belki biraz daha yaygın. Şu anda da bana sık soranlar oluyor. Benim bu konudaki yaklaşımım genelde şu yönde: ‘Git, kendini geliştir, deneyim kazan, içinde kalmasın. Ama sonra dön, ülkeye katkı sağla.’ Yani yönlendirmem çoğunlukla bu şekilde oluyor.” (D3)

Buna ek olarak D3 tersine göç politikalarının yalnızca ekonomik araçlara değil sembolik değeri yüksek, toplumsal itibarı gözetken yapısal reformlara da ihtiyaç duyduğunu vurgulamıştır. Özellikle üniversiteler ve akademik kurumlar gibi bilgi üretiminin merkezinde yer alan yapılar yalnızca fiziksel iyileştirmelerle değil liyakat temelli teşvik sistemleri ve değer odaklı yaklaşımlarla yeniden yapılandırılmalıdır.

*“Profesörlere, akademisyenlere, asistanlara verilen maaşlar son derece yetersiz. Oysa asıl yatırımı yapmanız gereken yer üniversiteler. Ama bu yatırım sadece kaynak aktarmakla kalmamalı; yatırım yaptıktan sonra kaliteyi de talep edeceksiniz. Yani bir akademisyen üretim yapacak, makale yazacak, bilimsel katkı sunacak ve siz de onun hakkını vereceksiniz. Üstelik sadece ücretini vermekle kalmayacak, süreci de takip edeceksiniz. En yüksek maaşları bu insanlara vereceksiniz. Gerekirse profesöre 10.000-15.000 dolar maaş vereceksiniz hatta makam aracı tahsis edeceksiniz. Nasıl ki özel şirketlerde grup müdürlerine *** gibi araçlar veriliyorsa burada da üretken akademisyenleri aynı şekilde destekleyeceksiniz. Uluslararası dergilerde yayın yapan, yeni akademik alanlar açan, devletten teşvik almaya hak kazanan kişilere sürekli ödüller ve teşvikler sunulmalı. Ayırdığınız bütçeyi bu alana yönlendirmelisiniz. İşte ancak o zaman beyin göçü durur. Çünkü bu insanlar zaten burada kalmak istiyor; aileleri, sevdikleri, özlemleri burada. Elinizde büyük bir avantaj var ama ne yazık ki o avantajı değerlendiremiyorunuz.” (D3)*

D4’ün anlatısı, yurt dışı deneyiminin vizyon kazandırıcı ve meslekî açıdan geliştirici yönlerine işaret etmektedir. Ancak katılımcıya göre kalıcı bir uyum yalnızca maddi gerekçelere değil bireysel değerler ve etik önceliklere dayandığında mümkün olmaktadır. Özellikle silah sanayisinde iş teklifi alan bir gencin yaşadığı ikilem, meslekî fırsatların değerlerle çatıştığında nasıl bir sorgulama doğurduğunu göstermektedir. Bu bağlamda D4, göç kararlarının maddi sebeplerle alınması hâlinde pişmanlığa sebebiyet vereceğini; asıl belirleyici olanın kişisel öncelikler ve değerler olduğunu vurgulamaktadır.

“İnsanların yurt dışı tecrübesi kazanması çok önemlidir; vizyon kazandırması açısından büyük katkı sağlar. Dar bir çerçevede kalındığında büyük resmi görmek zor olabilir. Bu yüzden imkânı olan herkesin böyle bir deneyimden faydalanması, gerektiğini düşünüyorum. Ancak geri dönmek ya da kalmak noktasında insanı motive eden değerler belirleyicidir. Eğer yalnızca maddi sebeplerle gidiliyor ve aynı sebeplerle dönülüyorsa bu çoğu zaman mutsuzlukla sonuçlanır. Geçenlerde İngiltere’de Türklerle yapılan bir programa katıldım. Orada gözlemim şu oldu: Yurt dışında ortam profesyonel, çok şey öğreniyorsunuz ve meslekî olarak kendinizi geliştirme fırsatı buluyorsunuz. Ancak kısa vadede ortak hedef birlikteliği sağlansa da uzun vadede ideal bir uyum kurulamıyor. Bir genç, silah üreten bir fabrikadan iyi bir iş teklifi aldığını ama “Uykularım kaçtı. Ben buna katkı sağlayacağım ama sonra bu silah nerede kullanılacak?” diye düşündüğünü anlattı. Bu tür durumlar, değerleri ön planda tutan insanlar için oldukça zorlayıcı olabiliyor. Benim tavsiyem şu: Maddi sebeplerle yurt dışına gidekseniz gitmeyin. Eğer sebebiniz sadece maddiyatsa pişman olabilirsiniz. Gitme veya kalma kararında da aynı şekilde, asıl önemli olan önceliklerinizin ne olduğudur. (D4)

3.9.3. TERSİNE GÖÇ İÇİN KURUMSAL EŞLEŞTİRME VE REHBERLİK MEKANİZMALARI

D5'in anlatısında tersine göçün kalıcı olabilmesi için bireysel motivasyonların ötesinde kurumsal düzeyde rehberlik, eşleştirme ve istihdam planlaması mekanizmalarına ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır. Katılımcı, Türkiye'ye dönen nitelikli iş gücünün sahip olduğu deneyimlerin sistematik biçimde değerlendirilemediğini, bu nedenle ülkeye geri kazandırılacak bilgi birikiminin etkin biçimde kullanılmadığını ifade etmiştir. Yurtdışında edinilen deneyimlerin, Türkiye'de savunma sanayi ve Ar-Ge gibi alanlarda büyük katkı potansiyeli taşıdığını ancak bu potansiyelin yönlendirme eksikliği nedeniyle yeterince değerlendirilemediğini belirtmiştir:

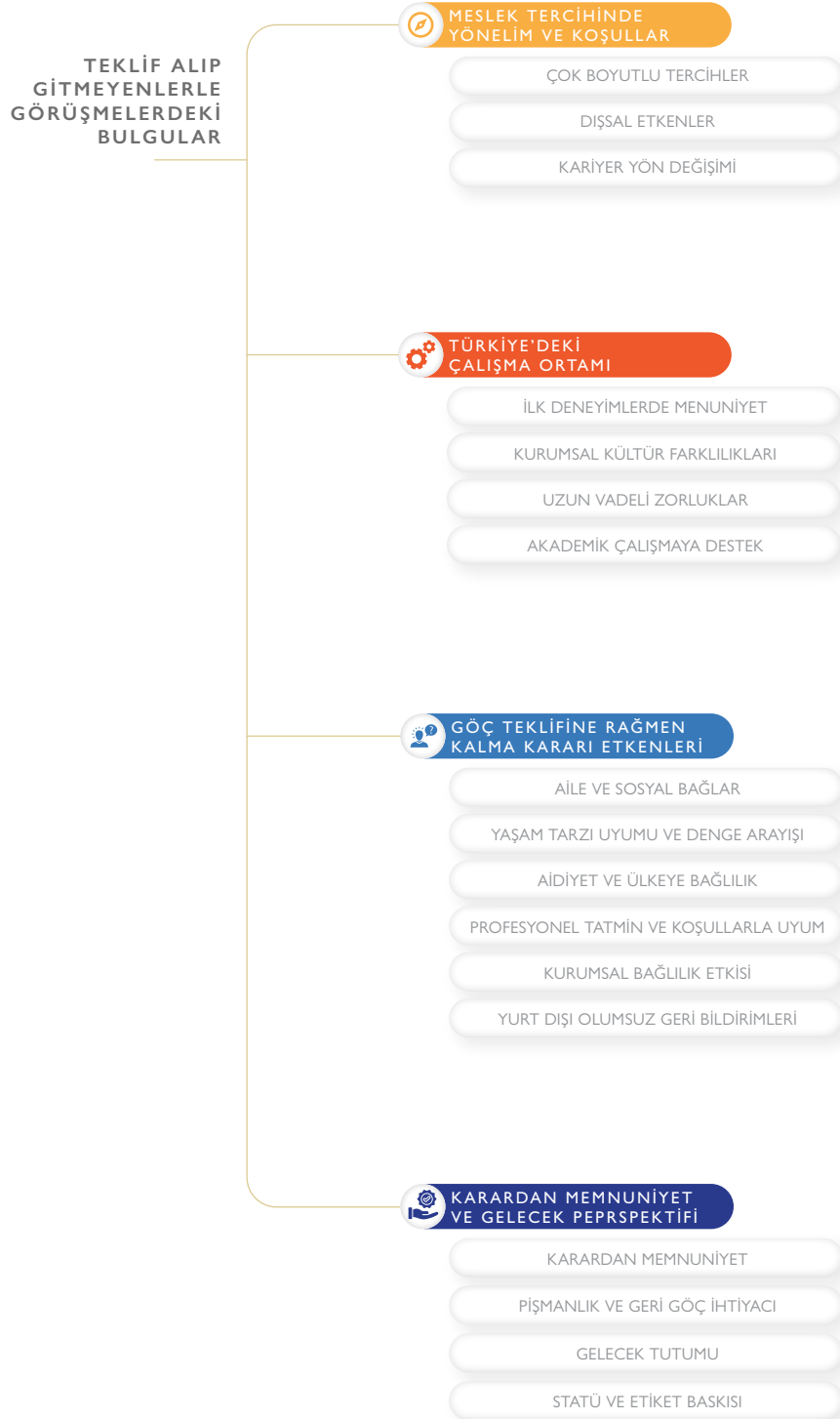
“Ben geri dönenler için ofisin kurulması ve buna bağlı bir yapının oluşturulması gerektiğini düşünüyorum. Bu ofisin temel görevi, yurt dışından dönen kişileri yetenek ve deneyimlerine göre değerlendirmek ve onları uygun pozisyonlara yönlendirmek olmalı. Yani bir tür eşleştirme ve yerleştirme fonksiyonu üstlenmeli. Ben döndüğümde yurt dışında uzun yıllar çalışmış, ciddi deneyim kazanmış biri idim ama kimse ‘Hoş geldin’ demedi. Oysa bu insanlar büyük bir birikimi beraberinde getiriyor. Böyle bir ofis, bu eşleşme ve yönlendirme sürecinde büyük katkı sağlayabilir.” (D5)

BÖLÜM IV

TEKLİF ALIP GİTMİYENLERLE YAPILAN GÖRÜŞMELERDEKİ BULGULAR



ŞEKİL 3. GÖÇ TEKLİFİ ALIP GİTMEYEN MÜHENDİSLERİN KARAR SÜREÇLERİ VE DENEYİMLERİNE İLİŞKİN TEMATİK YAPIⁱⁱⁱ



4.1. MESLEK TERCİHİNDE YÖNELİM, İLGI VE KOŞULLAR: MÜHENDİSLİK KARARININ ARKA PLANI

Katılımcı ifadeleri, mühendislik mesleğine yönelimin tek bir nedene indirgenemeyecek kadar çok boyutlu olduğunu göstermektedir. Bu tercihler, kimi zaman bireysel ilgilerden kimi zaman ise çevresel yönlendirmeler ve yapısal sınırlılıklardan beslenmektedir.

Çocukluk döneminden itibaren havacılık alanına ilgi duyan T1, pilotluk eğitimine erişememesi nedeniyle bu ilgisini uçak mühendisliği üzerinden sürdürdüğünü dile getirmektedir:

“Havacılığa, pilotaja merakım vardı... pilotaj olmayınca uçak mühendisliği oldu. Ama mutluyum şu an.” (T1)

Benzer şekilde T3, çocukluktan gelen teknik merakı doğrultusunda mühendislik mesleğini erken yaşta hedeflediğini ve bu doğrultuda ilerlediğini belirtmektedir:

“Hayalini kurduğu mesleği yapan insanlardan biriyim... çocukluğumdan beri motorlar üzerine çalışmak istiyordum.” (T3)

Öte yandan karar sürecinin yalnızca bireysel ilgiyle şekillenmediği, yerel koşulların ve yönlendirmelerin de etkili olduğu görülmektedir. T2, taşrada büyümenin yarattığı meslekî bilgi eksikliği nedeniyle mühendislik tercihinin dışsal etkenlerle biçimlendiğini ifade etmektedir:

“Anadolu'da taşrada doğmamızdan dolayı bütün mühendislik bölümlerini çok iyi bilmiyorduk... Bir yönlendirmeye bilgisayar mühendisliğini tercih ettim.” (T2)

Bireysel hedefler ile yapısal engellerin kesiştiği örneklerden biri olan T4 ise akademik kariyer planı yapmasına karşın kadro yetersizlikleri nedeniyle özel sektöre yönelmiştir:

“Lisans ve yüksek lisans boyunca akademik kariyer yapma niyetindeydim... Ama kadro bulma zorlukları nedeniyle özel sektöre geçtim.” (T4)

Dolayısıyla meslek tercihi, yalnızca öz-yönelimli bir ilgi değil fırsat yapısının sınırlandığı stratejik bir seçim olarak da belirmektedir. Benzer biçimde T5 de mühendislik mesleğini aile etkisiyle seçtiğini ancak üniversite sürecinde yönlendiren hocaları sayesinde akademik alana ilgi duyduğunu belirtmiştir. Dönemin ekonomik koşulları ve istihdam belirsizlikleri, akademik kariyer kararını pekiştiren başlıca etkenler olmuştur:

“Ablam makine mühendisiydi, ben de sayısal öğrencisiydim... Aslında ilgim edebiyattaydı ama matematiğim iyiydi. Üniversitede bir hocamın vizyonu sayesinde akademisyenlik fikri üçüncü sınıfta oluştu. 2002 ekonomik krizi döneminde yüksek lisansa yöneldim ve oradan akademik hayata adım attım.” (T5)

4.2. TÜRKİYE'DEKİ ÇALIŞMA ORTAMI: İLK DENEYİMLER, KURUMSAL KÜLTÜR VE DENGİ ARAYIŞI

Katılımcıların Türkiye'deki meslekî yaşama ilişkin ilk deneyimleri genel olarak olumlu bir çerçevede değerlendirilmektedir. Başlangıç sürecinde karşılaşılan destekleyici yöneticiler, kişisel gelişimi önceleyen ortamlar ve meslekî esneklik olanakları, söz konusu olumlu yaklaşımın temel dayanaklarını oluşturmaktadır.

“Çalışma Ortamından Memnuniyet” alt başlığı altında dört katılımcı, ilk iş deneyimlerinde motivasyonu artıran koşulların varlığına dikkat çekmektedir. T1, farklı projelere dâhil olmanın gelişim açısından önemli fırsatlar sunduğunu belirtirken T2, bankacılık sektöründe görev yaptığı dönemde yöneticisinin sergilediği anlayışlı tutumun, sürece olumlu katkı sunduğunu ifade etmektedir. T3 ise AR-GE odaklı bir şirkette çalışmanın, hata yapma toleransı üzerinden öğrenmeyi teşvik ettiğini dile getirmektedir:

“Girdiğim yer bir AR-GE şirketi idi ve bu da bize çok önemli bir avantaj sundu: deneme yanılma imkânı. Çünkü biz orada araştırma-geliştirme yapıyorduk; hata yapma lüksümüz vardı. Bu da lisansta aldığım eğitimi sahada pekiştirmemi sağladı.” (T3).

“Destekleyici Üst İlişkisi” özellikle T2 ve T3'ün deneyimlerinde öne çıkmaktadır. T3, yaşça yakın bir müdürle çalışmanın kendisini rahat hissettirdiğini ve bu durumun meslekî gelişimine önemli katkılar sağladığını belirtmektedir:

“Mesleğe başlarken yani çalışma hayatımın başlangıcında uluslararası bir bankada göreve başladım. Her ne kadar okulda iyi bir formasyon alsanız da ilk işinize başladığınızda öğrencilik hayatınız bir bakıma devam ediyor. Çünkü oradaki işi öğrenmeniz gerekiyor. Bizim alanımızda doğru- dan işin icrasına geçme şansı pek olmuyor; bir anlamda eğitim süreci orada da devam ediyor diyebilirim. Yaklaşık iki yıl orada çalıştım. İlk yıl oldukça verimli geçti. Zaten kendi okulumdan birçok arkadaşım da oradaydı. Yöneticim ise oldukça anlayışlı ve destekleyiciydi. Dolayısıyla o dönemin gayet iyi geçtiğini söyleyebilirim.” (T3).

“Global ve Yerli Firma Farklılıkları”, T4'ün gözlemleri üzerinden belirginleşmektedir. Katılımcı global firmalarda güven esasına dayalı bir yaklaşım benimsenirken yerli firmalarda daha fazla denetim ve müdahale eğilimi bulunduğunu vurgulamaktadır.

“Global kısımda siz aksini ispat edene kadar işinizi çok iyi yaptığınız esas alınır. Yerli firmalarda ise detaylara müdahil olma eğilimi daha fazladır (T4).”

Öte yandan iş-yaşam dengesi özellikle yönetici konumundaki bireyler açısından belirgin bir zorluk olarak ortaya çıkmaktadır. T3, müdürlük pozisyonuna geçtikten sonra artan iş seyahatlerinin aile içi ilişkilere olumsuz yansıdığını ve zamanla bu durumun uzun vadeli bir yük hâline geldiğini ifade etmektedir:

“En büyük etkisi aileme zaman ayıramamak... Çocuğumdan uzak kalıyordum.” (T3)

Bu örnekler, Türkiye’deki ilk iş deneyimlerinin kısa vadede genel olarak olumlu geçtiğini ancak uzun vadede iş-yaşam dengesi, maddi tatmin ve kurumsal yapıların niteliği gibi faktörlerin bireysel motivasyon ve bağlılık üzerinde belirleyici etkiler oluşturduğunu göstermektedir.

T5’in deneyimi ise Türkiye’deki çalışma ortamını hem maddi hem de etik açıdan farklı bir boyuttan değerlendirmektedir. Katılımcı, ilk iş deneyimini bir KOBİ’de akademik hedeflerine paralel şekilde geçirdiğini; bu süreçte aldığı desteğin akademik çalışmalarını sürdürmesine olanak tanıdığını ifade etmiştir. Her ne kadar iş tanımı yetkinlikleriyle tam olarak örtüşmese de yönetici desteği ve çalışma esnekliği T5’in yüksek lisansını tamamlayıp akademiye geçişine zemin hazırlamıştır:

“Bir KOBİ’de çalışıyordum. Kalite yönetiminden sorumluydum ama aslında odak noktam akademiydi. O yüzden bu iş deneyimi çok belirleyici olmadı; daha çok maddi katkı sağladı. Sağ olsunlar haftada bir gün bana izin verirdi; o günlerde üniversiteye gidip yüksek lisans çalışmalarına devam ederdim.” (T5)

4.3. GÖÇ TEKLİFİNE RAĞMEN TÜRKİYE’DE KALMA KARARI: SOSYAL BAĞLAR, YAŞAM TARZI VE PROFESYONEL TATMİN ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Yurt dışından gelen iş tekliflerine rağmen Türkiye’de kalmayı tercih eden katılımcılar, bu kararlarını yalnızca ekonomik getiriler ya da kariyer fırsatları temelinde değil sosyal ilişkiler, yaşam tarzı uyumu, aidiyet hissi ve mevcut profesyonel doyum gibi çok yönlü etkenlerle birlikte değerlendirmişlerdir. Söz konusu tercihler, yüzeyde tersine göçün karşıtı gibi görünse de benzer şekilde çok katmanlı ve bağlamsal bir karar sürecine işaret etmektedir.

4.3.1. AİLE VE SOSYAL BAĞLAR: YERLEŞİK DÜZEN VE İLİŞKİSEL TATMİN

Katılımcıların anlatıları, göç kararlarının yalnızca ekonomik koşullar ve kariyer fırsatlarıyla değil aile bağları, sosyal çevre ve yerleşik yaşam tarzıyla da şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, bireylerin rasyonel hesapların yanı sıra duygusal ve ilişkisel faktörleri de dikkate aldığını göstermektedir.

T1, Almanya’dan aldığı cazip bir iş teklifine rağmen mevcut yaşam düzenini bozma konusunda isteksiz olduğunu belirtmiştir. Ailesinin destekleyici yaklaşımına karşın Türkiye’deki sosyal çevresi ve alışkanlıklarının kararını etkilediğini ifade etmiştir:

“Aile faktörü çok etkili oldu... Arkadaş çevrem de burada. Ailem göç teklifine ‘Nasıl istersen öyle yap.’ dedi ama ben buradaki düzene alıştım.” (T1)

Benzer şekilde T2, yurt dışına göç eden arkadaşlarının davetine rağmen mevcut hayatından memnun olduğunu, düzenli ve huzurlu bir yaşam sürdüğünü vurgulamıştır:

“Giden arkadaşlar davet etti ama rutin bir hayatım vardı, mutsuz değildim.” (T2)

Bununla birlikte içsel motivasyonların yanı sıra sosyal çevrenin oluşturduğu baskı da bazı katılımcıların göç kararlarında caydırıcı bir rol oynamıştır. Birey karar verirken yalnızca kendi isteklerini değil çevresinden gelen baskıları da hesaba katmak durumunda kalmıştır.

“Sosyal baskı da var. Yani ‘Sen çoluğunu çocuğunu düşünmüyor musun? Bu sadece seninle ilgili bir karar değil. Burada çocuğunun rızkı var, geleceği var. Sadece kendi heveslerinin peşinden mi gidiyorsun?’ gibi yorumlar geliyor. İnsan ister istemez etkileniyor, kafası karışıyor.” (T3)

T5’in anlatısında da yurt dışından gelen teklif karşısında aile değerlerinin karar sürecine nasıl yön verdiğini göstermektedir. Katılımcı, akademik sorumluluğunu ve etik duyarlılığını ailesiyle benzer biçimde değerlendirdiğini, ailesinin “daha önce verilen sözün tutulması” konusundaki kararında belirleyici olduğunu vurgulamıştır. Özellikle eğitimci bir aileden geliyor oluşu, bu etik perspektifin temelini oluşturmuştur:

“Annemle babam da öğretmendi, eğitimci bir aileden geliyorum. Onlarda da işin etik tarafı daha ağır bastı, diyebilirim... ‘Kadroyu almışsın, hocaların sana güvenmiş, bir yola çıkılmış.’ Şimdi iki ay sonra ‘Ben gidiyorum.’ demek vicdanen doğru değildi. Ailemle de konuştuğumda en azından doktoradan sonra gidilebilir, diye karar vermiştik” (T5)

4.3.2. YAŞAM TARZI UYUMU: ESNEKLİK, ALIŞKANLIK VE DENGELER ARAYIŞI

Yurt dışındaki düzenli ve yapılandırılmış yaşam biçimleri bazı katılımcılar açısından ilk etapta cazip görünmekle birlikte bu düzenin uzun vadede tekdüze ve sınırlayıcı olabileceği yönünde değerlendirmeler de yapılmıştır. Türkiye’deki yaşamın sunduğu esneklik, sosyal ilişkilerin dinamizmi, kültürel çeşitlilik ve çok yönlü meslekî deneyimler, bazı bireyler için önemli bir kalma gerekçesi hâline gelmiştir. Özellikle profesyonel yaşam ile aile yaşantısı arasında denge kurma arzusu, göç kararlarında belirleyici bir rol oynamaktadır.

T3, ekonomik anlamda avantajlı bir teklif almasına rağmen hem bağlı olduğu projeye hem de ailesel dengelere öncelik vererek kalmayı tercih ettiğini şu sözlerle ifade etmiştir:

“Maaş 5 katıydı ama projeyi ve ekibi bırakmak istemedim... Eşim ‘Kendini mutlu hissetmeyeceksen gitmeyelim.’ dedi.” (T3)

Benzer şekilde T4 de yurt dışı yaşamına dair anlatılan olumlu koşulları duymasına rağmen mevcut hayatında bir memnuniyetsizlik hissetmediği için bu imkânların kendisine cazip gelmediğini belirtmiştir. Aidiyet duygusu, bireysel çabanın karşılık bulması ve mutsuzluk kaynağı bulunmaması kalma kararını anlamlı kılmıştır:

“Anlatılanlar elbette güzeldi ama mutsuz olmadığım için bana cezbedici gelmedi. Buraya aitim; burada başardıklarım da var, başaramadıklarım da... Ama kalmam için yeterli.” (T4)

Son olarak T5’in anlatısı, yaşam tarzı uyumunun günlük düzenin ötesinde duygusal bağlılık ve anlam duygusuyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Katılımcı, Amerika’daki yaşam koşullarına alışmasına rağmen orada kalıcı olma fikrine karşı içsel bir mesafe hissettiğini belirtmiştir. Bu mesafenin

ardında ülkesine katkı sunma isteği ve aidiyet duygusunu koruma arzusu yer almaktadır. Ailesinin de bu düşünceyi desteklemesi, kalma kararını duygusal bir denge hâline getirmiştir. T5'in sözleri, bireyin “nerede yaşadığına” değil “neye hizmet ettiğine” dair anlam arayışının göç kararlarını nasıl şekillendirdiğini açık biçimde yansıtmaktadır:

“Ailem bu konuda çok açık fikirliydi. Eşim de aynı şekilde düşünüyordu; zaten bizimle aynı görüşteydi. Açıkçası ben de artık kendimde farklı bir şey hissediyordum, sanki enerjim değişmişti. Bu bilgileri aktarmam gerektiğini düşünüyordum. Gerçekten bu birikimin bir şeyleri değiştirebileceğine inanıyordum - hem ülke hem de sanayi için. Bir de Amerika'dayken hep bir şey hissediyordum; aidiyet sorunu... İşin doğrusu; bir ülkeye ait olmak, hizmet ettiğiniz şeyin sizin ülkeniz olması çok başka bir duygu.” (T5)

4.3.3. AİDİYET VE ÜLKEYE BAĞLILIK: MİLLÎ DUYGULAR VE TOPLUMSAL KATKI BİLİNCİ

Bazı katılımcılar açısından yurt dışında çalışma tekliflerini reddetme kararı yalnızca kişisel memnuniyet düzeyine değil aynı zamanda kolektif sorumluluk ve toplumsal katkı arzusuna da dayanmaktadır. T3, yerli savunma sanayiine yönelik stratejik bir projede yer almanın kendisi için taşıdığı anlamı vurgulayarak yurtdışına gitmeme kararının ardında bu aidiyet duygusunun yattığını ifade etmiştir.

“Bu projeyi bırakmak içime dert oluyordu... Türkiye'nin ilk yerli motorunu yapıyorduk.” (T3)

Benzer biçimde T4 bireysel bağlılığının çalıştığı kuruma değil doğrudan ülkeye yönelik olduğunu dile getirerek bu tercihinin toplumsal sorumluluk bilinciyle temellendirmiştir. Bu anlatılar, “normatif bağlılık” ekseninde anlam bulan bir kalma motivasyonuna işaret etmektedir:

“Benim aidiyetim çalıştığım kuruma değil ülkeye... Burada ayaklarım yere basıyor.” (T4)

4.3.4. PROFESYONEL TATMİN VE MEVCUT KOŞULLARLA UYUM

Katılımcıların Türkiye'de kalma yönündeki kararlarında kişisel memnuniyet kadar meslekî doyum ve iş ortamının sunduğu gelişim imkânları da etkili olmuştur. Yani kalıcılığın, çalışanın şirketteki rolü ve yetenekleri ile kendisine sağlanan kaynaklarla kendi beklentilerinin uyumlu olması şeklinde iki faktörden beslendiğini gösteriyor. Teknik ilerleme, kariyer hedefleriyle uyumlu bir çalışma ortamı ve meslekî tatmin; bireylerin yerleşiklik kararlarını şekillendirmektedir. T1, savunma sanayiinde farklı mühendislik alanlarıyla birlikte çalışmanın kendisine hem teknik hem de iletişimsel anlamda zenginleştirici bir deneyim sunduğunu ifade etmiştir.

“Evet ama burada farklı disiplinlerde çalışmak yani çalışıp deneyim sahibi olmak büyük bir avantaj. Özellikle savunma sanayisinde çalışmak da bu açıdan önemli bir deneyim. Çünkü gelecekte ne olacağını, fikirlerimin değişip değişmeyeceğini bilemiyorum. Bu yüzden bunun bana pozitif katkı sağlayacağına inanıyorum aslında.” (T1)

T2 ise mevcut koşulları içerisinde yaşamından genel olarak memnun olduğunu belirtmiş; dolayısıyla yurt dışına gitmeyi gerektirecek düzeyde bir değişim arayışında olmadığını vurgulamıştır:

“Az önce saydığım her şeyde, her bir parametrede gitmek istediğiniz yer size daha iyi bir seçenek sunmalı ki siz de bu tercihi yapabilesiniz. Benim geride bırakacağım hayatta, ihtimali olan Türkiye’deki hayatımda böyle inanılmaz mutsuz olduğum, inanılmaz değiştirmek istediğim parametreler yoktu. Yani Allah’a şükür, hep bir şekilde memnun olarak devam ediyorum. Dolayısıyla öyle çok büyük bir değişiklik baskısı yapacak bir motivasyon da yoktu. Ben açıkçası bu, “yanımıza gel” davetlerine çok sıcak bakmadım. İçinde bir motivasyon bulamadım.” (T2)

T5 ise profesyonel tatminin yalnızca bireyin bulunduğu kurumla değil çalışma ortamındaki kaynaklar, öğrenci kalitesi ve akademik kültürle de doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Katılımcı, Amerika’daki deneyiminde teknik altyapı ve eğitim atmosferi açısından Türkiye’deki dönemini daha verimli bulduğunu özellikle akademik dinamizmin, meslekî doyumun önemli bir belirleyicisi olduğunu vurgulamıştır. Bu nedenle yurt dışındaki fırsatlara rağmen Türkiye’deki akademik ortamla kurduğu profesyonel uyumun, geri dönme kararında belirleyici olduğunu ifade etmiştir:

*“2007-2011 yılları arasında Türkiye’de gerçekten çok aktif bir akademik dönem geçirdik. İstanbul’daki teknik üniversitelerdeki araştırma görevlisi arkadaşlarımızla sürekli bir aradaydık. Açıkçası Amerika’yı bu açıdan biraz geri bulduğumu söyleyebilirim. Örneğin ben Türkiye’de araştırma görevlisiyken ‘workstation’ tipi bir dizüstü bilgisayar kullanıyordum; Amerika’daki laboratuvar da ise bana verilen bilgisayar altı dakikada açılıyordu. Bu bile bana ters gelmişti. *** Üniversitesindeki öğrencilerimiz, Amerika’daki ilk 20’de yer alan bir üniversitenin öğrencilerinden çok daha yetenekliydi.” (T5)*

4.3.5. KURUMSAL BAĞLILIK VE GÖÇ İHTİYACININ AZALMASI

Katılımcı anlatılarından biri uzun süreli kurumsal bağlılık ve meslekî doyumun, bireyin yurt dışına çıkma yönündeki motivasyonunu zayıflatabildiğini göstermektedir. Kurum içinde sağlanan ilerleme olanakları, destekleyici çalışma ortamı ve bireyin kurumsal kültürle kurduğu uyum; göç fikrini gündeme getirmeyecek ölçüde etkili olabilmektedir. Bu tür durumlarda birey, değişim ve gelişim arayışını bulunduğu kurumun sınırları içerisinde karşılayabilmektedir.

T3, aynı kurumda on iki yılı aşkın süredir çalıştığını ve bu süreçte hem akademik hem meslekî anlamda ilerleme kaydettiğini belirtmiş; iş yerindeki huzurlu ortamın ve gelişim fırsatlarının, yurt dışına çıkma fikrini doğal olarak geri planda bıraktığını ifade etmiştir:

“2013’te başladım hâlâ aynı yerdeyim. Belki de yurt dışına çıkmamamın sebeplerinden biri bu. Geri dönüp bakınca insan fark ediyor; işimi rahat yapıyorum, seviyorum, baskı yok. Bu yıllar içinde terfî de ettim, doktora yaptım.” (T3)

T5 ise akademik bağlılığın bireysel değerlerle ve meslekî öz saygıyla nasıl iç içe geçtiğini göstermektedir. Katılımcı, ABD’deki üniversitelerden gelen öneriler doğrultusunda yeniden doktora yapma fikrini değerlendirmiş ancak bu yaklaşımın Türkiye’deki akademik birikimini değersizleştirdiğini hissetmiştir. Buna rağmen kendi çalışmalarının evrensel düzeyde geçerliliği olduğuna inanarak Türkiye’deki akademik kariyerine devam etme kararı almıştır. Bu durum, kurumsal bağlılığın yalnızca işyeri memnuniyetinden değil kişinin kendi emeğini anlamlı kıldığı yerle kurduğu değer temelli ilişkiden beslendiğini göstermektedir:

*“ABD’ye davet ettiklerinde doktora yapmam için teklifte bulunmuşlardı. Yeniden doktora yapma, teklifinin temel nedeni şuydu: Türkiye’de yapılmış bir doktorayı Amerika’da iş başvurularında pek dikkate almıyorlar. Yani orada kalıp kadrolara başvurabilsem de şansım düşük olacaktı. Bu yaklaşım, Türkiye’deki doktoramın değersiz görülmesi gibi bir algı hissettirdi ve beni biraz kırdı açıkçası. Ben de onlara şöyle demiştim: ‘Alanımızda dünyanın en iyi dergilerinde doktora tezinden yayınlar yaptım. Bence esas kriter bu olmalı.’ Bu konuyu Türkiye’deki hocalarımla da açıkça tartıştım. En sonunda da doktoradan sonra Türkiye’deki *** Üniversitesinde yardımcı doçentlik kadrosuna başvurudum.” (T5)*

4.3.6. GÖÇ TEKLİFİ ALIP GİTMEME KARARI: AİDİYET, AİLE VE GERİ BİLDİRİMLERİN ETKİSİ

Bazı katılımcılar, yurt dışından aldıkları cazip iş tekliflerine rağmen Türkiye’de kalma yönünde karar vermiştir. Bu tercihin şekillenmesinde bireysel arzuların yanı sıra sosyal çevreden gelen geri bildirimler, aidiyet duygusu ve geleceğe dair değerlere verilen önem etkili olmuştur. Katılımcı, yakın çevresindeki arkadaşlarının yurt dışı deneyimlerini dikkatle izlediğini ancak Türkiye’deki yaşam düzeni ve ailesel bağlarının ağır bastığını vurgulamıştır. Ayrıca çevresinden gelen yönlendirme ve beklentilere benzer nitelikteki sosyal yorumların da karar verme sürecinde etkili olduğunu belirtmiştir:

“Yurt dışına giden arkadaşlarım var hem de çok yakın olduğum kişiler. Genellikle bana şunu söylüyorlar: Ailevî sebeplerden dolayı Türkiye’ye dönmek istiyorlar. Özellikle evli olmayanlar, ileride aile kurmak için ülkelerine dönmeyi düşünüyor. Çünkü gittikleri yerlerde her şeyin dışarıdan görüldüğü kadar toz pembe olmadığını fark ediyorlar.” (T3)

Bunlara ek olarak yurt dışında uzun süreli göçmenlik deneyimi yaşamış kişilerden gelen olumsuz geri bildirimler de karar sürecini etkilemiştir. Özellikle terfî süreçlerine dair adaletsizlik iddiaları, bireylerin kariyer planlarını gözden geçirmelerine neden olmuştur. Kurumsal ilerlemenin etnik ya da ulusal kimliğe bağlı olarak şekillendiği yönündeki duyumlar, yurt dışında uzun vadeli bir yaşam fikrine mesafeli yaklaşılmasına yol açmıştır:

“Bazı arkadaşlarım özellikle uzun süre kalanlar, ayrımcılıkla karşılaştıklarını söylüyorlar. Örneğin terfî süreçlerinde âdil davranılmadığını söylüyorlar. Diyelim ki bir Amerikan şirketinde bir Türk mühendis ile bir Amerikalı aynı pozisyon için değerlendiriliyor. Türk mühendisin gerçekten çok önde olması gerekiyor ki terfî edebilsin. Eşit yeterlilikte olmaları yetmiyor. Bu yüzden açıkçası uzun vadede yurt dışında yaşamak bana cazip gelmiyor.” (T3)

4.4. KARARDAN MEMNUNİYET DURUMU

4.4.1. KARARDAN HUZURLU OLMA

Katılımcıların önemli bir bölümü, yurt dışı olanaklarını reddettikten sonra bu kararı içsel bir memnuniyet duygusuyla karşıladıklarını ifade etmiştir. Türkiye’de kalmak, dışsal koşulların bir dayatması olarak değil bireylerin mevcut yaşam tarzları, sosyal bağları ve kişisel öncelikleriyle uyumlu, bilinçli bir yönelim olarak değerlendirilmektedir. T4’ün anlatısı, bu yaklaşımı açık biçimde yansıtmaktadır:

“Belki daha iyisi vardı ama buradan mutsuz değildim... Pişmanlıktan ziyâde bir memnuniyet var. Ülke şartlarıyla ilgili büyük bir umutsuzluk içerisinde olsaydım belki anlatılan olumlu şeyler bana bir motivasyon kaynağı olabilirdi, dönebilirdim. Ama baktığımızda evet, ideal bir ülkede yaşamıyoruz. Fakat buraya aitiz; burada, bir şekilde kendi çabamızla bir şeyler yapmaya çalışıyoruz. Başardıklarımız var, başaramadıklarımız var ama yine de bunlar beni burada tutmaya yetiyor diyebilirim.” (T4)

4.4.2. KARARDAN PİŞMAN OLMA

T5’in anlatısı yurtdışına gitmeme kararının ardından yaşanan sürecin bireysel pişmanlık değil kurumsal karşılıksızlık duygusuyla gölgelendiğini göstermektedir. Katılımcı, dünyanın önde gelen akademisyenlerinden biriyle yaptığı post-doktora deneyiminin Türkiye’de yeterince takdir edilmemesinin hayal kırıklığı oluşturduğunu fakat o dönem kararından ötürü kişisel bir pişmanlık hissetmediğini belirtmiştir. Diğer yandan son yıllarda Türkiye’deki akademik sistemin nitelikli üretimi desteklemeye yetersiz kalması ve öğrenci yetiştirmeye yönelik çabaların karşılık bulmaması, katılımcıdaki yenden göç fikrini giderek güçlendirmiştir. Katılımcı, çocuğunun eğitimine dair endişeleriyle birlikte bu kararı artık daha rasyonel bir gereklilik olarak değerlendirmektedir. Kendi bilim alanının gelişmiş bir laboratuvar altyapısı gerektirmemesi ve uluslararası iş birlikleri aracılığıyla üretkenliğini sürdürebilmesi, yurt dışında da benzer bir akademik ortam kurabileceği düşüncesini beslemektedir. Burada söz konusu olan bireysel “pişmanlık” değil emeğin kurumsal düzeyde karşılık bulmamasına dair bir tanıma eksikliğidir:

“Ben çok önemli bir ismin yanında post-doktora yaptım. Bizim alanımızda hâlen yaşayan en önemli birkaç teorisyenden biriyle çalıştım. Ama döndüğümde kimse bana gelip ‘Orada ne yaptın?’, ‘Ne öğrendin?’, ‘Bize de anlatır mısın?’ demedi... Ben oradaki öğrenci organizasyonlarının bir benzerini Türkiye’de kurmaya çalıştım ama ne yazık ki onlardan sadece bir tanesi, benim onlar adına kurduğum hayalleri gerçekleştirebildi. Bir de yeni nesil, akademiye de yönelmediği için alttan yeni bir nesil de gelmiyor. Yetenekli olanlar da yurt dışındaki firmalarda çalışmayı tercih ediyor. Diğer yandan benim yaptığım iş çok gelişmiş laboratuvarları gerektirmiyor. Daha çok matematik tabanlı, teori ağırlıklı işler yapıyoruz. Bu nedenle üretkenliği sürdürebileceğim bir ortam kurmak benim için biraz daha kolay. Ama şu anda üretkenliğimi, Türkiye’den gitmiş arkadaşlarla ve yurt dışındaki akademisyenlerle sürdürüyorum. Tüm bunları düşündüğümde teklif gelmesini beklemeden artık ben de gitme planlarına başladım.” (T5)

4.5. KARARA GERİYE DÖNÜK BAKIŞ VE GELECEK PERSPEKTİFİ: PİŞMANLIK, AİDİYET VE GEÇİCİ AÇILIMA DAİR TUTUMLAR

Katılımcıların yurt dışına gitmeme yönündeki kararlarına dair değerlendirmeleri; geçmiş deneyimlerin ötesine geçerek gelecek beklentileri, yaşam tarzı tercihleri ve aidiyet duygusunu içeren çok katmanlı bir perspektif sunmaktadır. Bu çerçevede ailevi bağlar, kültürel aidiyet ve bireysel değerlerle uyumlu meslekî yönelimler öne çıkmaktadır. Kararlar yalnızca rasyonel hesaplamalara değil duygusal ve kültürel bağlamlara da dayanmaktadır. Katılımcılar bu tercihlerini sabit bir yönelim olarak değil dönemin koşullarına göre esnek biçimde şekillenen bir alan olarak görmekte; bu da geçmiş kararlardan memnuniyetle birlikte geleceğe açık bir denge stratejisini yansıtmaktadır.

4.5.1. AİLEYLE VAKİT GEÇİRME MEMNUNİYETİ: DUYGUSAL KAZANIMIN ÖNE ÇIKIŞI

Bazı katılımcılar açısından yurt dışına gitmeme yönünde alınan karar meslekî bir yönelimden öte, aileyle geçirilen zamanın anlamı üzerinden şekillenmiş kişisel bir kazanım olarak değerlendirilmektedir. Bu tür tercihler, yaşamda geri dönüşü olmayan deneyimlerin değerini merkeze alarak duygusal bir tatmin temelinde anlam bulmaktadır. T3, babasının vefatından önce onunla geçirdiği zamanları, hayatındaki en kıymetli dönemlerden biri olarak tanımlamış ve yurt dışında bulunması hâlinde bu deneyimden mahrum kalabileceğini ifade etmiştir:

“Gitmemiş olmaktan çok memnunum. Bunun sebebi ise kesinlikle profesyonel yaşamla ilgili değil. Çünkü bu dönemde babamı kaybettik. Babamı kaybettiğim için en azından o süreci ve o yıllarımı uzakta geçirmemiş oldum. Babamla birlikte vakit geçirebildim. Gitmiş olsaydım çok pişman olacaktım. Hatta her gün ‘İyi ki gitmemişim.’ diye şükrediyorum.” (T3)

4.5.2. PİŞMANLIK YAŞAMAMA: KARARDAN TATMİN VE ALTERNATİFLE YÜZLEŞME BİÇİMİ

Katılımcılar geçmişte yurt dışına çıkmama yönünde aldıkları kararları değerlendirdiklerinde genel olarak belirgin bir pişmanlık yaşamadıklarını ifade etmiştir. T4, mevcut yaşam koşulları ve kişisel-meslekî dengeden duyduğu memnuniyetle bu tercihin sonuçlarını sorgulama ihtiyacı hissetmediğini belirtmiştir.

“Pişmanlıktan ziyade bir memnuniyet var.” (T4)

T2 ise süreci daha akılcı bir yaklaşımla ele alarak gerçekleşmemiş olasılıklar üzerinden duygu yoğunluğu taşıyan sorgulamalardan uzak durduğunu vurgulamıştır:

“O alternatifi tam yaşamadığım için keşkelerle çok uğraşmam.” (T2)

Kısa süreli bir yurt dışı deneyimi olan T1 ise bu süreci; kişisel yaşam alışkanlıklarıyla örtüşmeyen, mekânsal ve duygusal açıdan uyumsuz bir deneyim olarak tanımlamıştır. Fiziksel çevrenin kasvetli yapısı ve bu atmosferin verdiği uzaklık hissi, kalıcı göç fikrinden uzaklaşmasında etkili olmuştur:

“Ben oraya gittiğimde şöyle bir şey oldu: ‘Acaba bu ofis burada olsa mı?’ Bu arada global bir şirkette çalışıyorum. Orada iki hafta kaldım ama gerçekten çok kasvetliydi. Hava sürekli griydi. Yok yani... Her şey ne kadar ‘A’ kalite olsa da olmuyor. Gerçekten olmuyor.” (T1)

4.5.3. KISA SÜRELİ YURTDIŞI DENEYİMİNE AÇIKLIK: KALICILIK YERİNE DÖNÜŞ ODAKLI VİZYON

Katılımcıların büyük bir kısmı, uzun süreli ya da kalıcı yurt dışı yerleşimine mesafeli yaklaşmakta; buna karşılık belirli hedeflere yönelik, süresi ve kapsamı önceden tanımlanmış uluslararası deneyimleri daha olumlu değerlendirmektedir. Bu tutum, göç olgusunu kesin bir ayrılık olarak değil bireysel ve meslekî gelişimi destekleyen geçici bir fırsat olarak konumlandırmaktadır. T3, yurt dışına gitme fikrine açık olduğunu ifade etmekle birlikte ailesiyle kurduğu bağların kendisi için öncelikli olduğunu vurgulamış ve aidiyet duygusunun geçici ayrılıklarda da korunabileceğine dikkat çekmiştir:

“İnsan bazen yurt dışına gider, belli bir süre kalır, birikim yapar ve sonra geri döner. Benimki de muhtemelen öyle olurdu. Yani ‘Bu ülkeden bir şey olmaz, ben gideyim de kendimi ve ailemi kurtarayım.’ tarzında bir motivasyonum hiç olmadı. Zaten aile bağları güçlü biriyim. Ailemle temasım hep yakın oldu ve öyle kalmasını da isterim. Onları bırakamam. Benim için vatan zaten ailemle birlikte bir bütün. Giderdim ama mutlaka geri dönerdim.” (T3)

Benzer şekilde T4 de katkı sunma potansiyeli taşıyan sınırlı süreli bir yurt dışı deneyimine açık olduğunu belirtmiş ancak uzun vadeli bir kalışın kişisel planlarıyla örtüşmediğini dile getirmiştir:

“Bu ülkeden çok uzun yıllar ayrı kalmak gibi bir düşüncem yok. Böyle bir tercihim olmayacak. Yani şuna kanaat getirdim: ‘Ben buradan çıkıp da 10 yıl boyunca herhangi bir ülkede yaşamaya çağım.’ Dolayısıyla bu tür teklifler geldiğinde elbette teklifin niteliğini, içeriğini merak ediyorsun ama bununla ilgili uzun uzun kafa yoracak değilim. Şöyle bir teklif olursa belki düşünebilirim: Zaten ben hep geri dönmeyi düşündüğüm için buradaki hayatıma, kariyerime katkı sağlayacak bir teklif olmalı. Bana: ‘Sen zaten lokal pazarı biliyorsun, yeterince tecrüben var. Artık sana başka bir şey vaad ediyoruz. Ama bunun için gidip iki yıl şu ülkede bir deneyim kazanman gerekiyor’, yönünde bir teklif gelirse o zaman düşünebilirim. Belki gerçekten kazanmam gereken bir deneyim vardır.” (T4)

4.5.4. KALICI GİTMEME YÖNÜNDE KARARLILIK: TÜRKİYE’DE KALMAYI SAVUNMA

Bazı katılımcılar, Türkiye’deki yaşam koşulları ve meslekî olanaklardan genel olarak memnun olduklarını belirtmiştir. Bu katılımcılar hem kişisel hem profesyonel beklentilerinin büyük ölçüde karşılandığını düşündükleri için uzun vadeli bir yurt dışı göçü planlama ihtiyacı duymamaktadır. Mevcut koşulları sürdürülebilir ve gelişime açık bir zemin olarak değerlendirmekte, geleceğe dair olasılıkları ülke içinde kalınarak da gerçekleştirebileceklerine inanmaktadırlar:

“Bugün geldiğim noktadan açıkçası memnunum. Bundan sonrası için de geleceği umutsuz görmüyorum. Türkiye sonuçta gelişmekte olan bir ülke. Dolayısıyla gelişmekte olan ülkelerde fırsatlar her zaman olur. Mesele, bu fırsatların oluştuğu dönemlere hazırlıklı olmak. Bu yüzden gelecek için de umutluyum.” (T2)

4.5.5. HİBRİT MODELLER VE KÜRESEL DENEYİM ARAYIŞI

Bazı katılımcılar yurt dışı deneyimini kalıcı göç üzerinden değil süresi belirli geçişlere dayanan hibrit çalışma modelleri aracılığıyla edinmeyi daha uygun bulmaktadır. Bu tür uygulamalar, bireylere uluslararası tecrübe kazandırmakta ve aynı zamanda geri dönüş imkânı sunarak meslekî sürekliliği desteklemektedir. Süreli yurt dışı görevlendirmelerine dayalı esnek yapılar özellikle deneyim temelli kariyer gelişimini önemseyen kurumlar açısından sürdürülebilir bir seçenek olarak değerlendirilmektedir. T4'ün değerlendirmesi, bu yaklaşımın hem yeni mezunlar hem de belirli bir kıdeme ulaşmış mühendisler için anlamlı bir model sunduğunu göstermektedir:

“Belki şu anda hâlâ uygulanıyordur; bizleri süreli olarak yurt dışına gönderirlerdi. Orada belirli bir tecrübe kazandıktan sonra geri döner, burada bazı görevleri üstlenirdik. Bugün özellikle yeni mezun mühendisler ve belli bir seviyeye ulaşmış mühendis kadroları için benzer bir uygulamanın yapılabileceğini düşünüyorum. Yurt dışında sosyal yaşama ve iş tecrübesine dair bazı kazanımlar elde etmeleri sağlanabilir. Bu tür görevlendirmelerle gönderilip ardından zorunlu hizmet kapsamında ülkeye dönmeleri mümkün ve etkili bir yöntem olabilir.” (T4)

4.5.6 GÜNDELİK YAŞAM DİNAMİKLERİ VE KÜLTÜREL UYUM: YURT DIŞI TERCİHİNİ ZORLAŞTIRAN ETKENLER

Katılımcıların bir bölümü, yurt dışında çalışma olanaklarını değerlendirirken meslekî koşulların ötesine geçen unsurları da göz önünde bulundurmaktadır. Gündelik yaşam pratikleri, kişisel alışkanlıklar ve kültürel uyum gibi faktörler bu değerlendirmelerde etkili olmaktadır. Yaşam tarzına uygunluk, toplumsal normlarla kurulan ilişki ve iklimsel koşullar gibi etmenler bireylerin karar süreçlerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

T1 Almanya'daki aşırı düzen anlayışını, yaşamı tekdüze ve sıkıcı bir hâle getiren bir unsur olarak değerlendirmiş; bu toplumsal yapı ile kişisel beklentileri arasında uyumsuzluk yaşadığını ifade etmiştir. Avrupa'daki kültürel anlayışı ise hata yapma korkusunun öne çıktığı, katı ve mükemmeliyetçi bir sistem olarak tanımlamıştır:

“Ben hep nettim. Çünkü oradaki insanlarda şöyle bir durum var: Hata yapmaktan korkuyorlar. Çoğu çok mükemmeliyetçi. Yani kültürel olarak mükemmeliyetçi olunca bir şeylere adım atmaktan sürekli çekinen bir toplum hâline geliyorlar. Bu yüzden de birçok şeyden geri duruyorlar.” (T1)

4.5.7. GÖÇ KARARLARININ GÖRELİ NİTELİĞİ VE TÜRKİYE'DEKİ FIRSAT ALGISI

Bazı katılımcılar, Türkiye'nin gelişmekte olan bir ülke olması nedeniyle yeni fırsatlara açık bir yapıya sahip olduğunu ifade etmiştir. Bu yaklaşım, göçü zorunlu bir yönelim olarak değil koşullara bağlı biçimde yeniden değerlendirilebilecek esnek bir seçenek olarak ele almaktadır. Özellikle ekonomik koşullardaki değişimler, yurt dışında bulunan bireylerin bile zaman zaman geri dönme fikrini gündeme getirmesine yol açabilmektedir.

T3, göç eden bir arkadaşının zamanla bu kararını sorguladığını aktarmış; Türkiye’de fırsatları değerlendirebilmenin hazırlık ve esneklik gerektirdiğini vurgulamıştır:

“Yurt dışına giden bir arkadaşım birkaç yıl sonra arayıp ‘Türkiye’de kalsam daha iyi kazanıyor olabilirdim.’ dedi. Türkiye fırsat barındıran bir ülke; her koşulda dışarı çıkılması gereken bir yer değil. Yani Türkiye gelişmekte olan bir ülke. Bu ülkelerde fırsatlar her zaman olur. Önemli olan o fırsatlar geldiğinde hazır olmak.” (T3)

4.5.8. YURT DIŞI DENEYİMİNİN SİMGESEL DEĞERİ VE ETİKET BASKISI

Katılımcılar, yurt dışı deneyiminin teknik bilgi ya da meslekî yeterlilikten ziyâde sosyal çevrede prestij sağlayan bir unsur olarak öne çıktığını ifade etmektedir. Bu algı, ülkede kalmaya devam eden bireylerin göz ardı edildiği ya da yeterince takdir edilmediği bir atmosfer oluşturmakta; kısa süreli yurt dışı deneyimleri dahi meslekî saygınlık açısından avantajlı bir konum kazandırmaktadır. Katılımcı anlatımları, bu tür deneyimlerin kimi zaman akademik bir dereceyle eşdeğer görüldüğünü ve yalnızca bu statüye sahip olma amacıyla yurt dışına gitme eğiliminin oluşabildiğini göstermektedir:

“Yurt dışına gidip bir-iki yıl çalışmış bir kişi, burada kalıp ülkesine hizmet etmeye devam eden bir kişiden daha değerliymiş gibi algılanıyor. Bu açıdan bakıldığında ülkede kalan insanlar bir anlamda cezalandırılmış oluyor. Kendi adıma böyle bir durum yaşamadım ancak sırf bu yüzden yurt dışına gitmek isteyen insanlar var. ‘Ben o etiketi almadan olmuyor, kardeşim!’ diyorlar. Çünkü yurt dışına gidip gelmiş olanlar daha fazla takdir görüyor. ‘Bak işte adam Amerika görmüş, Avrupa görmüş...’ gibi bir etiket oluşuyor. Bu durum artık neredeyse bir yüksek lisans diploması gibi algılanıyor.” (T3)

4.5.9. MEVCUT KOŞULLARDA YETERLİLİK HİSSİ VE KURUMSAL DESTEK

Mühendislik ve bilişim sektörlerinde çalışan uzmanlar, yurt dışı deneyimini zorunlu bir meslekî edinim olarak değil bağlama özgü koşullar ve bireysel ihtiyaçlar doğrultusunda şekillenen bir tercih olarak değerlendirmektedir. Kurumların sunduğu eğitim ve gelişim olanakları, uluslararası deneyim arayışını azaltan önemli etkenler arasında yer almaktadır. Gerekli görüldüğünde sağlanan bu tür destekler, bireylerin mevcut görevlerini sürdürürken meslekî yeterliliklerini artırmalarına olanak tanımaktadır.

“Şu anda çalıştığım şirketin yurt dışı ayağı da var ve oraya geçiş sağlanabiliyor ancak böyle bir imkân olsa bile şu an için buna gerek duymuyorum çünkü gerekli eğitimler olduğunda zaten beni yurt dışına gönderiyorlar.” (T1)

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER



Bu çalışma, mühendisler ile bilişim sektörü çalışanlarının göç deneyimlerini üç temel başlık altında ele almıştır: i) Yurtdışına gidip kalıcı olarak dönmeyenler, ii) Yurtdışına gidip sonrasında Türkiye’ye dönenler ve iii) Yurtdışından teklif almasına rağmen gitmeme yönünde karar verenler. Bu gruplar farklı karar süreçlerinden geçmiş olsalar da Türkiye’deki yapısal problemler, meslekî tatmin eksiklikleri ve toplumsal etkenler göç eğilimlerinde ortak belirleyici unsurlar olarak dikkat çekmektedir.

Yurt dışına gidip kalıcı olarak dönmeyen bireyler, beyin göçü bağlamında kayıp senaryosunu temsil etmektedir. Bu kişilerin yurtdışına çıkış motivasyonları arasında bireysel kariyer hedefleri ile daha elverişli yaşam ve çalışma koşulları öne çıkarken Türkiye’deki sınırlı iş ve Ar-Ge olanakları, düşük ücret düzeyi ile ekonomik ve toplumsal istikrarsızlık gibi yapısal etkenler de belirleyici rol oynamaktadır. Göç sonrasında karşılaştıkları daha âdil sistemler, kapsamlı sosyal haklar ve gelişmiş meslekî fırsatlar geri dönme olasılığını büyük ölçüde ortadan kaldırmıştır. Bu bireyler doğrudan ülkeye dönmeler de yurtdışında edindikleri bilgi birikimi ve uluslararası bağlantıları aracılığıyla Türkiye’ye dolaylı katkı sunma potansiyeline sahiptir. Özellikle güçlü diaspora ağları üzerinden yürütülen uzaktan iş birlikleri ya da yatırım odaklı girişimler, bu kişilerin bilgi ve yetkinliklerinin sınır ötesi dolaşımına dâhil olmalarına olanak tanımaktadır.

Yurt dışına gidip bir süre kaldıktan sonra Türkiye’ye dönen bireyler, “tersine beyin göçü” ya da “beyin geri kazanımı” sürecine örnek teşkil etmektedir. Bu kişilerin geri dönüş kararlarında ailevî ve toplumsal bağlar, ülkeye duyulan özlem ile yurt içinde karşılaşılan nitelikli iş veya akademik fırsatlar gibi bireysel etkenler etkili olmaktadır. Bununla birlikte Türkiye’de araştırma altyapısında kaydedilen ilerlemeler ve yeni istihdam olanakları gibi yapısal gelişmelerin yanı sıra yurt dışında beklentileri tam olarak karşılamayan deneyimler de geri dönüş kararını şekillendiren unsurlar arasında yer almaktadır. Bu grup, yurt dışında kazandığı güncel bilgi, deneyim ve uluslararası ilişkiler aracılığıyla ülkeye doğrudan katkı sunabilecek bir konumdadır. Uzmanlıklarını Türkiye’de uygulamaya geçirmeleri, beyin geri kazanımı sürecini somutlaştıran bir durumdur. Ayrıca eğitim ve iş birliği bağlantılarını Türkiye’deki kurumlara entegre etmeleri, yenilikçi fikirlerin ülkeye taşınmasına katkı sağlama potansiyelini beraberinde getirmektedir. Ancak bu bireylerin önemli bir kısmı Türkiye’de yapısal sorunların sürmesi hâlinde tekrar yurt dışına yönelme olasılığını dikkate almaktadır.

Yurt dışına gitme imkânı bulunmasına rağmen Türkiye’de kalmayı seçen bireyler, nitelikli iş gücünün ülkede tutulduğu ve “beyin kazancı” çerçevesinde değerlendirilen grubu temsil etmektedir. Bu kişilerin kararlarında ailevî bağlar, toplumsal çevreyle kurulan ilişkiler, memlekete duyulan bağlılık, yaşam tarzına uyum ile mevcut kurumsal yapılara yönelik güven gibi bireysel nedenler etkili olmuştur. Öte yandan Türkiye’de yaşam koşullarında gözlenen iyileşmeler ile iş ve kariyer olanaklarındaki genişleme gibi yapısal faktörler de bu tercih üzerinde belirleyici olmuştur. Her ne kadar yurt dışındaki seçenekler prestijli olarak değerlendirilse de bu bireyler için bu alternatifler aynı zamanda riskli ve gereksiz görülmüştür. Aldıkları karardan pişmanlık duymamış olmaları, bu grubun istikrar arayışına ve aidiyet duygusuna verdiği önemi ortaya koymaktadır. Türkiye’de kalmayı tercih eden bireyler, nitelikli iş gücünün ülkede tutulmasına katkı sağlayarak beyin kaybının önüne geçmektedir. Bunun yanında eğitim ve iş dünyasında aktif biçimde yer alarak edindikleri bilgi ve deneyimi yerel düzeyde uygulamaya aktarmaları, toplumsal ve ekonomik gelişim açısından önemli bir katkı sunmaktadır.

Genel çerçevede değerlendirildiğinde bu üç grup üzerinden elde edilen bulgular literatürde öne çıkan “beyin dolaşımı”, “beyin kazancı” ve “tersine beyin göçü” kavramlarıyla örtüşmektedir. Yurt dışında kalıcı olarak kalanlar ile geri dönenler arasındaki hareketlilik, “beyin dolaşımı” kapsamında

ele alınabilirken yurt dışında bilgi ve deneyim edinip Türkiye'ye dönen bireyler “tersine beyin göçü”, yurt içinde kalmayı tercih edenler ise “beyin kazancı” örneği olarak değerlendirilmektedir. Her grubun Türkiye'ye katkı potansiyeli, doğrudan bilgi ve deneyim aktarımı, uluslararası bağlantıların kullanımı ya da ülkede tutulan nitelikli insan kaynağı aracılığıyla somutlaşmaktadır. Öte yandan mühendisler ve bilişim sektörü çalışanlarının göç kararları bireysel tercihlerle sınırlı değildir. Ekonomik istikrarsızlık, liyakat sistemindeki zayıflık, toplumsal belirsizlikler ve katı kurumsal yapılar göç etme eğilimini güçlendirirken aile bağları, kültürel aidiyet ve toplumsal kökler, geri dönme ya da yurt içinde kalma yönündeki eğilimleri şekillendirmektedir. Bu çok katmanlı yapının, göç olgusunun bireysel yaşam stratejileri ile yapısal ve toplumsal dinamiklerin karşılıklı etkileşimiyle inşa edildiğini göstermektedir. Bu nedenle politika yapıcılarının her grubun bireysel motivasyonlarını (örneğin kariyer hedefleri, ailevi bağlılıklar) ve yapısal koşullarını (eğitim politikaları, araştırma ve istihdam olanakları, sosyal yaşam koşulları) birlikte dikkate alan bütüncül stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Örneğin yurt dışındaki Türk uzmanların ülkeye dönüşünü veya uzaktan katkılarını teşvik eden akademik ve teknolojik altyapıların güçlendirilmesi ile diaspora ilişkilerini destekleyen programların hayata geçirilmesi, beyin dolaşımının Türkiye lehine işlemesini mümkün kılabilir. Bu bulgular doğrultusunda göç eğilimlerini dengelemek ve geri dönüş potansiyelini artırmak adına çok boyutlu politika önerilerine ihtiyaç duyulduğu açıktır.

POLİTİKA ÖNERİLERİ

- 1. Liyakat Temelli Kariyer Yollarının Güçlendirilmesi:** Liyakat esaslı kariyer yollarının güçlendirilmesi yönündeki öneri, istihdam ve terfî süreçlerinde nesnelliğin kurumsallaştırılması yoluyla nitelikli iş gücünün ülkede tutulmasını hedeflemektedir. Bu çerçevede şirketlerin ve kamu kurumlarının işe alım süreçlerinde özgeçmiş değerlendirmesini yalnızca yetkinlikler üzerinden gerçekleştirmesi, yapılandırılmış iş temelli mülâkat tekniklerini ve iş örneği testlerini kullanması ile terfî süreçlerinde standartlaştırılmış kriter matrislerinin temel alınması önerilmektedir. İşe alım sonuçlarının adaylara geri bildirim sağlayacak şekilde şeffaf biçimde paylaşılması ve sürecin bağımsız dış denetimlerle izlenmesi, uygulamanın güvenilirliğini artıracaktır. Bu yaklaşımın yasal ve operasyonel koordinasyonu; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu (YÖK), TÜBİTAK ve İŞKUR gibi kurumlar aracılığıyla sağlanabilir. Sektörel düzeydeki uyarlamalar ise işveren birlikleri ve meslek odaları tarafından yürütülmelidir. Şirketlerin ihtiyaç duydukları rollere özgü yetkinlik haritalarını çıkarması, performans puanlarının düzenli olarak yayımlanması ve süreçlerin denetlenebilirliğini sağlayacak şekilde denetim izi (audit trail) tutulması uygulamanın sürekliliği açısından önemlidir. Makro düzeyde politika yapıcılar açısından ortak bir liyakat standardının veya akreditasyon sisteminin tanımlanması, kamu alımlarında bu standarda uygunluğu teşvik eden politikaların geliştirilmesi ile ayrımcılık riskini azaltan anonim başvuru sistemlerinin kamu destekli biçimde hayata geçirilmesi etkili sonuçlar doğurabilecek stratejiler arasında yer almaktadır.
- 2. Meslekî Gelişim İmkânlarının Artırılması:** Yetkinlik derinliğini artırmayı ve yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmeyi hedefleyen bir ulusal mikro-sertifika çerçevesinin oluşturulması, nitelikli iş gücünün meslekî gelişimine katkı sağlayabilir. Bu kapsamda işverenler tarafından verilen eğitim

sertifikalarının tanınırlığının artırılması ve çalışanlara yönelik bordro temelli yıllık eğitim bütçesi uygulamalarının yaygınlaştırılması önerilmektedir. TÜBİTAK ve KOSGEB destek programlarında yer alan projelerde eğitim modüllerinin değerlendirme sürecinde puan kazandırıcı bir unsur olarak ele alınması kurumsal kapasiteyi güçlendirebilir. Ayrıca üniversite-sanayi iş birliği çerçevesinde ortaklaşa yürütülecek kısa süreli programların geliştirilmesi ile açık çevrim içi (MOOC) platformlar aracılığıyla sunulacak ileri düzey teknik derslerin ölçeklenerek yaygınlaştırılması, teknik becerilerin güncellenmesine ve iş gücünün rekabet gücünün artırılmasına katkı sağlayacaktır.

3. **Rekabetçi Ücret ve Sosyal Haklar Stratejisi:** Nitelikli iş gücünün elde tutulabilmesi ve yurt içindeki istihdam koşullarının cazip hâle getirilmesi açısından rekabetçi ücret politikaları ile kapsamlı sosyal haklar stratejik önem taşımaktadır. Bu doğrultuda şirketler tarafından pazar kıyaslamalarına dayalı ücret bantlarının açıklanması, performansa ve işe bağlılığı sürdürmeye yönelik prim uygulamalarının hayata geçirilmesi, çalışan hisse opsiyon planları (ESOP), genişletilmiş yıllık izin hakları, esnek veya hibrit çalışma modelleri, sağlık ve psikolojik destek hizmetleri ile çocuk bakımına yönelik katkı programları; kurumsal rekabet gücünü artırabilecek uygulamalar arasında yer almaktadır. Şirket yönetimleri açısından ücret bantlarının şeffaflaştırılması, toplam ödül paketinin (Total Target Compensation – TTC) yılda iki kez gözden geçirilmesi ve hisse opsiyon planlarının mühendislik gibi teknik rollere erişilebilir şekilde sunulması çalışan bağlılığını güçlendirebilir. Makro düzeyde ise çalışan hisse programlarının vergi açısından nötr ya da avantajlı hâle getirilmesi, kreş ve bakım desteklerinin kamu teşvikleriyle mümkün kılınması ve hibrit ya da uzaktan çalışma modellerinin iş hukuku çerçevesinde açık biçimde tanımlanması; çalışma yaşamının sürdürülebilirliği açısından etkili araçlar olarak değerlendirilebilir.
4. **Geri Dönen Profesyoneller İçin Uyum Mekanizmaları:** Yurt dışından Türkiye'ye dönen nitelikli profesyonellerin bilgi ve deneyimlerini hızlı ve etkili biçimde aktarmasını mümkün kılmak için uyum mekanizmalarının kurumsallaştırılması önem taşımaktadır. Bu çerçevede “Dönen Uzman Masası” gibi odaklanmış danışmanlık ve yönlendirme birimlerinin oluşturulması, hızlandırılmış denklik süreçleri, taşınma desteği ile ilk 24 ay için geçerli olacak vergi indirim uygulamaları, geri dönüşten sonraki ilk 90 gün içinde yetkinlik eşleştirmesi ve pozisyon yerleştirme hizmetleri önerilmektedir. Ayrıca diaspora temelli mentörlük ağlarının güçlendirilmesi ve sanayi doktora ya da doktora sonrası (post-doc) programlarına yönelik geri dönüş burs hatlarının oluşturulması, bilgi transfer sürecinin hızlandırılmasına katkı sağlayabilir. Kurumsal düzeyde şirketlerin geri dönen profesyoneller için özel olarak tanımlanmış “dönüş rotaları” geliştirmesi, işbaşı buddy sistemi ile mentörlük uygulamaları sunması, kapsamlı relocation-yer değiştirme paketleri sağlaması ve yurt dışı deneyimlerin seviyelendirilmiş biçimde değerlendirilmesini içeren sistemler kurması entegrasyon sürecini kolaylaştırabilir. Makro politika yapıcılar açısından ise hızlı vize ve oturma işlemleri, hizmet düzeyi anlaşmaları (SLA) ile denklik süreçlerinin zamanlanmış biçimde işletilmesi, vergi istisnalarının uygulanması ve ulusal düzeyde yapılandırılmış bir eşleştirme platformunun hayata geçirilmesi geri dönüş sürecinde karşılaşılan idari engellerin azaltılmasına katkı sunacaktır.
5. **Göç Etmemeyi Seçen Potansiyelin Güçlendirilmesi:** Yurt içinde kalmayı tercih eden nitelikli iş gücünün desteklenmesi, beyin göçünü önlemeye yönelik stratejik bir yaklaşım sunmaktadır. Bu bağlamda şehir temelli “Teknoloji Yaşam Kalitesi Endeksi”nin oluşturulması, erişilebilir konut çözümlerinin yaygınlaştırılması, güvenli ve hızlı ulaşım altyapısının güçlendirilmesi, kreş ve okul

sistemleri ile iş yaşamı entegrasyonunun sağlanması, kamuya ait ortak çalışma alanlarının artırılması ve kültür ile spor odaklı destek paketlerinin geliştirilmesi; profesyonellerin yerelde kalma kararını daha rasyonel hâle getirebilir. Kurumsal düzeyde ofise yakın uydu çalışma alanlarının açılması, çalışanlara yönelik ulaşım ve konut katkılarının sunulması ile aile dostu ve esnek çalışma saatlerinin benimsenmesi çalışan memnuniyetini ve işyeri bağlılığını sürdürülebilir kılabilir. Makro politika düzeyinde ise kiralık sosyal konut havuzlarının oluşturulması, banliyö ve toplu taşıma hatlarının teknoloji bölgelerine entegrasyonu ile teknoloji profesyonellerine özel şehir kartları ve yaşam destek paketlerinin sunulması; yurt içindeki yaşam kalitesi farkını azaltmaya yönelik etkili araçlar arasında yer almaktadır.

6. **Veriye Dayalı İzleme ve Değerlendirme Sistemlerinin Oluşturulması:** Kanıta dayalı politika tasarımının mümkün hâle gelmesi için çok düzeyli veri entegrasyonuna ve şeffaf izleme sistemlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda “Teknoloji Yetenek Gözlemevi” çatısı altında SGK, YÖK ve İŞKUR verilerinin entegrasyonu; anonim, açık ve kamuya erişilebilir gösterge panellerinin oluşturulması; belirli aralıklarla yayımlanacak tematik raporların hazırlanması, bağımsız etki değerlendirme süreçlerinin kurgulanması ve araştırmacılara güvenli mikro-veri erişiminin sağlanması önerilmektedir. Kurumsal düzeyde standartlaştırılmış yetkinlik taksonomilerinin geliştirilmesi ile anonimleştirilmiş insan kaynakları (HR) verisinin güvenli biçimde paylaşılması ekosistemde bilgi akışını ve karşılıklı öğrenmeyi hızlandırabilir. Makro politika yapıcılar açısından kamu kurumları arasındaki veri paylaşımını mümkün kılacak yasal düzenlemelerin yapılması, kişisel verilerin korunması (KVKK) ile uyumlu veri odalarının kurulması ve açık gösterge panelleri aracılığıyla şeffaflık ile hesap verebilirliğin artırılması politika süreçlerinin etkinliğini güçlendirecektir.
7. **İstanbul’un Teknoloji ve İstihdam Alanında Cazip Hâle Getirilmesi:** İstanbul’un teknoloji üretimi ve nitelikli istihdam açısından daha cazip bir konuma taşınabilmesi için bölgesel ağ etkisinin güçlendirilmesine yönelik çok boyutlu stratejiler gereklidir. Bu bağlamda tematik kümelenme yapılarının teşviki, hızlandırılmış izin ve ruhsat süreçlerinin uygulanması, üst vergi dilimine yönelik Ar-Ge desteklerinin artırılması, hızlı vize ve oturma hatlarının oluşturulması, girişim sermayesi (VC) eş finansman mekanizmalarının devreye alınması ve Ankara, İzmir, Bursa, Kocaeli gibi şehirlerde uydu teknoloji merkezlerinin kurulması; İstanbul merkezli bölgesel cazibeyi artırabilir. Kurumsal düzeyde şirketlerin kümelenme yapılarında aktif üyelik üstlenmesi, ortak test ve pilot alanlarına erişim sağlaması ile staj ve ortak eğitim programlarına kontenjan ayırması yetkinlik havuzuna erişimi kolaylaştırabilir. Makro politika yapıcılar açısından ise yatırım ve istihdam kararlarını hızlandıracak şekilde yapılandırılmış tek-duraklı izin sistemlerinin hayata geçirilmesi, fon eşleştirme programlarının yaygınlaştırılması ve uluslararası yeteneklerin İstanbul’a çekilmesini kolaylaştıracak hızlandırılmış oturma düzenlemelerinin geliştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Beine, M., Docquier, F., & Rapoport, H. (2008). Brain drain and human capital formation in developing countries: Winners and losers. *The Economic Journal*, 118(528), 631-652.
- Carrington, W. J., & Detragiache, E. (1999). How extensive is the brain drain? *Finance and Development*, 36, 46-49.
- Cho, J., & Trent, A. (2006). Validity in qualitative research revisited. *Qualitative research*, 6(3), 319-340.
- Creswell, J. W. (2021). *Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (S. B. Demir & M. Bütün, Çev.). Siyasal Yayıncılık.
- Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028)*
- Cypress, B. S. (2017). Rigor or reliability and validity in qualitative research: Perspectives, strategies, reconceptualization, and recommendations. *Dimensions of critical care nursing*, 36(4), 253-263.
- De Gobbi, M. S., Kühn, S., Heins, G., & Malikova, Z. (2025). *Demographic change in Europe and Central Asia: Addressing the issue of a shrinking and ageing labour force* (No. 139). ILO Working Paper.
- Deterding, N. M., & Waters, M. C. (2021). Flexible coding of in-depth interviews: A twenty-first-century approach. *Sociological methods & research*, 50(2), 708-739.
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., & Kyngäs, H. (2014). Qualitative content analysis: A focus on trustworthiness. *SAGE open*, 4(1), 2158244014522633.
- Etikan, I., Alkassim, R., & Abubakar, S. (2016). Comparison of snowball sampling and sequential sampling technique. *Biometrics and Biostatistics International Journal*, 3(1), 55.
- Fusch, P. I., & Ness, L. R. (2015). Are we there yet? Data saturation in qualitative research. *The Qualitative Report*, 20(9), 1408-1416.
- Gibson, J., & McKenzie, D. (2011). Eight questions about brain drain. *Journal of Economic Perspectives*, 25(3), 107-128.
- Gibson, J., & McKenzie, D. (2012). The economic consequences of 'brain drain' of the best and brightest: Microeconomic evidence from five countries. *The Economic Journal*, 122(560), 339-375.
- Gökbayrak, Ş. (2006). *Gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere nitelikli iş gücü göçü ve politikalar: Türk mühendislerinin "beyin göçü" üzerine bir inceleme* (Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Ankara Üniversitesi.
- Groenewald, T. (2004). A phenomenological research design illustrated. *International Journal of Qualitative Methods*, 3(1), 42-55.

- Guest, G., Namey, E., & Chen, M. (2020). A simple method to assess and report thematic saturation in qualitative research. *PloS one*, 15(5), e0232076.
- Heckathorn, D. (1997). Respondent-driven sampling: A new approach to the study of hidden populations. *Social Problems*, 44(2), 174-199.
- Jöns, H. (2009). 'Brain circulation' and transnational knowledge networks: Studying long-term effects of academic mobility to Germany, 1954-2000. *Global Networks*, 9(3), 315-338.
- Kuş-Saillard, E. (2012). *Nicel-nitel araştırma teknikleri: Sosyal bilimlerde araştırma teknikleri nicel mi? nitel mi?* Anı Yayıncılık.
- Lewis, S. (2015). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches. *Health Promotion Practice*, 16(4), 473-475.
- Martineau, T., Decker, K., & Bundred, P. (2004). "Brain drain" of health professionals: From rhetoric to responsible action. *Health Policy*, 70(1), 1-10.
- Miles, B., & Huberman, M. (2023). *Nitel veri analizi* (S. Akbaba Altun & A. Ersoy, Eds. ve Çev.). Pegem Akademi.
- Palinkas, L., Horwitz, S., Green, C., Wisdom, J., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533-544.
- Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2019). Snowball sampling. *SAGE research methods foundations*.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (S. B. Demir & M. Bütün, Çev.). Pegem Akademik Yayıncılık.
- Platform Dergisi. (2025). *Hollanda'da beyin göçü: ASML'de 1300 Türk mühendis çalışıyor*. Erişim tarihi: 7 Temmuz 2025.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2010). Generalization in quantitative and qualitative research: Myths and strategies. *International journal of nursing studies*, 47(11), 1451-1458.
- Salt, J. (1997). *International movements of the highly skilled*. OECD.
- Sandelowski, M. (2000). Combining qualitative and quantitative sampling, data collection, and analysis techniques in mixed-method studies. *Research in nursing & health*, 23(3), 246-255.
- Saxenian, A. (2005). From brain drain to brain circulation: Transnational communities and regional upgrading in India and China. *Studies in Comparative International Development*, 40, 35-61.
- Schiff, M. (2005). *Brain gain: Claims about its size and impact on welfare and growth are greatly exaggerated* (Vol. 1599). World Bank Publications.

- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for information*, 22(2), 63-75.
- Silverman, D. (2018). *Nitel verileri yorumlama* (E. Dinç, Çev.). Pegem Akademi.
- Song, H. (1997). From brain drain to reverse brain drain: Three decades of Korean experience. *Science, Technology and Society*, 2(2), 317-345.
- Sousa, D. (2014). Validation in qualitative research: General aspects and specificities of the descriptive phenomenological method. *Qualitative research in psychology*, 11(2), 211-227.
- Stark, O., Helmenstein, C., & Prskawetz, A. (1997). A brain gain with a brain drain. *Economics Letters*, 55(2), 227-234.
- Sunata, U. (2014). Tersine beyin göçünde sosyal ağların rolü: Türkiyeli mühendislerin Almanya'dan geriye göç deneyim ve algıları. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(34), 85-100.
- Şencan, H. (2005). *Güvenilirlik ve geçerlilik*. Seçkin Yayıncılık.
- Toksöz, G. (2006). *Uluslararası emek göçü*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2024). *Yükseköğretim beyin göçü istatistikleri, 2021-2023*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Beyin-Gocu-Istatistikleri-2021-2023-53839&dil=1>
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2019). *Glossary on migration*
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2023). *International labour migration in the health sector: A manual for participatory assessment of policy coherence*.
- Uluslararası Göç Örgütü. (2022). *World migration report 2022*.
- Wadhwa, V. (2009). A reverse brain drain. *Issues in Science and Technology*, 25(3), 45-52.
- Wickramasekara, P. (2003). *Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation*. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Zweig, D. (2006). Learning to compete: China's efforts to encourage a "reverse brain drain." In C. Kuznetsov (Ed.), *Competing for global talent* (pp. 187-214). World Bank Institute.

ⁱ Göç edip geri dönmeyen katılımcılar diyagramı beş temel temadan oluşmaktadır:

- 1. Göç Öncesi Beklentiler ve Mesleki Yönelimler:** Katılımcıların kariyer hedefleri, teknik başarı arayışı, üretim odaklılıkları ve aile etkisiyle şekillenen yönelimleri değerlendirilmiştir.
- 2. Türkiye'deki Meslekî Deneyimler:** Kurumsal destek eksikliği, liyakat sorunları, yoğun iş yükü ve yönetsel problemlerin mühendislerin motivasyonunu nasıl zayıflattığı ortaya konmuştur.
- 3. Göç Kararını Etkileyen Faktörler:** Ekonomik ve politik istikrarsızlık, kırılma anları, ailevi çerçeve ve zihinsel hazırlık süreçleri göç kararının oluşumunda belirleyici unsurlar olarak öne çıkmıştır.
- 4. Yurt Dışında Çalışma Deneyimleri:** Katılımcıların yeni çalışma kültürlerinde yaşadıkları hiyerarşi, meslekî gelişim, ücret, yan haklar ve motivasyon deneyimleri irdelenmiştir.
- 5. Göç ve Beyin Göçüne Dair Yaklaşımlar:** Göçe yönelik tutumlar, Türkiye ile bağların sürdürülmesi ve geri dönüş koşullarına ilişkin değerlendirmeler, katılımcıların kalıcı göç eğilimlerini anlamada kullanılmıştır.

ⁱⁱ Göç edip geri dönen katılımcılar diyagramı yedi temel temadan oluşmaktadır:

- 1. Eğitim Dönemi Kariyer Hedefleri ve Beklentiler:** Katılımcıların kişisel gelişim odaklı hedefleri, girişimcilik temelli kariyer planlamaları ve özellikle ABD teknoloji ekosistemine yönelimleri incelenmiştir.
- 2. Türkiye'deki Çalışma Deneyimleri:** Kurumsal yapıların işleyişi, liyakat algısındaki sorgulamalar, dinamik çalışma ortamı beklentileri ve kurumsal doyum düzeyi değerlendirilmiştir.
- 3. Göç Kararını Etkileyen Nedenler:** Üst düzey iş teklifleri, siyasî belirsizlik, hiyerarşik ilişkiler, teknoloji odaklı gelişim arayışı ve psikolojik zorluklar, göç kararında belirleyici unsurlar olarak öne çıkmıştır.
- 4. Göç Sonrası Sosyal ve Mesleki Uyum:** Katılımcıların göç ettikleri ülkelerde yaşadıkları sosyal ağ deneyimleri, kimlik uyumu, kültürlerarası çalışma süreçleri ve uyum hızları ele alınmıştır.
- 5. Yurt Dışında Çalışma Deneyimi:** Ücret ve alım gücü farkları, yan haklar, bürokratik yapı, performans beklentileri ve gündelik yaşamda karşılaşılan ayrımcılık riskleri incelenmiştir.
- 6. Geri Dönüş Kararını Etkileyen Nedenler ve Çevresel Tepkiler:** Ailevi ve kültürel bağlılık, meslekî yorgunluk, kimlik erozyonu kaygısı, ülkeye aidiyet, çevresel destek ve toplumsal algı geri dönüş kararını şekillendiren çok katmanlı unsurlar olarak belirlenmiştir.
- 7. Tersine Göç Sonrası Deneyimler ve Teşvik Politikaları:** Katılımcıların geri dönüş sonrası meslekî ve sosyal uyum süreçleri, profesyonel tatmin düzeyleri, beyin göçüne ilişkin eleştirel yaklaşımlar ve kurumsal teşvik mekanizmalarına dair önerileri ortaya konmuştur.

ⁱⁱⁱ Göç teklifi alıp gitmeyen katılımcılar diyagramı dört temel temadan oluşmaktadır:

- 1. Meslek Tercihinde Yönelim ve Koşullar:** Katılımcıların mesleğe yönelimlerinde etkili olan çok boyutlu tercihler, dışsal etkenler ve kariyer yönü değişiklikleri ele alınmıştır.
- 2. Türkiye’deki Çalışma Ortamı:** İlk deneyimlerdeki memnuniyet düzeyi, kurumsal kültür farklılıkları, uzun vadeli zorluklar ve akademik çalışmaya verilen destek unsurları değerlendirilmiştir.
- 3. Göç Teklifine Rağmen Kalma Karar Etkenleri:** Aile ve sosyal bağlar, yaşam tarzı uyumu, aidiyet ve ülkeye bağlılık, profesyonel tatmin, kurumsal bağlılık ve yurt dışından alınan olumsuz geri bildirimler katılımcıların Türkiye’de kalma kararını şekillendiren başlıca faktörler olarak belirlenmiştir.
- 4. Karardan Memnuniyet ve Gelecek Perspektifi:** Katılımcıların kararlarından duydukları memnuniyet, geri göç ihtiyacına dair düşünceleri, gelecek tutumları ve statü-etiket baskısına ilişkin değerlendirmeleri ortaya konmuştur.

MÜHENDİSLİKTE NİTELİKLİ İŞ GÜCÜ GÖÇÜ

TÜRKİYE VE YURT DIŞI ARASINDAKİ
MOTİVASYONLAR, DENEYİMLER VE
STRATEJİK ÇÖZÜMLER

Türkiye'de mühendislik ve bilişim alanlarında nitelikli iş gücü göçü, uzun süredir bir “kayıp” çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu çalışma, yurtdışına gidip orada kalıcı olanlar, gidip Türkiye’ye geri dönenler ve teklif almasına rağmen Türkiye’de kalmayı tercih edenler olmak üzere üç farklı çalışan profili merkeze alarak beyin göçünü bütüncül bir bakışla incelemektedir.

Nitel görüşmelere dayanan bulgular, kariyer kararlarının ücret ve kariyer fırsatlarının ötesinde; aidiyet duygusu, kurum kültürü, yaşam kalitesi ve gelecek öngörüsü tarafından şekillendiğini ortaya koymaktadır. Rapor, beyin göçünün beyin dolaşımı ve tersine göç mekanizmaları üzerinden Türkiye lehine nasıl stratejik bir değere dönüştürülebileceğini tartışmakta; politika yapıcılar ve kurum yöneticileri için somut ve uygulanabilir öneriler sunmaktadır.