



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

**Profesyonellerin Göçü: Almanya'dan Türkiye'ye Dönen
Uzman Profesyonellerin İş Piyasalarına Entegrasyonu**

Yüksek Lisans Tezi

Ahmed Faruk Ergün

Haziran 2023



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

**Profesyonellerin Göçü: Almanya'dan Türkiye'ye Dönen
Uzman Profesyonellerin İş Piyasalarına Entegrasyonu**

Yüksek Lisans Tezi

Ahmed Faruk Ergün

Danışman

Prof. Dr. Lütfi Sunar

Haziran 2023

TEZ JÜRİSİ ONAYI

Ahmed Faruk Ergün tarafından hazırlanan "Profesyonellerin Göçü: Almanya'dan Türkiye'ye Dönen Profesyonellerin İş Piyasalarına Entegrasyonu" başlıklı bu Yüksek Lisans Tezi, Sosyoloji Anabilim Dalı'nda hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Lütü Sunar

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Elyesa Koytak

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Özcan Garan

İstanbul Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 01/ 06 / 2023

BEYANLAR

Yazım ve Kaynak Gösterme Kılavuzu Beyanı

Danışmanlığımda yazılan bu tezin APA yazım ve kaynak gösterme kılavuzunda belirtilen kurallara uygun olarak yapılandırıldığı ve bu kılavuzun içi kaynak gösterme standartlarının bu tezde tutarlı olarak uygulandığı tarafımdan incelenerek teyit edilmiştir.

İmza
Prof. Dr. Lütfi Sunar

Etik İlkeler Sadakat Beyanı

Hazırladığım bu tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

İmza
Ahmed Faruk Ergün

ÖZET

Profesyonellerin Göçü: Almanya'dan Türkiye'ye Dönen Profesyonellerin İş Piyasalarına Entegrasyonu

Ergün, Ahmed Faruk

Yüksek Lisans Tezi, Sosyoloji Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Lütfi Sunar

Haziran 2023

Küreselleşmeyle birlikte hızlanan ve yoğunlaşan göç olgusunun önemli bir boyutu da eğitim, kariyer, ticaret gibi amaçlarla ulusal sınırları aşan profesyonellerin göçüdür. Türkiye profesyonellerin göçü bağlamında, hem beyin kaybına hem de beyin kazancına muhatap olan bir ülke konumundadır. Son yıllarda özellikle Almanya'daki Türk kökenli profesyoneller, anavatanlarına dönme eğilimi arz etmekte ve Almanya'da aldıkları eğitimin mesleki kazanımlarını Türkiye'de değerlendirmektedir. Bu araştırma, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin (mühendis, hekimler, avukatlar, yönetici) dönüş nedenlerini ve Türk iş piyasalarına entegrasyon sürecini incelemektedir. Bu doğrultuda Türkiye'ye dönmüş 187 profesyonel ile anket çalışması yürütülmüştür. Profesyonellerin hangi nedenlerle Türkiye'ye geldikleri, Türkiye'deki entegrasyon sürecinin nasıl geçtiği ve yeniden Almanya'ya dönme düşüncelerinin olup olmadığı gibi araştırma sorularına ek olarak, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin hangi açıdan ulus-ötesi profesyonellerden (*transnational professionals*) farklılaştığı sorusu araştırmanın odağındadır. Araştırmanın öne çıkan bulgularından biri, Türkiye'ye dönmeleri bakımından yeni bir olguya işaret eden bu profesyonellerin ulus-ötesi profesyonellerden farklı olarak, biri duygusal diğeri ekonomik-rasyonel olmak üzere iki nedenden dolayı Türkiye'ye dönmüş olduklarıdır. Türkiye'ye beslemiş oldukları duygusal aidiyet, ekonomik-rasyonel nedenlerden daha belirgin olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bununla birlikte, Almanya'dan farklı çalışma anlayışından, çalışma disiplininin ve nitelikli göçmenlere uygun bir çalışma ortamının sunulmamasından dolayı ancak uzun ve zorlu bir sürecin sonucunda Türkiye'deki çalışma hayatına uyum sağlayabilmektedirler. Bu nedenle katılımcıların çoğu Türkiye'nin uluslararası profesyonelleri çekmeye yönelik yeterince bir altyapıya sahip olmadığını düşünmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ulus-ötesi profesyoneller, Çalışma hayatı, Tersine Beyin Göçü

ABSTRACT

Migration of Professionals: The Integration of Professionals Returning from Germany to Turkey into Labour Markets

Ergün, Ahmed Faruk

Master's Thesis, Department of Sociology

Supervisor: Prof. Dr. Lutfi Sunar

June 2023

An important dimension of the phenomenon of migration, which has accelerated and intensified with globalisation, is the migration of professionals who cross national borders for purposes such as work and career. In the context of professional migration, Turkey is a country that experiences both; brain loss and brain gain. In recent years, especially professionals of Turkish origin in Germany tend to return to their homeland and utilise the professional gains of their education in Germany in Turkey. This research examines the reasons for the return of professionals (engineers, physicians, lawyers, managers) from Germany to Turkey and their integration process into Turkish labour markets. Accordingly, a survey was conducted with 202 professionals who returned to Turkey and the responses of 187 professionals were included in the analysis. In addition to the research questions such as the reasons for which the professionals came to Turkey, how the integration process in Turkey has been and whether they have any thoughts of returning to Germany, the focus of the research is on the question of how professionals returning from Germany to Turkey differ from transnational professionals. One of the prominent findings of the research is that these professionals, who point to a new phenomenon in terms of their return to Turkey, have returned to Turkey for two reasons, one emotional and the other economic-rational, unlike transnational professionals. It would not be wrong to say that their emotional attachment to Turkey is more prominent than their economic-rational reasons. However, they can only adapt to the working life in Turkey after a long and difficult process due to the different understanding of work, work discipline and the lack of a suitable working environment for qualified migrants. Therefore, most of the participants think that Turkey does not have a sufficient ground to attract international professionals.

Keywords: Transnational professionals, Working life, Reverse Brain Drain

İÇİNDEKİLER

ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı	2
1.2. Araştırmanın Yöntemi.....	3
1.3. Araştırmanın Soruları	3
1.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	4
1.5. Araştırmanın Problemi ve Sınırlıkları	5
1.6. Araştırmanın Bölümleri.....	6
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TARİHİ ARKA PLAN	9
2.1 Kavramsal Çerçeve	9
2.1.1. Göç ve Geriye Göç	9
2.1.2. Beyin Göçü ve Tersine Beyin Göçü.....	14
2.1.3. Ulus-ötesi Profesyoneller	17
2.2. Tarihi Arka Plan	19
2.2.1. Türkiye’den Almanya’ya Göç: 1961 İşgücü Anlaşmasıyla Başlayan Süreç	19
2.2.2. 2000 Sonrası Almanya’dan Türkiye’ye Dönüş	22
3. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ ÇEKMEYE YÖNELİK POLİTİKALAR VE UYGULAMALAR	27
3.1. Uluslararası Uygulamalar.....	27
3.1.1. Kanada Örneği.....	27
3.1.2. ABD Örneği	29
3.1.3. Almanya Örneği	34
3.2. Türkiye’deki Uygulamalar	36
4. PROFESYONELLERİN İŞ PİYASALARINA ENTEGRASYONU	44
4.1. Uygulanan Analizler	46
4.1.1. Faktör Analizi.....	46
4.1.2. T-Testi	47
4.1.3. Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova).....	47
4.1.4. Korelasyon	47
4.2. Sosyo-Ekonomik ve Demografik Değişkenler.....	47
4.3. İtme-Çekme (Push-Pull) Faktörleri	59
4.4. Çalışma Hayatların Kıyaslanması	63
4.5. Türkiye’den Almanya’ya Dönme Nedenleri.....	74

4.6. Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet	79
4.7. Türkiye'deki Çalışma Hayatından Memnuniyet	84
4.8. Türkiye'deki Çalışma Hayatı	92
4.9. Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti	98
4.10. Türkiye'ye Dönüşte Duygusal Nedenler	104
4.11. Profesyonel Çalışma Anlayışı	111
4.12. Meslek, Sektör ve İşteki Konuma Göre Türkiye'nin Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Uygulamaları	119
4.13. Meslek, Sektör ve İşteki Konuma Göre Kategoriler	129
4.14. Türkiye'ye Dönüş Kararı ve Pişmanlık	135
5. SONUÇ	138
5.1. Analizlerin Değerlendirilmesi	146
5.2. Politika Önerileri	146
KAYNAKÇA	146

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 Nitelikli İşgücü Performans Göstergesi	41
Tablo 2 Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Ön Plana Çıkan Uygulamalar (Kanada, ABD, Almanya, Türkiye)	43
Tablo 3 Katılımcıların Halihazırda Bulunmuş Oldukları Ülke	75
Tablo 4 Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet.....	79
Tablo 5 Mesleklere Göre Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet.....	82
Tablo 6 Almanya'ya Dönerler ve Dönmeyenlere Göre Almanya'daki Çalışma Hayatı	83
Tablo 7 Türkiye'deki Çalışma Hayatından Memnuniyet.....	85
Tablo 8 Mesleklere Göre Türkiye'deki Çalışma Hayatına ve Toplumsal Hayata Uyum	87
Tablo 9 Mesleklere Göre Türkiye'deki Çalışma Hayatından Memnuniyet.....	89
Tablo 10 Katılımcıların Halihazırda Bulundukları Ülkeye Göre Türkiye'deki Çalışma Hayatından Memnuniyet	91
Tablo 11 Türkiye'deki Çalışma Hayatı	92
Tablo 12 Mesleklere Göre Türkiye'deki Çalışma Hayatı	95
Tablo 13 Katılımcıların Halihazırda Bulundukları Ülkeye Göre Türkiye'deki Çalışma Hayatı	97
Tablo 14 Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti.....	98
Tablo 15 Mesleklere Göre Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti	100
Tablo 16 Katılımcıların Halihazırda Bulundukları Ülkeye Göre Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti.....	103
Tablo 17 Türkiye'ye Dönüşte Duygusal Nedenler	104
Tablo 18 Eş/Ebeveyn Faktörü ve Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-Test)	106
Tablo 19 Yaş ve Meslek ile Türkiye'ye Dönüşte Duygusal Nedenler Arasındaki İlişki	107
Tablo 20 Mesleklere Göre Türkiye'ye Dönüşte Duygusal Nedenler.....	109
Tablo 21 Katılımcıların Halihazırda Bulundukları Ülkeye Göre Türkiye'ye Dönüşte Duygusal Nedenler	110
Tablo 22 Profesyonel Çalışma Anlayışı.....	112
Tablo 23 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile Cinsiyet bağımsız değişkeni (T-test).....	113
Tablo 24 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile İşteki konum (Anova)	114
Tablo 25 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile İşteki konum (Anova/Descriptive).....	114
Tablo 26 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile İşteki Konum (Anova/Homogeneity test)	116

Tablo 27 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile İşteki Konum (Anova/Post hoc test)	116
Tablo 28 Mesleklere Göre Profesyonel Çalışma Anlayışı	117
Tablo 29 Katılımcıların Halihazırda Bulundukları Ülkeye Göre Profesyonel Çalışma Anlayışı	118
Tablo 30 Mesleklere Göre Türkiye'nin Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Uygulamaları...	120
Tablo 31 Sektöre Göre Türkiye'nin Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Uygulamaları	121
Tablo 32 Almanya'daki İşteki Konuma Göre Türkiye'nin Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Uygulamaları	123
Tablo 33 Türkiye'deki İşteki Konuma Göre Türkiye'nin Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Uygulamaları	125
Tablo 34 Almanya'ya Dönen ve Dönmeyenlere Göre Türkiye'nin Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Uygulamaları	126
Tablo 35 Yaş ve Konuma Göre Tersine Beyin Göçü Altyapısı	128
Tablo 36 Mesleklere Göre Kategoriler	130
Tablo 37 İşteki Konuma Göre Kategoriler	131
Tablo 38 Yaşa Göre Kategoriler	133
Tablo 39 Almanya'ya Dönen ve Dönmeyenlere Göre Kategoriler	134
Tablo 40 Pışmanlık ve Farklı Değişkenler Arasında Korelasyon	135

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Almanya’da Göçmen Grupların Yıllara Göre Nüfus Oranının Dağılımı, 1961-1973	20
Şekil 2 Almanya ile Türkiye Arasında Göç Hareketliliği, 2000-2020	25
Şekil 3 ABD’deki Göçmenlerin Geldikleri Bölgelere Göre Dağılımı (2019)	30
Şekil 4 Cinsiyet Dağılımı	48
Şekil 5 Yaş Dağılımı	49
Şekil 6 Vatandaşlık Dağılımı	50
Şekil 7 Ebeveyn Eğitim Düzeyi	51
Şekil 8 Baba Mesleği.....	52
Şekil 9 Anne Mesleği (Ev Hanımı Seçeneği Hariç Tutularak)	53
Şekil 10 Katılımcıların Çocuk Sayısı	54
Şekil 11 Katılımcıların Kardeş Sayısı	54
Şekil 12 Katılımcıların Mezun Oldukları Bölümler.....	55
Şekil 13 Katılımcıların Meslekleri	56
Şekil 14 Katılımcıların İkamet Ettikleri İller	57
Şekil 15 Katılımcıların Türkiye’de Profesyonel Anlamda Çalışmaya Başladıkları Yıllar	58
Şekil 16 Dönüş Kararında Ebeveyn ve Eş Etkisi	59
Şekil 17 İtme Faktörleri.....	60
Şekil 18 Çekme Faktörleri.....	62
Şekil 19 Katılımcıların İşteki Konumları	63
Şekil 20 Almanya’daki Ev	65
Şekil 21 Türkiye’deki Ev	65
Şekil 22 Almanya’daki Evin Tipi.....	66
Şekil 23 Türkiye’deki Evin Tipi.....	66
Şekil 24 Türkiye’deki Hayat Standardına Dair Beklentiler	67
Şekil 25 Katılımcıların Almanya ve Türkiye’de Başarılı Olma İhtimallerine Bakışı.....	68
Şekil 26 İşten Memnuniyet Düzeyi.....	69
Şekil 27 İşteki Disiplin Anlayışından Memnuniyet Düzeyi.....	70
Şekil 28 Projelerden Memnuniyet Düzeyi	71
Şekil 29 Meslektaşlar Arasında Rekabet.....	71
Şekil 30 Türkiye’ye Dönüş Hakkındaki Görüşler.....	72
Şekil 31 Katılımcıların Toplumsal Hayata ve Çalışma Hayatına Uyumuna	73
Şekil 32 Halihazırda Türkiye’de Çalışan Profesyonellerin Almanya’ya Dönme Niyetleri	75

Şekil 33 Türkiye’den Almanya’ya Dönme Nedenleri.....	76
Şekil 34 Almanya’ya Dönen Profesyonellerin Dönme Nedenleri	77
Şekil 35 Almanya’daki Çalışma Hayatından Memnuniyet ile Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-test).....	81
Şekil 36 Türkiye’deki Çalışma Hayatından Memnuniyet ile Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-test).....	86
Şekil 37 Türkiye’deki Çalışma Hayatı ile Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-test)	94
Şekil 38 Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti ile Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-test)	100
Şekil 39 Türkiye’ye Dönüşte Duygusal Nedenler ile Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-test)	105
Şekil 40 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-test)	113
Şekil 41 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile İşteki Konum (Anova).....	115

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Göç, insanlık tarihi kadar eski olan bir olgudur. İnsanlar iklim koşulları, savaşlar ya da diğer zorluklar nedeniyle doğdukları topraklardan başka bölgelere göç etmişlerdir. Bu bakımdan göçmenler, gittikleri ülkelere kendi kültür ve değer sistemlerini de beraberlerinde götürdükleri için toplumsal değişimi tetikleyen en önemli faktörlerden biri olmuştur. Göçün bu etkisi modern dünyada da geçerliliğini korumaktadır. Nitekim Arap Baharı'nın sonuçları ya da Rusya-Ukrayna savaş nedeniyle göç etmek zorunda kalan insanlar küresel değişimi tetiklemiştir. Bu nedenle göç gerek ulusal gerekse de uluslararası literatürde oldukça fazla çalışılan bir konudur. Bu bağlamda literatürde birçok tanımlama yapılmış olsa da en genel anlamıyla göç, nüfusun belirli nedenlerle bir yerden başka bir yere hareket etmesidir.

Göç nedenlerine, süresine ve niteliğine göre çeşitlilik göstermektedir. Bu bağlamda vasıfsız işçilerin göçü işgücü göçü, nitelikli insanların göçü ise beyin göçü olarak nitelendirilir. Küresel anlamda nitelikli işgücü ihtiyacının artmasıyla beraber beyin göçü önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Bu bağlamda beyin göçü ile ilgili literatürde bir kronoloji oluşmuş ve güncel çalışmalarda söz konusu profesyonellerin de dahil edildiği ulus-ötecilik olgusu beyin göçünün son aşaması olarak kabul edilmiştir. Bu konudaki araştırmalar ağırlıklı olarak uluslararası profesyonellerin hedef ülkeleri olan ABD, Kanada ve İngiltere'ye odaklanmıştır. Dolayısıyla Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller gibi görece yeni ve özgün olgular hakkında çok az araştırma yapılmıştır. Ayrıca söz konusu araştırmalarda ulus-ötesi profesyonellerin göç ettikleri ülkedeki çalışma hayatına uyumları ihmal edilmiştir.

Bu bağlamda bu çalışma, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türk iş piyasalarına entegrasyonunu etkileyen faktörlerin yanı sıra entegrasyon süreci ve sonuçları hakkındadır. Araştırma, Almanya'da doğmuş ve sosyalleşme sürecini Almanya'da geçirmiş Türk kökenli profesyonellerin Türkiye'deki işgücü piyasalarına entegrasyonu ile ilgilidir. Dolayısıyla profesyonellerin Türkiye'ye dönüş nedenleri, çalışma hayatı hakkındaki düşünceleri ve uyumu etkileyen faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır.

Almanya'da doğmuş ve sosyalleşme sürecinin büyük bir kısmını orada tamamlamış bir profesyonelin Türkiye'ye "dönüşünü" geriye göç olarak adlandırmak doğru olmayacaktır. Bu kişilerin Türkiye ile kurdukları duygusal bağ, işgücü göçünün failleri olan büyükanne ve

büyükbabalarından ve ailelerinden edindikleri kültürel sermayeden ve değer yargılarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla bu durumda azınlık psikolojisinin getirdiği ve diasporada oluşturulan bir toplumsal hafızadan söz edebilir. Dolayısıyla Almanya'daki Türklerin Türkiye'ye dönüşünden bahsederken toplumsal hafızanın dönüşünden ya da diasporalarda yaşayan kişilerin anavatanlarına dönüşü ifade eden diasporik dönüşten (*diasporic return*) bahsetmek daha isabetli olacaktır. Çalışmanın başlığında ve çalışma boyunca "dönüş" terimi bu amaçla kullanılmıştır.

Araştırmanın Önemi ve Amacı

Beyin göçü fenomeni, küresel anlamda artan nitelikli işgücü ihtiyacı nedeniyle beyin göçü fenomeni özellikle son yıllarda önem kazanan bir olgu olmasına rağmen diasporalardan Türkiye'ye dönen profesyoneller göz ardı edilmektedir. Diasporik dönüş yaşayanlar, özellikle de profesyoneller Türkiye için görece yeni ve özgün bir olgudur. Giderek artması ve çeşitlenmesi beklenen bu dinamığa dair göç ve göç sosyolojisi literatüründe teorik ve ampirik düzeyde incelemelerin yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda ne Almanca literatürde ne de Türkçe literatürde konuya ilişkin önemli veriler bulunmamaktadır. Yakın zamanda bu konu hakkında bazı çalışmalar yapılmış olsa da çoklu hipotezleri test eden büyük ölçekli bir çalışma henüz yapılmamıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın beyin göçü ve özellikle de "ulus-ötecilik" olgusuna ilişkin literatüre önemli bir katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Çalışmanın amaçlarından biri Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerle ilgili bir veri seti oluşturmaktır. Bu şekilde Avrupa'dan gelen Türk kökenli profesyonellerin hangi nedenlerle Türkiye'ye geldikleri, geldikten sonra ne tür zorluklarla karşı karşıya kaldıkları ve hangi nedenlerle yeniden Almanya'ya döndükleri hakkında kapsamlı bir veri seti elde edilmesi umulmaktadır. Böylece diasporadan Türkiye'ye dönen profesyonellere yönelik bir analiz veya bir politika geliştirmek mümkün olacaktır. Çalışmanın bir diğer amacı özellikle Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türk iş piyasalarına başarılı bir şekilde uyum sağlamaları için çalışma hayatında hangi koşulları aradıklarını tespit etmektir. Bu şekilde uluslararası profesyonellerin Türk iş piyasalarına hangi koşullar altında başarılı veya başarısız bir şekilde uyum sağlayabilecekleri görülebilir. Öte yandan, Türkiye'nin nitelikli işgücü çekmeye yönelik yürürlüğe sokmuş olduğu politikaların ve uygulamaların ne kadar etkili olduğu da ortaya çıkacaktır.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışma, nicel araştırma yöntemine karşılık gelen bir araştırma tasarımı ile gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Almanya'dan Türkiye'ye çalışmak amacıyla dönen, farklı sektörlerden hepsi profesyonel 202 katılımcı ile bir anket çalışması yapılmıştır. Ancak 15 katılımcı çalışma kapsamına uygun olmadığı için 187 katılımcının yanıtları analize dahil edilmiştir. Surveymonkey'de oluşturulan çevrimiçi anket konuyla ilgili yeterli nicel araştırma olmaması nedeniyle hazır bir ölçeğe göre değil, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellere uygun bir ölçek geliştirilerek oluşturulmuştur. Teorik bölümde tartışılan konular ve meseleler, uygulamalı bölümde elde edilen bulgular ve bu bulgular üzerine yapılan istatistik analizleri ile ilişkileri kurularak yorumlanmaya çalışılmıştır. Elde edilen veriler JASP (0.17.1) programı ile analiz edilmiştir. Bu program ile elde edilen göstergeler frekans tabloları, farklı şekiller ve çapraz tablolar şeklinde sunulmuştur.

Araştırmanın Soruları

Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türk iş piyasalarına entegrasyonu araştırma boyunca aşağıdaki sorular etrafında değerlendirilecektir. Bu bağlamda çalışmanın temel araştırma sorusu Türkiye'ye dönen profesyonellerin hangi mesleklerin hangi şartlar altında çalışma hayatına uyum sağlayabildikleri şeklindedir. Çalışmanın alt araştırma soruları da aşağıda sıralanmıştır:

1. Türkiye'ye dönen profesyonellerin dönüş kararlarında Almanya'nın itici faktörleri mi yoksa Türkiye'nin çekici faktörleri mi daha belirgindir?
2. Türkiye'ye dönen profesyoneller çoğunlukla hangi mesleğe sahiptir ve Türkiye'de hangi alanda istihdam edilmektedir?
3. Profesyonellerin Türkiye'deki çalışma hayatı hakkındaki düşünceleri nelerdir? Memnuniyetlerini ve memnuniyetsizliklerini etkileyen en önemli faktörler nelerdir?
4. Profesyoneller Türkiye'deki çalışma hayatına uyum sağlayabildiklerini düşünüyorlar mı?
5. Herhangi bir nedenle Türkiye'den yeniden Almanya'ya dönen profesyonel var mı? Var ise hangi nedenlerle bu yönde bir karar almıştır?

6. Türkiye'nin nitelikli işgücü çekmeye yönelik politikalar uluslararası profesyonellerin gözünde ne kadar etkilidir? Bu bağlamdaki uygulamalar Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellere uygun bir çalışma ortamı sunuyor mu ve söz konusu profesyonellerin Türkiye'ye uyum sağlamlarını kolaylaştırıyor mu?

Araştırmanın Hipotezleri

Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türk iş piyasalarına entegrasyonu araştırma boyunca aşağıdaki hipotezler etrafında değerlendirilecektir. Konu hakkında literatürde kaynak olabilecek ampirik bulgular veya yaygın varsayımlar bulunmamaktadır. Dolayısıyla henüz anket formu oluşturulurken bu araştırmada geliştirilen hipotezler çalışma boyunca çeşitli testler sayesinde sınanmıştır.

Bu bağlamda çalışmanın temel hipotezi Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türkiye'de daha nitelikli bir kişi olarak kabul edilmeleri nedeniyle Türkiye'de daha yüksek bir hayat standardına sahip oldukları yöndedir. Bu durum ise profesyonellerin Türkiye'deki çalışma hayatına entegrasyon sürecini hızlandırmaktadır. Çalışmanın diğer hipotezleri ise aşağıda sıralanmıştır:

1. Türkiye'ye dönen profesyonellerin dönüş kararında Türkiye'nin çekici faktörleri Almanya'nın itici faktörlerinden daha belirgindir. Dolayısıyla dönüş kararında duygusal nedenler ekonomik-rasyonel nedenlerden daha baskın olduğu söylenebilir.
2. Türkiye'nin çekici faktörleri profesyonellerin dönüş kararında daha etkili olmasına rağmen ırkçılık faktörü son derece önemli bir nedendir.
3. 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planının içermiş olduğu programların ve uygulamaların başlatılmasıyla beraber Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerde bir artış olmuştur. Bu bağlamda başlatılan Milli Teknoloji Hamlesi nedeniyle Türkiye'ye dönen profesyonellerin çoğu mühendistir.
4. Türkiye'ye dönen profesyoneller Türkiye'de Almanya'dakinden daha yüksek bir pozisyonunda çalışmaktadır, daha yüksek maaş almaktadır ve Türkiye'de daha yüksek bir yaşam standardına sahiplerdir. Buna ek olarak vatanda ve Müslüman bir ülkede yaşama arzusunun karşılanması nedeniyle Almanya'daki işleriyle kıyasen Türkiye'deki işlerinden

daha memnunnlardır. Bu nedenle Türkiye'ye dönen çoğu profesyonel Türkiye'de kalıcıdır ve Almanya'ya dönmeyi düşünmemektedir.

5. Türkiye'deki çalışma hayatını Almanya'daki çalışma hayatından ayıran temel fark iş disiplini anlayışıdır.
6. Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonelleri sadece ekonomik-rasyonel nedenlerle farklı bir ülkeye giden diğer ulus-ötesi profesyonellerden ayıran temel fark, Türk kökenli profesyonellerin hem ekonomik-rasyonel hem de duygusal nedenlerle Türkiye'ye dönmüş olmalarıdır.
7. Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin büyük çoğunluğu Türkiye'nin tersine beyin göçü kapsamında başlatmış olduğu programlar ve uygulamalar nedeniyle Türkiye'ye dönmüştür.

Araştırmanın Problemi ve Sınırlıkları

Genel anlamda araştırmanın iki temel problemi bulunmaktadır. İlki, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerle ilgili herhangi bir hazır veri setinin bulunmamasıdır. Dolayısıyla kaç profesyonelin geldiği, ağırlıklı olarak hangi sektörlerde istihdam edildikleri ya da hangi şehirlerde yaşadıkları konusunda ne Almanca literatürde ne de Türkçe literatürde herhangi bir bilgi bulunmaktadır. Saha araştırmasında elde edilen bilgilerden hareketle Türkiye'de şu an halihazırda en fazla 400-500 civarında Almanya'dan Türkiye'ye dönmüş profesyonelin olduğu varsayılmaktadır. Aslında bu problem çalışmanın ikinci sorununa yol açmaktadır. Söz konusu bilgi eksikliğinden dolayı Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellere ulaşmak son derece zor ve zahmetlidir. Buna ek olarak potansiyel bir katılımcıyı bulduktan sonra çalışmaya katılmaya ikna etmek ekstra bir çaba gerektirmektedir. Nitekim birçok profesyonel bilgilerini paylaşmak zorunda oldukları çalışmaya katılmaya pek sıcak bakmamıştır.

Bu bağlamda araştırmacı olarak Kasım ve Aralık aylarındaki saha araştırması sırasında Konya, Ankara ve Kayseri'ye gitmek zorunda kaldım. Konya'da, Türkiye'nin dört bir yanından Almanya'dan geri dönenler için bir toplantı yapılmıştı. Toplantıya en az 100 kişi katıldı ve çoğu emekli olarak dönmüş olsa da araştırmaya katılabilecek ya da gatekeeper görevini üstlenip anketi tanıdıklarına gönderebilecek kişilerle tanıştım. Daha sonra saha araştırma sürecinde 8 yıl önce Almanya'dan Türkiye'ye dönmüş ve inşaat şirketi kurmuş olan bir profesyonelin daveti

üzere Kayseri'ye gittim. Ayrıca orada ankete dahil edilebilecek bazı kişilerle iletişime geçtim ve anketi tanıdıklarına iletmelerini talep ettim. Buna ek olarak kamu ve özel sektörde çalışan Avrupalı Türklere yönelik Cumhurbaşkanlığı Özel Kalem Müdürlüğü'nün düzenlemiş olduğu toplantıya davet edildim ve orada diğer profesyonellere anketi ulaştırdım. Ancak toplantıya katılan birçok profesyonel ankette haberdardı; bu da incelemek istediğim profesyonellerin birbiriyle belli temaslar sayesinde irtibatla olan bir çevre olduğu anlamına geliyordu.

Bu süreçte özellikle İstanbul'da, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin çalışabileceği Bilişim Vadisi gibi birçok şirketi ziyaret ettim. Üst düzey yöneticilerle tanışmama rağmen temas kurduğum profesyonellerin çoğu anketi doldurmakla ilgilenmedi. Daha yakın bir ilişki kurmak için Almanya'dan Türkiye'ye dönen ve farklı alanlarda uzman olan 14 kişiyle haftalık halı saha maçları düzenledik. Bu şekilde zaman içinde Avrupa'dan Türkiye'ye dönmüş profesyonellerden oluşan iki Whatsapp grubuna dahil oldum. Zamanla samimiyetimiz arttı ve başlangıçta anketi doldurmak konusunda isteksiz olan profesyoneller hem anketi doldurdular hem de araştırma kapsamına uyabilecek kişilere yönlendirdiler.

Ayrıca Goethe Enstitüsü gibi Türkiye'de farklı çalışmalarda bulunan Alman kuruluşlarla da temasa geçtim ve onlardan anketin daha fazla yayılması için yardımcı olmalarını rica ettim. Türkiye'den Almanya'ya dönen profesyonellere ulaşmak için Almanya'daki STK'larla iletişime geçmeme rağmen, mesafe nedeniyle profesyonellerle birebir irtibata geçemedim. Bu nedenle araştırmada Türkiye'ye geldikten sonra yeniden Almanya'ya dönen profesyonellerin sayısı halen Türkiye'de bulunan profesyonellerin sayısı kadar fazla değildir.

Araştırmanın Bölümleri

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde göç olgusu ve türleri anlatılmaktadır. Geçmişte olduğu gibi günümüzde de göç, toplumsal değişime neden olan en önemli olgulardan biridir. Göç olgusunun ya da göçmen tipolojisinin farklı tanımları olmakla birlikte genel olarak göç, bir kişinin maddi ya da manevi zorluklar nedeniyle yaşadığı ülkeden başka bir bölgeye kendi isteğiyle ya da zorunlu olarak yerleşmesidir. Bu bağlamda Suriye'deki iç savaştan ya da Rusya-Ukrayna savaşından kaçan göçmenler zorunlu göçe, daha iyi bir refah seviyesine ulaşmak için Türkiye'den Almanya'ya göç eden gurbetçiler ise gönüllü göçe örnek olarak gösterilebilir. Beyin göçü bağlamında değerlendirilen profesyoneller, daha iyi kariyer fırsatları için tarih boyunca farklı ülkelere göç etmişlerdir. Göç literatüründe nitelikli işgücü göçünün kronolojisi farklı kavramlarla sunulmaktadır. Bu bağlamda “brain drain”, “brain gain”, “brain

circulation”, “brain regain” ve “transnational professionals” son derece önemli kavramlardır. Ayrıca ilk bölümde, 1961 yılında işgücü anlaşmasının imzalanmasıyla resmi olarak başlayan Türkiye'den Almanya'ya işgücü göçünün tarihsel arka planı sunulmaktadır. Öte yandan, 2000 yılında başlayan Almanya'dan Türkiye'ye işçi dönüşleri hakkında bilgi verilmektedir. Bu bağlamda Almanya'dan Türkiye'ye dönenlerin sayısı özellikle 2007 yılından sonra artmıştır. Söz konusu yılda Alman şirketleri Türkiye'de büyük yatırımlar yapmış ve Almanya'daki Türk kökenli göçmenler ülkelerine dönmek için bunu iyi bir fırsat olarak görmüşlerdir. 2007'den 2014'e kadar Almanya'dan Türkiye'ye geri dönenlerin sayısı, Türkiye'den Almanya'ya gidenlerin sayısından daha fazladır. Ancak bu tarihten sonra Türkiye'den Almanya'ya göç edenlerin sayısı artmıştır. Türkiye'nin tersine beyin göçü çerçevesinde birçok uygulamayı hayata geçirdiği 2015-2016 yıllarından bu yana, özellikle Almanya'daki Türk kökenli profesyoneller Türkiye'ye dönme eğilimi göstermiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde nitelikli işgücünün ülkeye çekilmesine yönelik uygulamalar ele alınmaktadır. Bu bağlamda ABD, Kanada ve Almanya'nın bu yöndeki politikaları uluslararası uygulamalarına örnek olarak sunulmuştur. ABD, uygulamaları ve programları sayesinde özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana uluslararası profesyoneller için bir hedef ülke olmuştur. Bu nedenle ABD, profesyonelleri çekmek için strateji geliştirmeye çalışan ülkelerin temel referansı haline gelmiştir. Nitelikli çalışanlara daimi çalışma izni veren Greencard ve H-1B vizesi bu bağlamda en önemli iki uygulamadır. Kanada, ABD'den sonra uluslararası profesyonelleri çekmek için politikalar geliştiren ülkelerden biridir. Kanada, uyguladığı programlarla hem ABD'ye göç etmiş vatandaşlarını geri dönmeye teşvik etmekte hem de uluslararası profesyonellerin gelişini desteklemektedir. Almanya ise diğer iki ülkeye kıyasla nispeten yakın zamanda politikalar geliştirmeye başlamasına rağmen çok sayıda profesyoneli ülkeye çekmeyi başarmıştır. Ancak buna rağmen istediği düzeyde profesyonel çekemeyen Federal Devlet, ihtiyaç duyulan alanlarda uluslararası profesyonelleri çekmek için "fırsat kartı" gibi yeni programlar başlatmayı planlamaktadır. Uluslararası uygulamaların aksine Türkiye, özellikle diasporalardan Türk kökenli profesyonelleri çekmek için tersine beyin göçünü destekleyecek bir altyapı oluşturmak üzere özellikle 2015'ten bu yana çalışmaktadır. TÜBİTAK'ın bu yöndeki programları ve ASELSAN, HAVELSAN ve Bilişim Vadisi gibi şirketlerin bu tür profesyonelleri çekmek için başlattıkları programlar bunun örnekleridir.

Çalışmanın son bölümünde anketten elde edilen nicel veriler analiz edilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın bu bölümünde 187 katılımcı ile gerçekleştirilen anketin sonuçları birçok açıdan analiz edilmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak katılımcıların sosyo-ekonomik ve demografik

bilgileri verilmiştir. Ardından profesyonellerin Almanya'dan göç etmesine neden olan ve onları Türkiye'ye çeken faktörler analiz edilmiştir. Analizin ilerleyen bölümlerinde Almanya ve Türkiye'deki çalışma hayatı özellikle cinsiyet, meslek, yaş ve işteki pozisyona göre farklı testler kullanılarak karşılaştırılmıştır. Analizlerden elde edilen bulgulara göre Türkiye'ye dönen profesyonellerin dönüş kararında duygusal nedenler ekonomik-rasyonel nedenlerden daha baskın olsa da profesyonellerin çoğu Türkiye'de daha yüksek konumlarda çalışmaktadır. Ayrıca, Türkiye'deki iş disiplini anlayışı gibi farklı nedenlerle profesyonellerin Türkiye'deki çalışma hayatına ancak uzun ve zorlu bir sürecin sonunda uyum sağlamaları mümkün olsa da katılımcıların çoğu Türkiye'ye döndükleri için pişmanlık duymamaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TARİHİ ARKA PLAN

Kavramsal Çerçeve

Göç ve Geriye Göç

İnsanlık tarihi kadar eski olan göç olgusu, özellikle modern toplumların değişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Tarih boyunca insanlar iklim, maddi sıkıntılar veya farklı zorluklardan dolayı değişik coğrafyalara göç etmişlerdir. Bu nedenle göç gerek ulusal gerekse de uluslararası literatürde son derece fazla çalışılan bir konudur. Böylece zamanla birçok farklı göç tanımları ileri sürülmüştür. Bazı tanımlara göre göç, bireyin geçici ya da kalıcı olarak bir şehirden başka bir şehre veya bir ülkeden başka bir ülkeye gitmesidir (Bartram, 2019, s. 13). Diğerlerine göre ise göç, bireysel, siyasi veya iktisadi nedenlerle yaşanılan yerden başka bir yere gerçekleşen nüfus hareketidir (Yaman, 2019, s. 20). Birleşmiş Milletler ‘in yapmış olduğu tanıma göre ise bir hareketin göç sayılabilmesi için gelinen bölge terk edilen bölgeden kayda değer bir uzaklıkta olması ve bireyin gelinen bölgede bir yılı aşkın süre geçirmesi gerekir (Aslan, 2021, s.13). Buna göre göçmen, sebebi gönüllü olup olmamasına bakılmaksızın, düzenli veya düzensiz olması fark etmeksizin yabancı bir ülkede bir yıldan fazla ikamet eden bireye denir (Yaman, 2021, s. 2). Anlaşılabileceği üzere göç olgusu veya göçmen tipolojisi ile farklı tanımlar olsa da genel anlamda göç, bireyin isteyerek veya zorunlu bir şekilde maddi veya manevi sıkıntılardan dolayı bulunmuş olduğu topraklardan farklı bir bölgeye giderek oraya yerleşmesidir.

Birbirinden farklı olan tanımlardan görüleceği üzere göç literatürü gerek ulusal gerekse de uluslararası literatürde çok kapsamlı bir yer teşkil etmektedir. Şüphesiz göç yalnızca modern dünyaya ait bir olgu değildir. Nitekim tarih boyunca insanlar savaş veya kıtlık gibi farklı nedenlerden dolayı vatanları olarak kabul ettikleri toprakları terk etmek zorunda kalmışlardır. Hz. İbrahim’in Kenan’dan Mısır’a, İsrailoğullarının Sina’ya göç etmesi ve Hz. Muhammed’in Mekke’den Medine’ye göç etmesi (hicret) insanlık tarihinin en önemli olayları olarak kabul edilmektedir. Buradan hareketle göçmenler göç ettikleri yere kendi dillerini ve kültürlerini götürdükleri ve böylece göç ettikleri toplumların yapılarını değiştirdikleri için göç olgusu, insanlık tarihinde toplumsal değişimlerin en önemli faktörlerinden biri olarak kabul gördüğünü varsaymak yanlış olmayacaktır (Bartram, Poros ve Monforte, 2019, s.13). Dün olduğu gibi bugün de göç, toplumsal değişimin önde gelen unsurlarından biridir. Modern dünyanın kurulmasından itibaren başta İkinci Dünya Savaşı olmak üzere dinmeyen savaşlar nedeniyle

milyonlarca insan vatanlarını terk edip siyasi istikrarın ve düzenin olduğu ülkelere göç etmek zorunda kalmıştır. Özellikle Arap Baharı ve Rusya-Ukrayna savaşı gibi son 15 yılda dünyada meydana gelen çatışmalar ve problemler, göçün modern zamanda da tüm insanlığı her daim etkisi altına almış bir olgu olduğunun göstergesidir.

Uluslararası Göç Örgütü'nün 2022 yılında yayınlamış olduğu rapora göre, 2019 yılında dünya genelinde 272 milyon göçmen mevcutken, 2020 yılında bu sayı 281 milyona yükselmiştir. Buna göre uluslararası göçmen sayısı bir yıl içerisinde %3.5 yükselmiştir. Yaşamış oldukları toprakları terk etmek zorunda kalan göçmen sayısı ise 84.4 milyondan (2019) 89,4 milyona (2020) yükselmiştir (McAuliffe ve Triandafyllidou, 2021, s.4). Ukrayna-Rusya savaşının 2022 yılında başladığını ve savaşın başlangıç tarihinden itibaren şu ana kadar 8 milyon kişinin göç ettiği dikkate alındığında, 2023 yılında da göçmen sayısının yükseleceğini öngörmek zor olmayacaktır (Operational Data Portal, 2023). Güncel verilerden hareketle görüldüğü üzere göç olgusu insanlar ve toplumlar için her daim önemli bir fenomen olacaktır. Bu nedenle göç sadece bir disiplin tarafından ele alınmamış, farklı alanlarda üzerinde çokça araştırma yapılmış bir olgu haline dönüşmüştür. Ekonomi bilimi göçün göçü alan ve veren ülkelerin ekonomileri üzerindeki etkisini incelerken, siyaset bilimi göçmenleri kendi zaviyesinden incelemektedir. Ancak göç olgusunu en kapsamlı bir şekilde ele alan bilim dalı şüphesiz ki sosyolojidir. Zira sosyolojide göçün olgu olarak toplumsal yapıyı nasıl etkilediği analiz edilmektedir. Bu minvalde göç ve göçmen birçok açıdan incelenmeye çalışılmıştır. Bunun sonucunda göçün nedenleri, çeşitleri ve sonuçları/etkileri üzerine birçok teori ileri sürülmüştür. Bu nedenle toplumsal değişimi sağlayan göç olgusunu açıklayan kapsamlı tek bir kuram yoktur. Tezin konusu göç teorileri veya göç tarihi olmaması nedeniyle bu kısımda sadece öne çıkan teoriler hakkında genel bir bilgilendirme yapılarak bununla yetinilecektir.

Göç ile ilgili olan ilk çalışmalarda göçmenlerin göç ettikleri topraklarda yaşadıkları sorunları ve bütünleşme sıkıntılarını aşarak uyum sağlama sürecini ifade eden “adaptasyon” kavramı kullanılmıştır. Ancak güncel çalışmalarda adaptasyon kavramı yerine hem kendi kültürlerini devam ettirebilmeleri hem de yeni kültüre uyum sağlayabilmeleri için “entegrasyon” kavramı benimsenmiştir. Sosyal entegrasyon kuramını geliştiren Hartmut Esser (1943) kuşaklar ilerledikçe entegrasyonun zorunlu bir asimilasyona evirileceğini savunmuştur (Şengül, 2015, s. 21). Buna istinaden klasik göç teorilerinde de göçmenlerin bir ülkede nesilleri aşan bir süre geçirdiklerinde, geldikleri ülke ile bağlarının azalacağı ve elbet bir gün tamamen kopacağı varsayılmaktadır. Buna göre göçmenler, kendilerine özel bir kolektif kimlik oluşturmaya çalışsalar da belli bir sürecin sonunda geldikleri ülkenin kültüründen koparak, yeni topluma

asimile olacaklardır. 60 yılı aşkın bir süre boyunca Almanya’da bulunan Türk göçmenler için bu kuramlar pek uymamaktadır. Almanya’daki Türklere klasik kuramın ve Esser’in aksine günümüzde oldukça popüler hale gelen ulus-ötecilik yaklaşımı daha fazla uymaktadır. Buna göre ne kadar süre geçerse geçsin göçmenler farklı yollarla geldikleri ulus ile irtibatlarını devam ettirebilmektedirler. Dolaysıyla bu kurama göre, iki kültürü birleştiren bir kimlik inşa edildiğinde ileriye dönük asimilasyondan bahsedilemez.

Göç olgusu etrafında geliştirilen ilk kapsamlı teorik çalışma olan göç yasaları, Ernst Georg Ravenstein (1834-1913) tarafından belirlenmiştir. Ravenstein, sistemini 1871 ve 1881 yıllarındaki İngiliz nüfus istatistiklerine göre kurmuş ve göç olgusu etrafında ilk teorik çerçeveyi çizdiği için kendisinden sonraki teorilere öncülük etmiştir (Adıgüzel, 2022; s.25). Göç yasaları göçün sebeplerini ve temel unsurlarını açıklamaktadır. Buna göre Ravenstein’in belirlemiş olduğu göç yasaları kısaca şöyledir (Yaman, 2019, s.37-38):

- Tüm göçler iş imkanların daha iyi olduğu yakın mesafedeki yerlere doğrudur.
- Ekonomik potansiyele sahip olan cazibe merkezleri yakın çevredeki göçmenleri kendine çeker.
- İnsanlar sadece yer değiştirmek için göç etmezler. Asıl neden farklıdır.
- Her göç akımının akabinde karşı bir akım oluşur.
- Çoğu göç daha ilerlemiş kentlere doğrudur.
- Kırdaki insanların kentlilerin göç eğiliminden daha fazladır.
- Erkeklerin göç eğilimi kadınlardan daha azdır.

Uluslararası göçü ele alan teorilerin en çok bilinenlerden biri olan ve bulguların analiz kısmında ön plana çıkacak olan teori, Lee’nin itme-çekme kuramıdır. Bu kurama göre göçün sebepleri bireyin rasyonel kararına bağlıdır. Bu bağlamda birey bulunmuş olduğu topraktaki itici faktörler ve hedef ülkedeki çekici faktörler sebebiyle göç etmektedir (Çağlayan, 2006; s.73). İtici faktörlerin başında nüfus patlaması, yaşam standartların düşük olması, alım gücünün zayıflaması ve siyasal baskılar gibi olaylar gelmektedir. Bunun aksine çekici faktörler ise iyi bir gelir, yüksek hayat standardı, iş ve eğitim imkanları gibi nedenlerden oluşmaktadır. İtme-çekme kuramı göçün her daim düşük gelirli bir ülkeden, gelirin yüksek olduğu bir ülkeye doğru olduğunu varsaymaktadır.

Birçok olguda olduğu gibi göç olgusunun da farklı çeşitleri vardır. Buna göre göç nedenine, süresine, mesafesine ve niteliğine göre çeşitlilik göstermektedir. Göç, zorunlu olabildiği gibi bireyin isteğine göre de gerçekleşebilmektedir. Bu minvalde Suriye savaşı sebebiyle ülkemize gelen Suriyelilerin göçü “zorunlu” göçe, daha iyi bir kariyer elde etmek için Azerbaycan’dan gelenlerin göçü ise “gönüllü” göçe örnektir. Dolayısıyla zorunlu göçler afetler, savaşlar ve temel ihtiyaçların karşılanamaması gibi nedenlerden dolayı gerçekleşirken, gönüllü göçler daha iyi eğitim alma veya daha iyi bir kariyere sahip olma isteği gibi sebeplerden dolayı gerçekleşmektedir.

Göçün süresinde iki farklı göç türünden bahsedilmektedir: Geçici ve sürekli göç. Geçici göçler, süreli bir proje veya farklı bir nedenden dolayı kişinin bulunmuş olduğu toprağı terk edip farklı bir yere gitmesidir. Ancak göçün bu çeşidinde kişi terk etmiş olduğu topraklara uzun zaman sonra da olsa geri dönmektedir. Sürekli göç ise kişinin belli bir süre olmaksızın bulunmuş olduğu toprağı herhangi bir nedenle terk etmesidir. Sürekli göçler doğal afet gibi zorunlu nedenler sebebiyle olabileceği gibi zorunlu olmayan nedenler sayesinde de gerçekleşebilmektedir. Göç mesafesinden bahsedildiğinde ise iç ve dış göçten söz edilmektedir. Buna göre iç göç ile kastedilen vakıa ülke sınırları içerisinde gerçekleşen göç türüdür. Dış göçler ise yurtdışına yönelik olan göçlerdir. Son olarak da göçün niteliğine göre çeşitlilik gösteren türlerden bahsetmek özellikle bu tez kapsamında önemli olacaktır. Göçmenlerin niteliklilerine göre işçi göçünden ya da beyin göçünden bahsedilmektedir. Ülkesinde düşük ücretler karşılığında çalışanlar göç ettiğinde işçi göçünden, yetişmiş nitelikli insanlar göç ettiklerinde ise beyin göçünden konuşulmaktadır.

İnsanlık kadar eski olan göç olgusunun var olduğu yerde geriye göç olarak adlandırılan vakıanın olması oldukça doğal karşılanmaktadır. Ravenstein göç kanunlarına 1889’da bir ekleme yaparak her göçün bir ters göç dalgası meydana getirdiğini ifade etmektedir (Adıgüzel, 2022, s. 181). Yukarıda da belirtildiği üzere göç olgusu birçok alanda önemli bir yer teşkil eden geniş bir fenomendir. Göç çalışmaları özellikle İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra akademide ön plana çıkmasına rağmen, geriye göç olgusu göz ardı edilmiştir. Türkiye özelinde bakıldığında, işgücü anlaşmasından sonra Almanya’dan kaç kişi geri döndüğüne dair bir istatistik tutulamamıştır. Bugün halen geriye göç olgusu ön planda olmamasına rağmen, birçok araştırma ileride bu fenomenin akademide önemli bir konuma sahip olacağını habercisidir. Ulusal literatürde anavatana geri dönüş fenomeni üzerine “geriye göç” ve “tersine göç” gibi kavramsallaştırmalar yapılırken, İngilizce literatürde “remigration” ve “return migration” kavramları kullanılmaktadır. Almanca literatürde ise “remigration” kavramı öne çıkmaktadır. Söz konusu

literatürde tersine göç ile alakalı araştırmalarda ağırlıklı olarak İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Almanya'ya gelen misafir işçilerin anavatanlarına dönüşüne odaklanılmıştır.

Literatüre geriye göç ile alakalı ilk sistematik katkısı yapan kişi Bovenkerk'dir. 1970'li yıllarda göçün aslında tersine göçü beraberinde getirdiğini varsayarak, göç literatüründe ciddiye alınması gereken bir boşluk olduğunu ileri sürmüştür. Ancak Bovenkerk'den on sene önce (1960) Amerika'dan İtalya'ya, Avustralya ve Kanada'dan İngiltere'ye ve İngiltere'den Karayipler'e dönen göçmenlerin geriye göç motivasyonları hakkında birbirinden bağımsız farklı araştırmalar yapılmıştır (Currle, 2006, s. 8). Bu süreçte anavatanlarına dönen göçmen sayısı çoğaldıkça, geriye göç ile alakalı yapılan araştırmalar sistematik bir şekilde artmıştır.

Tıpkı göç olgusunda olduğu gibi geriye göç fenomeninde de farklı tanımlar ve yaklaşımlar mevcuttur. Uluslararası Göç Örgütü'nün (İOM) tanımına göre geriye göç, kişinin doğduğu yerden farklı bir yerde en az bir yıl kaldıktan sonra vatanına dönmesidir (Beyaz, 2022, s.37). Bu tanıma göre geriye göç tıpkı göç gibi zorunlu veya gönüllü olabilmektedir (Currle, 2006, s.6). Geriye göç ile ilgili yaklaşımlara bu çalışmada yer verilmesi de ilgili kuramların aslında göç teorilerinin devamından oluştuğunu ifade etmek önemli olacaktır. Örneğin, neoklasik kurama göre göçmenler ekonomik-rasyonel kararlar doğrultusunda daha büyük bir sermaye sahibi olabilmek amacıyla göç etmektedirler. Bahsi geçen yaklaşımda bu doğrultuda göç eden kişiler herhangi bir nedenle vatanlarına döndüklerinde amaçlarına ulaşamadıkları varsayılmaktadır. Ulus-ötecilik kuramına göre ise, göçmenler göç ettikleri ve doğdukları topraklar arasında güçlü bir sosyal ve ekonomik ilişki oluşturmaktadırlar. Bahsi geçen ilişki sayesinde iki ülke arasında gidip gelmekte özgürdürler.

Aslında geriye göç ile ilgili kuramların sonucunda geriye dönen 4 farklı göçmen tipolojisinden bahsedilmektedir (Beyaz, 2022, s.43). İlk kategoride göçmenin gittiği ülkeye uyum sağlayamaması sonucunda dönmesi “başarısızlığın dönüşü” altında ele alınır. İkinci kategori muhafazanın dönüşüdür. Buna göre göç eden bireyler henüz hedef ülkeye göç ettiklerinde bir gün geri döneceklerini bilmeleri ve ona göre hareket etmeleridir. Doğulan yerde emekliliği geçirebilmek için yurtdışında sermaye elde edip anavatana dönlüğünde “emeklilik dönüşünden” söz edilmektedir. Son olarak ise göçmen mesleki tecrübeyi hedef ülkede elde edip bahsi geçen mesleki sermaye ile doğduğu yere dönlüğünde “yenilik dönüşünden” bahsedilmektedir.

Beyin Göçü ve Tersine Beyin Göçü

Tersine beyin göçü olgusu hakkındaki çalışmalar görece yeni olsa da bu fenomenin ilk kademesi olarak kabul edilebilecek beyin göçü hakkındaki çalışmalar daha eskiye kadar dayanmaktadır. Beyin göçü akademik araştırmalara özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra konu olmuştur. Zira bu dönemde özellikle Nazi Almanyası'ndan kaçan nitelikli insanlar da dahil olmak üzere birçok insan ana vatanlarını terk edip başka bir ülkeye göç etmiştir (Hunger, 2003, s.11). Bu konu özellikle Great Britain (1968) raporun yayımlanmasından sonra araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Ancak ilk çalışmalar olarak kabul edilen bu araştırmaların odak noktasında nitelikli göçmenlerin anavatanlarını terk etme nedenleri vardır. Bahsi geçen çalışmalarda beyin göçü tek boyutlu ve tek taraflı bir olgu olarak kabul edilmiştir. Böylece göç eylemini gerçekleştiren kişinin ana vatanına dönme ihtimalinin olmadığı düşüncesiyle beyin göçünün ana vatan için tamamen bir kayıp olduğu düşüncesi ileri sürülmüştür.

Bu doğrultuda beyin göçü “brain drain” kavramı çerçevesinde ele alınmıştır. Beyin kaybını tarif eden bu kavram ilk defa 1960'lı yıllarda İngiltere'den Amerika'ya giden mühendisler için kullanılmıştır (Dakić, 2012, s.12). Buna göre beyin göçü her daim gelişmekte olan bir ülkeden gelişmiş bir ülkeye tek yönlü bir şekilde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla nitelikli bireyler ana vatanlarına geri dönmek üzere hedef ülkelere gitmektedir. Bu ise gelişmekte olan ülkelerin ilerlemesine engel oluşturan bir durumdur zira nitelikli işgücü kaybına maruz kalan ülkelerin birçoğu özellikle sanayi, sağlık ve ekonomi alanında gelişmemektedir. İkinci Dünya Savaşı'ndan hemen sonra beyin göçü ile karşı karşıya kalındığı için bu konu etrafında çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ancak bu süreçte çalışmaları yürütenler çoğunlukla iş piyasasıyla ilgilenen ekonomistler veya uzmanlar olmuşlardır. Çalışmaların çoğu ekonomistler tarafından yürütülmesinden dolayı profesyonellerin gidiş nedenleri ekonomik sebeplerle açıklanmıştır (Hunger, 2003, s.33 ve Dakić, 2012, s. 11). Buna göre beyin göçünün nedenlerinin başında nitelikli bireyin ekonomik açıdan refaha ulaşma arzusu gelmektedir. İlk çalışmalar olarak da kabul edilebilecek bu araştırmalarda, beyin göçü veren ülkelerin başında Hindistan ve Çin gelirken, geliştirmiş oldukları politikalar sayesinde beyin göçü alan ülkelerin başında Amerika, Kanada ve İngiltere gelmektedir. Bu ülkelerin nitelikli işgücü çekmeye yönelik geliştirmiş oldukları uygulamalara bir sonraki bölümde değinilecektir.

1970'li yıllardan itibaren birçok alanda ele alınan beyin göçü olgusunun aslında tek boyutlu değil, birçok boyutlu olduğu ileri sürülmüştür. Bu dönemde ele alınan çalışmalara göre nitelikli

bireylerin terk etmiş oldukları ülkeler beyin kaybına maruz kalmış olsalar da hedef ülkeler beyin kazancı elde etmişlerdir. Böylece bu yıllardan itibaren beyin göçü, “brain drain” kavramının yanı sıra “brain gain”, yani beyin kazancı çerçevesinde ele alınmıştır. İki kavramın ortaya çıkışı birbiriyle ilintili olmuş olsa da beyin göçüne ilk olarak “brain drain” perspektifinden bakılmıştır. Daha sonra beyin göçünün olumlu tarafına dikkat çekmek için “brain gain” kavramını ön plana çıkaranlara göre, nitelikli göçmenler gelişmiş olan ülkelerin daha da gelişmesine katkı sağlamaktadır (Hunger, 2003, s.53). Nitekim Amerika bunun en iyi örneğidir. 1961 yılında Amerika’da doğa, sağlık ve mühendislik alanlarında kamu yararı gözeterek öneride bulunan Ulusal Bilimler Akademisi’nde (National Academy of Science) 631 bilim insanı bulunmaktaydı. Bunların %24’ü Amerika’da doğmamış ve %18’i Amerika’da eğitim almamışlardır (Fortney, 1970, s.221). Görüldüğü üzere bahsi geçen kurumda birçok bilim insanı Amerika’ya göç etmiş profesyonellerdir ve yapmış oldukları araştırmalarla Amerika’ya farklı katkılarda bulunmuşlardır.

Bu yıllardan itibaren beyin göçü iki boyutlu bir olgu olarak ele alınmış olsa da dönemin çalışmalarında çoğunlukla temelini bağımlılık teorisi oluşturduğu için beyin göçü daha çok negatif bir olgu olarak kabul edilmiştir. Marxist teoriye göre gelişmiş ülkeler küresel ekonomik düzeni belirledikleri için düzen her daim sadece kendi menfaatleri lehine işlemektedir. Dolayısıyla bağımlılık teorisine göre beyin göçü, eğitimlerine hiçbir kuruluş harcamadan nitelikli göçmenleri alan sanayi devletlerin gelişmekte olan ülkeleri sömürmesinin ifadesidir. Bu nedenle modern sömürgecinin önüne geçmek için Bhagwati (1973) gibi dönemin ekonomistleri beyin göçünün yasaklanması veya vergilendirilmesini teklif etmişlerdir (Koppel & Plünnecke, 2008, s.23). Bhagwati’nin sunmuş olduğu “Taxing brain drain” şeklindeki vergi teklifine göre, verginin beyin göçünü yapan veya nitelikli kişiyi ülkesine kabul eden devlet tarafından ödenmesi gerekir. Ona göre bu şekilde gelişmekte olan ülkeler az da olsa kayıplarını telafi edebilme imkanı bulabileceklerdir. Ancak bu teklif çok ilgi görmüş olsa da hiçbir zaman uygulanmamıştır. 1970’li yıllarda beyin göçü farklı boyutlarda ele alındığı gibi farklı kuramsal zeminlere de oturtulmaya çalışılmıştır. Bağımlılık teorisinin yanı sıra üzerinde durulması gereken bir diğer kuram, modernleşme kuramıdır. Bağımlılık teorisinin aksine bu kuramı benimseyenlere göre beyin göçü olumsuz bir olgu değildir, bilakis küresel serbest piyasanın oluşması için son derece gereklidir. Buna göre asıl önemli olan şey tikel ülkelerin gelişmesi veya gelişmemesi değil, küresel çalışma alanının oluşturulması ve ihtiyaçların giderilmesidir. Ayrıca, beyin göçü sayesinde tüm insanlar potansiyellerini geliştirme fırsatına sahip olmaktadır.

1980’li yıllara gelindiğinde küreselleşmenin etkisiyle siyaset ve sosyal bilimciler özellikle beyin göçüyle ilgilenmeye başlamıştır (Müller, 2018, s.36). Nitelikli göçmenin geri dönme ihtimalinin olduğunu Ladame 1970 yılında “circulation des professionnels” şeklinde ifade etmiştir, ancak o yıllarda geri dönenlerin sayısı çok az olduğu için bu görüş pek önemli kabul edilmemiştir (Hunger, 2003 s.14). 1980’li yıllarda geri dönenlerin sayısının artmasından dolayı “brain regain” (tersine beyin göçü) kavramı ortaya çıkmıştır. OECD raporları farklı ülkelere göç eden profesyonellerin çoğunlukla belirli bir müddet sonra anavatanlarına döndüklerini göstermektedirler (Dakić, 2012, s. 16). Literatürde tersine beyin göçü nedenleri olarak birçok faktör tespit edilmiştir, ancak en önemlileri şunlardır (Dakić, 2012 ve Cerase, 1974):

- Nitelikli göçmenler hedef ülkeye uyum sağlayamadıkları için kendilerini her daim yabancı gibi hissetmektedirler. Bu durum ise mutsuzluğa yol açmaktadır. Böylece birçok profesyonel, vatan özlemi nedeniyle ana vatanlarına dönmektedir
- Aile özlemi, çocukları kendi kültüründe büyütme isteği gibi ailevi nedenler de tersine beyin göçünün önemli sebeplerindendir
- Hedef ülkede değişen yaşam tarzı, kötüleşen ekonomi veya zamanla önemsizleşen statü nedeniyle birçok profesyonel ana vatanına dönmektedir.

Cerase, tersine beyin göçü olgusunun nedenlerini incelerken 4 farklı ana kategori belirlemiştir. Buna göre tersine beyin göçü ilk olarak başarısızlıktan dolayı olabilmektedir. Özellikle çalışma hayatına ve genel anlamda toplumsal hayata uyum sağlayamamak bu kategoriye dahil edilmektedir. Daha sonra yazar, muhafazakarlık nedeniyle dönüşten bahsetmektedir. Buna göre göçmen kendi arzuları ve benimsemiş olduğu duyguları açıkça yaşayabilmek adına ana vatanına dönmektedir. Cerase’in belirlemiş olduğu bir diğer kategori de emeklilik nedeniyle dönüştür. Bunun en iyi örneklerinden biri de Almanya’dan Türkiye’ye dönen birinci nesle mensup olan gurbetçilerdir. Yazar tarafından belirtilen ve bu tezle özellikle ilgili olan son geri dönüş nedeni, nitelikli profesyonellerin gelişmekte olan anavatanlarında daha iyi kariyer fırsatına sahip olduklarına inanmalarıdır (Cerase, 1974). Dakić buna bir ekleme yaparak bu durumun özellikle mühendislerde ve akademisyenlerde geçerli olduğunu ileri sürmektedir (Dakić, 2012, s.12).

1990 yılından itibaren McLuhan’ın 1960’li yıllarda dünyanın küresel bir köy haline geleceği varsayımı doğrulanmıştır. Dolayısıyla küresel dünyada çalışma alanı gelişmiş ve özellikle nitelikli insanların hedefledikleri ülkelere gitmeleri ve orada kalıcı veya bir süreliğine

hayatlarını devam etmeleri mümkün olmuştur. Beyin göçünün literatürdeki tarihi sürecinde “brain drain/gain” ve “brain regain”den sonraki aşama da yer alan “brain circulation” bu yıllarda ortaya atılan ve gittikçe önem kazanan bir kavram olmuştur. Bu kavram, nitelikli insanların hedef ülkelerden geri gelebilme ihtimalinin olduğu gibi göçmenlerin iki ülke arasında gidip gelebilmelerini ve zamanla bu durumun çoğalacağını ifade etmektedir. Geri dönenler gelişmiş ülkelerde elde etmiş oldukları tecrübeyi ve nitelikleri ana vatanlarında uygulayıp anavatanın ilerlemesine katkıda bulundukları için bu yıllardan itibaren beyin göçü negatif değil genel anlamda pozitif bir olgu olarak kabul edilmiştir. Nitelikli göçmenler ana vatanlarına fiziksel anlamda geri dönmeler de oraya yapmış oldukları maddi (parasal) ve manevi (tecrübe aktarımı) yatırımları sayesinde anavatanlarının ilerlemesinde her türlü katkıda bulunabilmektedir. Hatta bu dönemde tersine beyin göçünü gerçekleştirip anavatanlarının umudu haline gelen nitelikli göçmenler, “The new Argonauts” olarak vasıflandırılmıştır (Saxenian, 2006). Yunan mitolojisine göre argonauts olarak adlandırılan grup, ülkesini kurtarmak için deniz yolculuğuna çıkmıştır. Uzun bir süre sonra geri döndüklerinde amaçlarına ulaşmışlar ve ülkelerini söz konusu problemten kurtarabilmişlerdir. Buna göre, nitelikli göçmenler bu süreç sonucunda kendi ülkelerinin kalkınmasına maddi veya manevi katkıda bulunma fırsatına sahip olmaktadır. Dahası, küreselleşme sayesinde iki ülke arasında gidip gelme fırsatına sahip oldukları için belirli ağlar kurabilmektedirler. Bu sayede, diğer ülkenin insanları ve gündemiyle her zaman iletişim halinde olma fırsatına sahiplerdir.

Ulus-ötesi Profesyoneller

2000’li yıllardan itibaren nitelikli insanların sınır ötesi çalışma imkanına sahip olmaları ve göç ettikleri yerden geri dönebilmeleri veya başka bir yere gidebilmeleri düşüncesi ön plana çıkmıştır. Dolayısıyla özellikle bu yıllarda nitelikli göçmenlerin iki ülkeyi içselleştirebildikleri ve aradaki sınırı kaldırarak iki devleti benimseyedikleri kabul edilmiştir (Dakić, 2012, s.32). Bu nedenle, klasik beyin göçü anlayışına ek olarak, ulus-ötesi ağlar (*transnational networks*) aracılığıyla ulus-ötesi profesyonellerin (*transnational professionals*) göçü olgusu da literatürde ortaya çıkmıştır. Transnational kavramı ile defa Amerika’da yaşayan göçmenler için kullanılmıştır. Bu kavram, göçmenlerin Amerika’ya göç etmiş ancak ana vatanları ile halen bir şekilde iletişim içerisinde olduğunu göstermek için ileri sürülmüştür (Schiller, 2011, s.2). Bu yıllarda ele alınan çalışmalarda küresel alanın nasıl oluştuğunu, çalışma alanının nasıl değiştiğini ve profesyonellerin etkisi üzerinde durulmuştur.

Ulus-ötesi ağların kurulması özellikle profesyonellerin mobilite imkanlarını geliştirmiştir. Profesyoneller oluşturmuş oldukları bu network sayesinde ülkeler arasında basit bir şekilde hareket edebilmektedir. Zira fiziksel olarak diğer ülkede yaşasalar da oluşturmuş oldukları ağlar sayesinde her daim diğer ülkenin gündeminden haberdardır. Böylece profesyonel göçmenler çok daha hızlı bir şekilde entegre olabilme ihtimaline sahiptir. Buna ek olarak bazı araştırmacılar mesleki tecrübenin veya nitelikli olmanın ana vatanda başarılı bir entegrasyon için yeterli olmadığını ve bahsi geçen ulus-ötesi ağların (transnational network) zorunlu olduğunu ifade etmektedir. Bu dönemde sosyal bilimciler bu konuda çok fazla araştırma yaptığı için itici-çekici faktörler olarak da kabul edilen göç nedenleri artık sadece ekonomik olarak değil birçok boyutta ele alınmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda göç nedenleri artık tek boyutlu değil, dışlanma veya ırkçılık ve kişinin uzman olduğu alandaki yüksek işsizlik oranları gibi çok boyutlu bir faktörler bütününe dönüşmüştür.

Böylece 2000’li yıllardan itibaren çalışmaların büyük çoğunluğunun odağında nitelikli göçmenlerin hedef ülkedeki uyumu haricinde oluşturulan ağlar (network) vardır. Buna göre nitelikli göçmenlerin göç etmiş oldukları ülkelerde oluşturmuş oldukları ağlar dikkate alınmaktadır. Bunlara azınlık olarak yaşadıkları toplumlarda kurmuş oldukları dernekler, yapmış oldukları programlar örnek verilebildiği gibi nitelikli göçmenin “gurbette” ailesiyle anavatandaki gündem hakkında konuşması veya Türk televizyonunu izlemesi de örnek olarak verilebilmektedir. Güncel çalışmaların diğer odak noktası ise şirketler bazında kurulan networklerdir. Bunlara göre uluslararası networkların kurulması, şirketler ve nitelikli göçmenlerin entegrasyonunu sağlayacak kanunlar, dernekler veya farklı kurumlar profesyonellerin ana vatanlarından gelişmiş bir ülkeye doğru gitmelerine veya ters yönlü bir karar almalarına katkı sağlamıştır (Müller, 2018). 1990’lı yıllardan itibaren tartışılan transnational professionals olgusu birçok kesim tarafından kabul edilmiştir. Güncel çalışmalardan anlaşılabileceği üzere ulus-ötesi profesyonellerin sayısı ciddi bir şekilde yükselmiş ve halihazırda yükselmeye devam etmektedir (OECD, 2007).

Ayrıca son yıllarda genel olgudan ziyade tikel örneklerin incelendiğini söylemek önemlidir. Bu çalışmalarda nitelikli göçmenlerin hedef ülkelerdeki sosyal hayata, toplumsal düzene ve çalışma hayatına entegrasyonları dikkate alınmıştır. Bu minvalde Almanya doğumlu Türk profesyonellerin Türkiye’ye dönüşü hakkında kapsamlı ve ampirik çok az çalışma vardır. Buna ek olarak söz konusu çalışmalarda bahsi geçen örneklemin diğer ulus-ötesi profesyonellere hangi açıdan benzediği veya hangi açıdan farklılaştığı hakkında bilgi verilmemiştir. Giriş kısmında da ifade edildiği üzere Almanya doğumlu Türk profesyonelleri diğerlerinden ayıran

en önemli faktör, göç kararlarını saf ekonomik-rasyonel nedenlerle almamalarıdır. Nitekim kendileri sosyalleşme sürecinde anavatanları olan Türkiye ile duygusal bir bağ oluşturmuşlardır. Bu nedenle Türkiye'ye dönüş kararları saf ekonomik-rasyonel değil, bilakis duygusallığın da belirgin olduğu bir karardır. Ancak hangisinin daha belirgin olduğu veya hangi şartlar altında bu kararların değiştiğine daha sonra bulguların analiz kısmında değinilecektir.

Tarihi Arka Plan

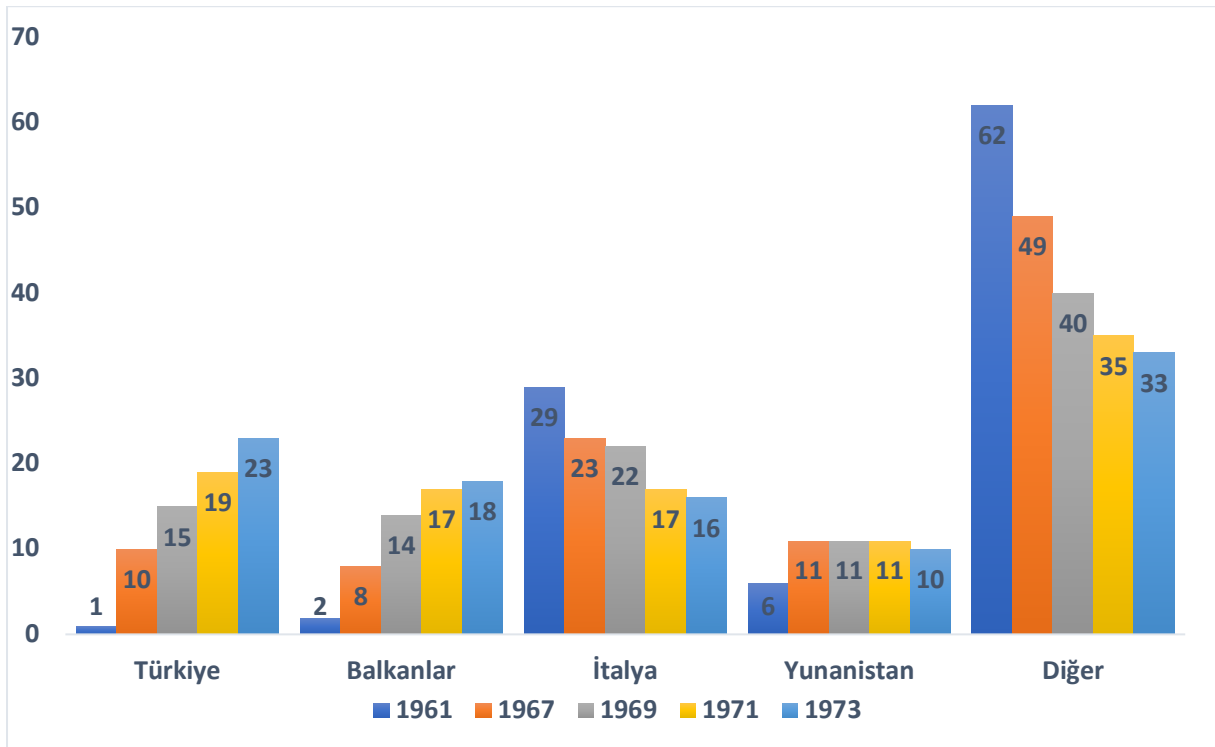
Türkiye'den Almanya'ya Göç: 1961 İşgücü Anlaşmasıyla Başlayan Süreç

İkinci Dünya Savaşı, Soğuk Savaş ve Berlin duvarının inşası gibi tüm Batı'yı ve özellikle de Almanya'yı derinden etkileyen olaylar büyük bir toplumsal çöküntüye neden olmuştur. Büyükşehirlere ek olarak ekonominin olmazsa olmazı olan limanların ve tren garlarının tamamına yakını tamamen yıkılmıştır. Üstelik 1950'li yıllarda "Açlık Kışında" 400.000'e yakın Alman açlıktan veya donarak ölmüştür (Meier, 2021). İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Almanya ilk önce dörde, zamanla da DDR (Sovjet kontrolünde) ve BRD (Amerika kontrolünde) olmak üzere ikiye bölünmüştür. Ülkenin toparlanabilmesi için Almanya, savaşların neden olduğu bu yıkımdan hızlı bir şekilde çıkmak zorunda kalmıştır. Ancak Nazi döneminde birçok vatandaşın ülkeden kaçması ve erkeklerin birçoğunun savaşta ölmüş olması yıkımı onarmayı zorlaştırmıştır. Nitekim bu doğrultuda Avrupa'daki vasıfsız işgücü yeterli sayıda değildi. Buna ek olarak, tüm bu olumsuzluklara rağmen 1950 yılında para biriminin belirlenmesiyle ve Almanya'nın hızlı bir sanayileşme sürecine girmesiyle beraber ekonomik bir büyüme yaşanmıştır.

Bu bağlamda işgücü sıkıntısı çeken Almanya, doğru bir ekonomik kalkınma süreci geçirebilmesi için zorunlu olarak daha fazla işçiye ihtiyaç duymuştur. Bu nedenle problemin çözümünü yurtdışından gelecek "geçici" işçilerde aramıştır. Bir yanda Almanya'nın işgücüne muhtaç olması, diğer yanda ise Türkiye'nin tarımda modernleşmesiyle beraber ülkede ciddi bir istihdam fazlalığının mevcut olması ikili anlaşma için bir zemin hazırlamıştır. Türkiye'de doğru bir sanayileşme politikanın izlenmemesi ve karmaşık bir kentleşme sürecinin sonucunda Türk toplumunun büyük bir kısmını son derece etkileyen ekonomik sıkıntılar meydana gelmiştir. Nitekim gerek Anadolu'da gerekse de İstanbul'da işsizlik oranı ve buna bağlı olarak da fakirlik artmıştır. Dolayısıyla olası bir işgücü anlaşması sayesinde Almanya işgücü ihtiyacını giderecek ve Türkiye istihdam oranını dengeleyebilecekti (Danış, 2021, s. 10). Ayrıca 1960 yılında Menderes hükümetine karşı gerçekleşen askeri darbeye ve hükümetin feshedilmesiyle beraber

yeni bir yol haritası çizilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda aynı yılda Devlet Planlama Teşkilatı kurulmuştur (DTP). Türkiye'nin sosyal ve ekonomik problemlerini çözmeye odaklı politikalar geliştirmeye çalışan teşkilattaki birçok yetkili, Batı Avrupa'ya işçi yollamanın birçok açıdan faydalı olacağını varsaymıştır (Hunn, 2005, s. 34).

Bu varsayımın sonucunda taraflar 1961 yılında Bonn şehrinde işgücü anlaşmasını imzalamışlardır. Almanya'nın Türkiye dışında 8 ülkeyle (İtalya, Yunanistan, İspanya, Fas, Kore, Portekiz, Tunus ve Yugoslavya) aynı anlaşmayı imzaladığını belirtmek önemlidir (Hunn, 2005, s.29). Zira konu etrafında yazılan birçok yazı Almanya'nın işgücü ihtiyacını sadece Türkiye'den işçi alarak giderdiğine dair bir iddia mevcuttur. Anlaşmanın imzalanması sonucunda Türkiye'den Almanya'ya doğru gerçekleşen işgücü göçü resmen başlamıştır.



Şekil 1. Almanya'da Göçmen Grupların Yıllara Göre Nüfus Oranının Dağılımı, 1961-1973

Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) raporlarından derlenmiştir

Şekil 1'de görüldüğü üzere Türk işçileri 1961 yılında Almanya'ya gelen misafir işçilerin arasında çok küçük bir grubu oluşturmaktadır. Ancak sekiz sene sonra 1969 yılında misafir işçilerin arasında Türk işçileri daha kalabalık bir grup haline gelmiştir. Son olarak da 1973 yılına bakıldığında aile birleşimiyle beraber Türk işçilerin en kalabalık grup haline geldiği görülecektir. Bunun haricinde bahsi geçen 12 yıl içerisinde Balkanlar'dan Almanya'ya göç eden işçi sayısında da ciddi bir artış gerçekleşmiştir. Eldeki verilerden hareketle Federal

Devletin 1973 krizi nedeniyle Avrupa dışı işçi alımını durdurmasıyla potansiyel işçi sayısını en az %35-%40 azalttığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Başta Türkiye’den gelen işçiler olmak üzere, Almanya’ya gelen tüm işçiler Avrupa’daki işgücü ihtiyacını ciddi bir şekilde gidermiştir. Bu nedenle bazı araştırmacılar Türkiye’den Avrupa’ya doğru olan bu göç akımını 20. yüzyılın son büyük göçü olarak tanımlamaktadır. Nitekim 11 sene içerisinde, yani anlaşmanın askıya alınmasına kadar (1973) 850.000 kişi Almanya’ya göç etmiştir. Aile birleşimi sayesinde de bu sayı 1974 yılında 1 milyona kadar yükselmiştir (Başkur, 2009; s.82). Karagöz’e göre (2007), Türkiye açısından bu göçü diğer göçlerden ayıran iki temel özellik vardır: Öncelikle bu göç tarım toplumundan son derece hızlı sanayileşen bir ülkeye doğrudur. Bu ise Türkiye’nin göç tecrübesiyle aslında uyuşmayan bir durumdur. Ayrıca bahsi geçen göç, bir Müslüman ülkeden Hristiyan bir ülkeye doğru gerçekleşmiştir. Bu durum da Türkiye Cumhuriyeti’nin alışık olmadığı bir husustur (Kanık, 2017, s. 144).

“Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Almanya Federal Cumhuriyeti Hükümeti arasında Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamı” şeklinde kabul edilen anlaşmayla beraber 1961 yılında 450 kişilik ilk kafile Haydarpaşa tren istasyonundan Düsseldorf’a doğru hareket etmiştir (Doğan, 2018, s. 226). Almanya’yı yıkımdan çıkartacak ümidiyle gelen işçiler davul zurnayla karşılanmış ve devamı talep edilmiştir. Bu talebin üzerine kısa sürede on binlerce insan Türkiye’den Almanya’ya göç etmiştir. İki yıl kalmak üzere davet edilen ve misafir işçi (*Gastarbeiter*) olarak tanımlanan Türklere her fırsatta kalıcı olmadıkları hatırlatılmıştır. Ancak, göçmen işçilerin çoğu zaten bir miktar sermaye edinip ülkelerine geri dönme niyetindeydi. Para kazandıktan sonra memleketlerine geri dönme hevesinde olan Türk işçileri, Almanya’da fabrikalarda çalışmış ve dünya savaşlarından kalma “Heim” adındaki sığınmacı evlerinde 30 kişilik odalarda kalmışlardır (Yavuz, 2013; s. 613).

Tüm dünyayı etkisi altına alan 1973 yılındaki petrol krizi küresel dünyayı zorladığı gibi Alman devletini de ciddi şekilde zorlamıştır. Bu kriz nedeniyle işgücü anlaşması durdurulmuş ve Almanya Avrupa dışından misafir işçi kabul etmemeye başlamıştır. Ancak bu sürece paralel bir şekilde halihazırda Almanya’da bulunan işçiler, Türkiye’de bulunan ailelerini davet edip göçmen olarak gittikleri topraklarda kalıcı olduklarını gösteren ilk adımı atmışlardır. Bunun üzerine ünlü Alman yazarı Max Frisch, Almanya’nın çok kültürlü topluma dönüşeceği düşüncesiyle “Biz işgücü çağırdık ama insanlar geldi” beyanında bulunmuştur (Doğan, 2018, s. 227). 1980’li yıllara gelindiğinde ise dönemin Başbakanı Helmut Kohl, Almanya’nın çok kültürlü bir topluma dönüşmemesi gerektiği düşüncesiyle farklı politikalar üretmeye çalışmış

ve Türk işçilerin para karşılığında Türkiye'ye yollama teklifini yürürlüğe sokmuştur. 1983-1985 yılında geri dönüş prim uygulaması hayata geçirildiği süre zarfında düşünülenin aksine bazı kaynaklara göre 211 bin kişi (Yaman, 2019, s. 130), diğer kaynaklara göre de 375 bine yakın Türk 10 bin 500 mark karşılığında gönüllü olarak Türkiye'ye dönmüştür (Brech, 2013).

Dolayısıyla dönemin Başbakanı Kohl'un, Türk işçilerin %50'sini geri gönderme vadi gerçekleşmemiştir. Bu gibi teşvikler sonucunda azalması öngörülen göçmen sayısı, aile birleşimi gibi nedenlerden dolayı beklentilerin aksine artış göstermiştir. Kısa bir süre içerisinde de gerek ev tutup sürekli bir işte çalışmaları açısından, gerekse de göçmen çocuklarının Alman okullara başlamaları sonucunda "Gastarbeiter" olarak kabul edilen Türkler yerleşik bir konuma geçmiştir. 1980 yılından itibaren ise Almanya'da doğan ikinci neslin çoğalmasıyla beraber, Türk göçmenleri bulundukları ülkenin vatandaşı olma yolunda ciddi adımlar atmışlardır. Alman Federal İstatistik Dairesi'nin yayımlamış olduğu verilere göre, 1975 yılında Almanya'da yaklaşık 1 milyon Türk bulunurken, 1995 yılında bu sayı yaklaşık 2 milyona yükselmiştir. Bu da Almanya'da bulunan Türk göçmen sayısının ciddi bir şekilde arttığının göstergesidir. Ancak aynı kaynağın 2020 yılının verilerine göre Almanya'da 1.461.910 Türk bulunmaktadır (Statistisches Bundesamt, 2023). İlk bakışta bu durum Almanya'daki Türk göçmen sayısının azaldığına dair bir iddiada bulunmaya elverişli olsa da bu iddia gerçeklikle pek örtüşmemektedir. Nitekim Alman Federal İstatistik Dairesi'nin paylaştığı bu veriler sadece Türk vatandaşlarını kapsamaktadır. Dolayısıyla bu süreçte bir taraftan Almanya'da bulunan Türk işçilerin yoğun bir şekilde Alman vatandaşlığına geçtiklerini, diğer taraftan da Almanya'da doğan göçmen çocuklarının Türk vatandaşlığından ziyade Alman vatandaşlığına sahip olduklarını unutmamak gerekir. Böylece aslında Türk vatandaşlığına sahip Türk göçmen sayısı azalsa da toplamda Almanya'daki Türk göçmen sayısı çoğalmaktadır. Almanya'daki Türk göçmenlerin yoğun bir şekilde Alman vatandaşı olmalarıyla beraber, Alman toplumu çok kültürlü toplum olma yolunda hızlı bir şekilde ilerlemiştir. Bu nedenle Federal Devletin eski şansölyesi Helmut Schmidt geriye dönük işgücü anlaşmasını istenmedik bir sonuca neden olmasından dolayı yanlış bir adım olarak değerlendirmiştir (Topçu ve Ulrich, 2011). Nitekim geçici olarak gelen 1 milyona yakın Türk işçi kalıcı olmuş ve sayısı üç katına ulaşmıştır.

2000 Sonrası Almanya'dan Türkiye'ye Dönüş

Yukarıda da ifade edildiği üzere göçün olduğu yerde geriye göçün de olması oldukça doğaldır. Bu anlamda, bazı araştırmacılar tarafından 20. yüzyılın son büyük göçü olarak kabul edilen işgücü göçünün, aynı zamanda geri dönüşü olduğunu varsaymak yanlış olmayacaktır. Ancak

insanlık tarihi boyunca kitlesel göçlerin dönüşleri aynı büyüklükte olmadığı pekala bilinmektedir. Ancak buna rağmen 1961-2011 yılları arasında Almanya'dan Türkiye'ye dönen Türk göçmen sayısı 2,5 milyonu aşmaktadır (Alkan, 2011, s.12). Çoğu araştırmada Almanya'ya göç konusu sadece tek taraflı bir göç olarak değerlendirildiği veya sadece Almanya'da var olan 3 milyon Almanya doğumlu Türkler analiz edildiği için, geriye göç kısmı göz ardı edilmiş ve halihazırda Almanya'da bulunan Türk kökenli göçmen sayısı kadar Almanya'dan Türkiye'ye dönüş olduğu ifade edilmemiştir.

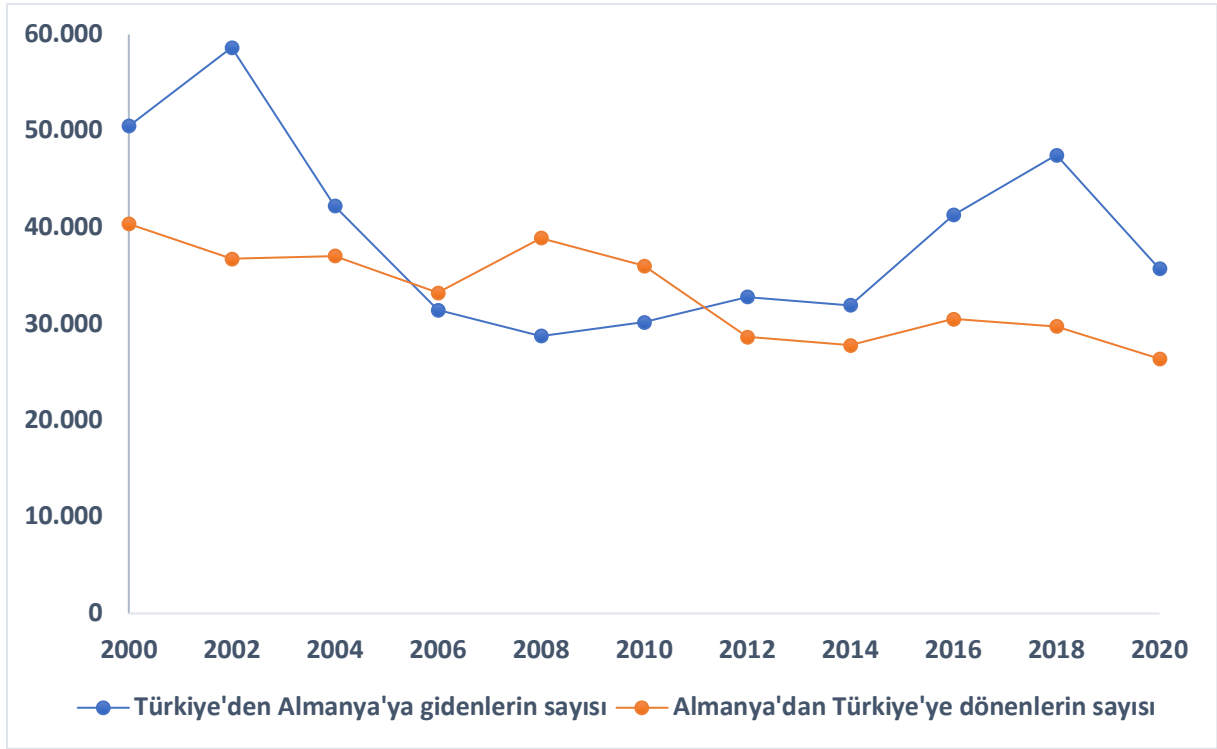
Almanya'dan Türkiye'ye dönenlerin gerçekten hangi ölçüde bir “geri dönüş” gerçekleştirdiklerini sormak, henüz herkesçe kabul edilmiş cevabı olmayan önemli bir sorudur. İşgücü anlaşması ile Almanya'ya gidip, herhangi bir nedenle Türkiye'ye dönenler elbette geriye göç fenomenini gerçekleştirmektedirler. Nitekim yukarıda da ifade edildiği gibi, bir nüfus hareketinin geriye göç sayılabilmesi için kişi doğduğu topraklara belli bir müddet sonra dönmek zorundadır. Ancak Almanya'da doğan ve sosyalleşme sürecinin büyük bir kısmını orada tamamlayan bir kişinin Türkiye'ye “dönüşünü” tam manasıyla geriye göç olarak değerlendirilmesi doğru olmayacaktır. Bahsi geçen bireylerin Türkiye ile duygusal bağlantıları işgücü göçün failleri olan dedeleri ve ailelerinden eğitim yoluyla almış oldukları kültürel sermaye sayesinde. Dolayısıyla bu durumda azınlık psikolojisinin beraberinde getirmiş olduğu ve diasporada oluşturulmuş olan bir toplumsal hafızadan bahsetmek mümkündür (Gedikoğlu, 2019, s.13). Bu nedenle Almanya doğumlu Türklerin Türkiye'ye dönüşünden bahsederken toplumsal hafızanın geriye göçünden veya diasporik dönüşten (*diasporic return*) bahsetmek daha isabetli olacaktır (Baraulina ve Kreienbink, 2013, s.17). Bu araştırmanın başlığında (“Profesyonellerin Göçü: Almanya'dan Türkiye'ye Dönen Uzman Profesyonellerin İş Piyasalarına Entegrasyonu”) ve tez boyunca bu bağlamda geçen “Dönüş” kavramı tam da bu amaçla kullanılmaktadır.

Almanca literatürde uzun bir süre boyunca tersine göç fenomeni akademik alanda tartışılmamıştır. Ancak 1970'li yıllarda ekonomik krizin devleti misafir işçileri geri göndermeye zorlamasıyla bahsi geçen vakıa farklı yönleriyle araştırılmaya başlanmıştır. Bu minvalde sadece sosyoloji bilimi değil, siyaset bilimi ve ekonomistlerin araştırma odaklarında çoğunlukla itme-çekme faktörleri ve göçmenlerin göç tecrübesinden sonra kendi vatanlarına reentegrasyon süreci vardır. Buradaki manasıyla reentegrasyon, göçmenlerin anavatanlarına yeniden uyum sağlamaya çalıştıkları süreci betimleyen bir kavramdır. 1976-1986 yılları arasında Türk misafir işçilerin geri dönüşleri hakkında pek çok araştırma yapılmışken, 1990'lı

yıllara gelindiğinde bu konu odak noktasından çıkmıştır (Currle, 2006, s.7). Bunun nedeni ise tüm çabalara rağmen Türk göçmenlerin çoğunluğu geri dönmemesi hatta aile birleşimi ile çoğalmış olması muhtemeldir.

Dolayısıyla Almanya'dan Türkiye'ye dönenlerin sayısı iki aşamada ele alınması gerekir. Birinci aşamayı işgücü anlaşmasıyla Almanya'ya gidip teşvikler gibi nedenlerle Türkiye'ye dönüp “fiziki geriye göçü” gerçekleştiren kişiler oluşturmaktadır. İkinci aşamayı ise özellikle 2000'den sonra emekli olarak veya Türkiye'nin ekonomik potansiyelini ve daha iyi iş imkanlarını görüp Türkiye'ye dönenler meydana getirmektedir. Bu tezde ikinci aşamaya dahil olan nitelikli göçmenlere odaklanılmıştır.

Son 15 yılda göz ardı edilmeyecek kadar nitelikli profesyonel Almanya'dan Türkiye'ye dönmüş olsa da bu hakikat uzun bir süre ne medyanın ne de siyasilere gündeminde olmuştur. Türk-Alman göçü olgusu etrafında yapılan araştırmalar, çoğunlukla Türkiye'nin AB üyesi olduğunda olası göçler hakkında açıklamalar yapmakla yetinmiştir (Aydın, 2013, s.60). Ancak son yıllarda sadece medya değil, akademik alanda da Almanya'dan Türkiye'ye dönen nitelikli Türk profesyoneller hakkında ciddi çalışmalar yürütülmüştür. Söz konusu profesyonellerin Türkiye'ye dönüşü klasik anlamıyla tersine beyin göçü olgusu altında mı yoksa “transnational professionals” olgusu altında mı ele alınması gerektiği sorusu uzun bir müddet tartışılmıştır. Son çalışmalarda ise çoğunlukla bahsi geçen profesyonellerin ulus-ötesi profesyoneller (*transnational professionals*) olgusu altında ele alınması gerektiği savunulmuştur. Nitekim “transmigrant” olarak kabul edilen bir kişi, en az iki farklı dilin ve iki kültürün hâkim olduğu iki yerde sosyalleşme süreci geçirmiştir (Aydın, 2013, s. 68). Bu tanımın Almanya doğumlu Türklere uyduğunu söylemek şüphesiz ki yanlış olmayacaktır. Almanca literatürde uzun müddet göz ardı edilmiş bir konunun son yıllarda birçok boyuttan incelenmesinin nedeni ise Almanya'nın özellikle 2007 yılından itibaren “beyin kaybına” maruz kalmasıdır. Eldeki verilere göre Almanya'daki nitelikli kişilerin çoğu Türkiye'yi veya Rusya'yı ana hedef ülke olarak görmektedir (Koppel & Plünnecke, 2008). Oransal olarak Türkiye'nin ana hedef olarak kabul edilmesi oldukça doğaldır zira Almanya'daki Türkler, Almanya'daki en kalabalık göçmen grubunu oluşturmaktadır.



Şekil 2 Almanya ile Türkiye Arasında Göç Hareketliliği, 2000-2020

Almanya Göç Bakanlığı'nın resmi raporlarından derlenmiştir (BAMF, 2012, 2012, 2016, 2018)

Almanca literatürde bu konu çerçevesinde geç de olsa veri tutulmuştur. Şekil 2, 2000 yılından 2020 yılına kadar kaç Türkün Almanya'dan Türkiye'ye döndüğünü, kaç kişinin de Türkiye'den Almanya'ya gittiğini göstermektedir. Almanya'dan Türkiye'ye dönüp belirli bir müddet sonra yeniden Almanya'ya gidenlerin de bu tabloya dahil olduklarını belirtmek oldukça önemlidir. Görüleceği üzere 2000 yılında Türkiye'den Almanya'ya doğru 50 bin kişi göç ederken, aynı yıl 1.300 Alman vatandaşı ve 39 bin Türk vatandaşı Türkiye'ye dönmüştür. Dolayısıyla Almanya-Türkiye göç tarihinde olağan bir durum olarak kabul edilen durum burada da geçerlidir. Nitekim bu iki ülke arasında her daim Almanya verdiği göçmen sayısından daha fazlasını kabul etmiştir. Ancak 2006 yılına gelindiğinde ise ilk defa Almanya göç kaybına uğramıştır. Nitekim bu yıllarda başta Alman şirketleri olmak üzere uluslararası şirketler Türkiye'de ciddi yatırımlar gerçekleştirmişlerdir. Sadece 2007 yılında Alman şirketleri Türkiye'de 22 milyar dolar yatırım yapmışlardır. Müller'in ele almış olduğu çalışmada, Türkiye'deki Alman şirketlerin nitelikli Türk göçmenlerin Türk iş piyasalarına entegrasyon sürecinde nasıl bir rol üstelendiğini analiz etmektedir. Bu çalışmaya göre özellikle Alman şirketlerin kurulmasından sonra, nitelikli Türk kökenli göçmenlerin Türkiye'ye dönüşünde niceliksel bir artış gerçekleşmiştir. Dolayısıyla Türkiye'de Alman şirketlerin varlığı Almanya'daki Türk profesyonellerin Türkiye'ye

dönüşünde etkili bir nedendir. Yine aynı verilere göre Türkiye'deki en büyük ikinci yabancı sermaye sahipleri Alman şirketleridir (Müller, 2018, s.35).

2009 yılında Türkiye'ye dönenlerin sayısı Almanya'ya gidenlerin sayısından çok daha fazla olsa da 2011 yılında aradaki fark kapanmaya başlamıştır. Bunun nedeni ise hem Türkiye'den yurtdışına gitmek isteyenlerin sayısı artmış olması, hem de Türkiye'ye dönen Türk göçmenlerin umduklarını bulamadıklarından dolayı yeniden Almanya'ya dönmüş olmalarıdır. Paralel bir şekilde bu yıllardan itibaren Alman şirketlerin Türkiye'ye yatırımları da azalmıştır (Müller, 2018, s.43). 2016 yılında ise 2006 yılı öncesi olduğu gibi Almanya'ya gidenlerin sayısı Türkiye'ye dönenlerden daha fazladır. Şüphesiz burada 15 Temmuz 2016 darbe teşebbüsü ve ekonomik durum çok önemli bir rol oynamaktadır. Zira bu dönemde Türkiye'de bulunan birçok Türk göçmen siyasi istikrarsızlıktan dolayı yeniden Almanya'ya dönmeyi karar vermiştir. Daha sonraki yıllarda giden-gelenlerin arası daha da açılmış olsa da 2015 yılından itibaren ağırlıklı olarak profesyonellerin oluşturduğu bir göç hareketi başlamıştır. Bu doğrultuda TOGG, ASELSAN gibi şirketlerin ve devletin nitelikli işgücü çekmeye yönelik uygulamaların çok ciddi katkıları vardır. Ancak bu konuya bir sonraki bölümde detaylıca değinilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

NİTELİKLİ İŞGÜCÜ ÇEKMEYE YÖNELİK POLİTİKALAR VE UYGULAMALAR

Nitelikli işgücünün ülkenin refah düzeyinden eğitim anlayışına kadar birçok alanda küçümsenmeyecek kadar önemli bir rol oynadığı herkesçe bilinmektedir. Ülkelerin küresel boyutta rekabetçi olabilmeleri ve bilgi temelli bir ekonomiye sahip olabilmeleri için nitelikli işgücüne sahip olmaları olmazsa olmaz şartlardan biridir. Nitekim bu nedenle özellikle son 15 yılda küresel anlamda nitelikli işgücü ihtiyacı çoğalmıştır. Böylece birçok ülke nitelikli işgücü çekebilmek için farklı politikalar üretmiştir. 2013 yılından itibaren OECD ülkelerin %40'ı bu hedef doğrultusunda farklı eylem planları üzerinde çalışmıştır (Uz, 2020, s.33). Tezin bu bölümünde nitelikli işgücü çekmeye yönelik uluslararası ve ulusal uygulamaların bazıları analiz edilecektir. Uluslararası uygulamaların altında Kanada, ABD ve Almanya örneğinde dikkat çekici ve ön plana çıkan uygulamalara değinilecektir. Söz konusu ülkelerin seçilmesinde Kanada ve ABD'nin nitelikli işgücü çekmeye yönelik politika geliştiren ilk devletler olması, Almanya'nın da geç olmasına rağmen son zamanda bu yönde farklı uygulamalar yürürlüğe sokan bir ülke olması oldukça önemli bir faktördür. Ayrıca konu etrafında Türkiye'nin uygulamalarına değinileceği gibi özellikle 2015 yılından itibaren Avrupa doğumlu Türk profesyonellerin anavatanlarına dönmelerine neden olan TÜBİTAK, ASELSAN gibi kurumların uygulamalarına yer verilecektir.

Uluslararası Uygulamalar

Kanada Örneği

Yukarıda da ifade edildiği üzere geliştirmiş olduğu politikalarla küresel düzeyde nitelikli işgücü çeken ülkelerin başında ABD ve Kanada gelmektedir. Bu bağlamda Kanada hem göç veren hem de göç alan bir ülkedir. Dolayısıyla Kanada özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hem “brain drain” hem de “brain gain” fenomenlerin vücut bulduğu bir ülke haline gelmiştir. 1950'li yıllardan itibaren Amerika'nın ekonomik anlamda ciddi şekilde büyümeye yönelik potansiyeli fark edildiğinde, küresel anlamda Amerika'ya doğru nitelikli işgücü göçü başlamıştır. Bu minvalde Kanada'dan da birçok profesyonel komşu ülkeye göç etmiştir. Şüphesiz bu göçün nedenlerin arasında ekonomik sebepler asıl faktördür. Nitekim Amerika'daki maaşlar iki kat daha yüksek olduğu gibi devlet tarafından alınan vergiler de daha düşüktür (Hunger, 2003, s. 32). Bu doğrultuda Kanada bir taraftan maruz kaldığı beyin göçünü dengelemeye diğer taraftan

da Amerika'ya göç eden vatandaşları anavatanlarına çekmeye yönelik çeşitli politikalar geliştirmiştir.

1950'li yıllardan sonra geçmişteki anlayış terk edilmiş ve ülkeye farklı kategoriler halinde göçmenler kabul edilmiştir (ekonomik göçmen, aile birleşimi, mülteci, vb.). Nitekim Kanada geçmişte çok kültürlü topluma dönüşmemek için sadece İngiliz/Amerikan kökenli nitelikli göçmenler kabul etmekteydi. Ancak beyin kaybı nedeniyle bahsi geçen yol haritası sürdürülemez hale gelince etnik kökenine bakılmaksızın belirli şartlara bağlı olarak her taraftan profesyonel göçmen kabul edilmiştir. 1960'lı yıllarda Kanada'da bulunan yabancı profesyonellerin %90'ı Avrupa'dan iken söz konusu kararın değişmesiyle beraber bu oran 35 sene sonra %20'ye kadar düşmüştür (Hunger, 2003, s. 33). Bu değişim ise ülkedeki göçmenlerin çoğu Avrupa'dan değil, farklı coğrafyalardan geldiğine delalet etmektedir. Gerçekten de 2000 yılında Kanada'da bulunan göçmen kökenli profesyonellerin %50'si Asya'dan gelmektedir. Anlaşılacağı üzere eski anlayışın yerini yeni anlayış aldıktan sonra Kanada'ya doğru kitlesel bir nüfus hareketi başlamıştır. Örneğin sadece 2001 yılında 250 bin kişi Kanada'ya göç etmiştir. Bunların yarısı “ekonomik göçmen” olarak adlandırılan ve profesyonelleri muhatap alan izinler sayesinde ülkede ikamet edebilmektedir. Bahsi geçen izne sahip olan profesyonel göçmenler beş farklı program vesilesiyle Kanada'ya giriş yapabilmektedir (Hunger, 2003):

1) Bağımsız Nitelikli İşgücü Programı (Independent Skilled Workers Program):

Bu program Kanada'nın nitelikli işgücü çekmeye yönelik politikaların merkezinde yer almaktadır. Nitekim sadece 2000 yılında aile birleşimi dahil olmak üzere toplam 118.495 profesyonel Kanada'ya göç etmiştir (Hunger, 2003, s.33). Söz konusu programı diğerlerinden ayıran temel fark bu şekilde Kanada'da yaşama imkanı elde edenlerin oturum kartları süresiz olmasıdır. Başvuran adaylar devletin belirlemiş olduğu bir puan sistemine tabi tutulmaktadırlar. Buna göre nitelikli göçmen adayları eğitim düzeylerine, dil bilgilerine, iş tecrübelerine, yaşlarına ve entegrasyon potansiyeline göre puanlandırılmaktadır. Bunun sonucunda ise en fazla puan alan kişilere kontenjana göre vize verilmekte ve adaylar Kanada'da yaşama ve çalışma imkanına sahip olmaktadır. Bu program bugün Express Entry programı olarak geliştirilmiştir. Söz konusu program, Kanada'ya gitmek için en çok başvuru alan göçmen programıdır (Kanada Kültür Merkezi, t.y.).

2) İş Göçmenleri Programı (Business Immigrants Program):

Kanada'ya gelen profesyonellerin %10'u bu program sayesinde gelmektedir. İş göçmenleri programının şartları herhangi bir puanlama sistemi değil, yapılan yatırımların miktarıdır. Nitekim programa olan başvuruların onaylanması için adayın belirli bir iş tecrübesine sahip olması ve 230.000 dolarlık bir yatırım yapması yeterli olmaktadır (Hunger, 2003, s. 33). Tıpkı Bağımsız nitelikli işgücü programında olduğu gibi bu programda da verilen oturum kartları süresizdir.

3) Çalışma İzni Programı (Employment Authorisation Program):

Bu program sonucunda verilen oturum izni yukarıdaki programların aksine süreli değildir. Buna ek olarak bu programı ilk programdan ayıran temel fark adayların izin için başvurduklarında bir iş yerinden kabul almış olmaları şartıdır. Dolayısıyla bu programda profesyonellerin olası bir oturum izni durumunda nerede çalışacakları öncesinden bellidir.

4) Bilgi Teknolojisi Çalışanlarına Yönelik Program (Pilot Facilitated Processing for Information Technology Workers) +

5) Yüksek Vasıflı İşçiler için Eş Çalışma İzni Programı (Spousal Employment Authorisations Program for Highly Skilled Workers):

4. ve 5. Programlar 1998 yılında yürürlüğe sokulmuş ve özellikle mühendislere yöneliktir. Nitekim bu yıllarda Kanada söz konusu alandaki profesyonellerin birçoğu Amerika'ya göç etmeleri nedeniyle ihtiyacını dışarıdan gidermeyi kararlaştırmıştır (Hunger, 2003, s. 34).

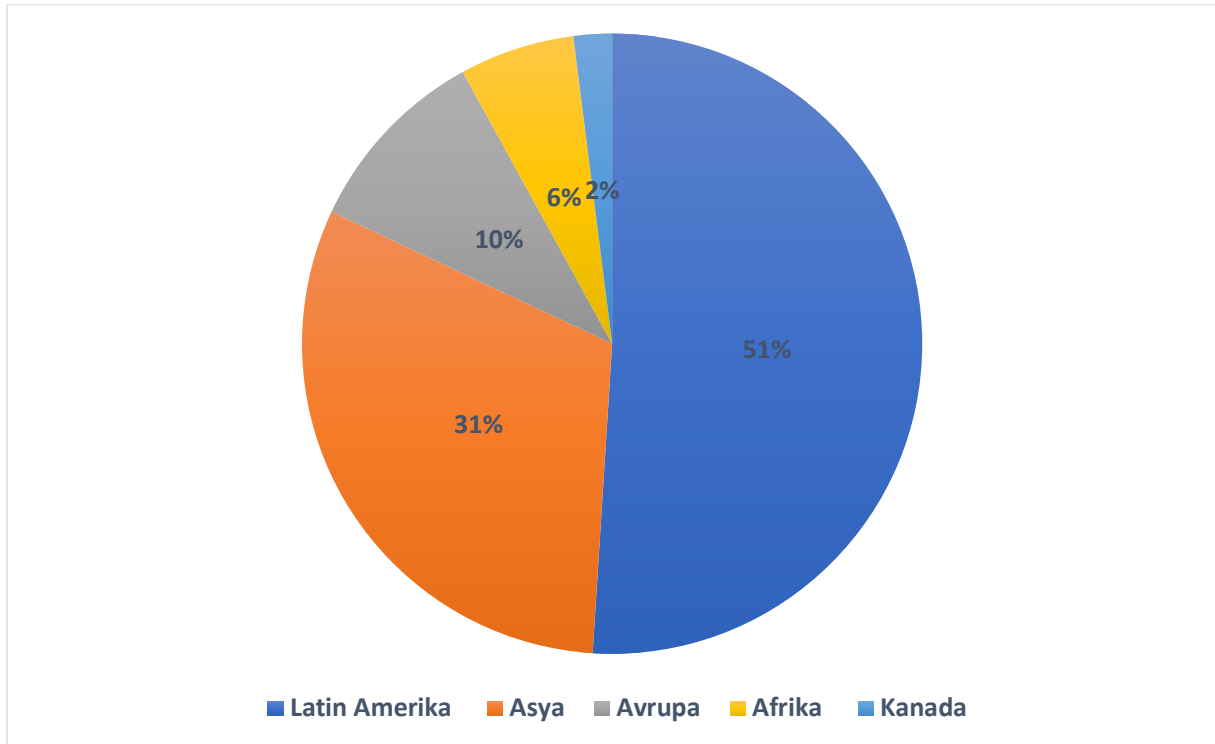
Bunların haricinde 2017 yılında yürürlüğe giren Global Talent Stream'den de bahsetmek gerekir. Buna göre şirketlerin ihtiyaç duydukları alanlarda özel yeteneğe sahip olan göçmenlere yukarıdaki kategorilere göre çalışma vizesi verilir ve profesyonel göçmen hızlı bir şekilde söz konusu şirketlerde çalışmaya başlamak zorunda kalır (Singer, 2022).

ABD Örneği

Nitelikli işgücü çekmeye yönelik çeşitli politikalar üreten ABD, halen dünyanın ekonomik gücü olarak kabul edilmektedir (Doğan, 2020, s.34). ABD özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra izlemiş olduğu politikalar nedeniyle bugünkü konuma ulaşabilmiştir. Şüphesiz Amerika'nın nitelikli işgücü çekmeye yönelik uygulamaları söz konusu politikalara dahildir. Nitekim kimya alanında Nobel ödülünü kazananların %32'i 1985-1999 yılları arasında Amerika'ya göç edenler profesyonellerden oluşmaktadır (Hunger, 2003, s. 34). Buna ek olarak birçok kurumda etkili pozisyonlarda bulunan profesyonel göçmenler ülkenin her açıdan ilerlemesine katkıda

bulunmuşlardır. Bu durum ise ABD'nin uluslararası profesyonelleri çekmek için uygulamış olduğu programların başarısını göstermektedir. İlk nüfus sayımının yapıldığı 1850 yılında Amerika'da 2,2 milyon göçmen vardı ve bu rakam toplam nüfusun %10'unu temsil etmekteydi. 1950'li yıllarda Amerika göçmenlerin hedef ülkesi olmaya devam etmiş olsa da Amerika'ya göç edenlerin sayısı İkinci Dünya Savaşı ve ekonomik krizlerinden dolayı azalmıştır. Buna rağmen 1949-1961 yılları arasında 43 bin bilim insanı Amerika'ya göç etmiştir (Çalış, 2019, s.55). 1970'li yıllardan itibaren Amerika'ya göç edenlerin sayısı tarih boyunca hiç olmadığı kadar yükselmiştir (The American Dream, Greencard Statistiken). Şüphesiz burada Amerika'nın bir taraftan niteliksiz işgücü diğer taraftan da nitelikli işgücü çekmeye yönelik geliştirmiş olduğu politikalar çok etkilidir.

Bu doğrultuda 1965 yılında yürürlüğe sokulan ilk yasa Göç ve Vatandaşlık Yasasıdır (Doğan, 2020, s.35). Söz konusu yasa ile, Amerika'nın geçmişte belirlemiş olduğu ırkçı politikanın aksine dışarıdan göçmen alımını sağlayacak ilk adımlar atılmıştır. Bunun sonucunda 1965 yılından itibaren ABD'ye göç artmış ve Amerika çok kültürlü toplum olma yolunda hızlı bir şekilde ilerlemiştir.



Şekil 3 ABD'deki Göçmenlerin Geldikleri Bölgelere Göre Dağılımı (2019)

The American Dream verilerinden derlenmiştir (The American Dream)

Şekil 3'te görüleceği üzere 2019 yılında Amerika'da bulunan göçmenlerin %51'i Latin Amerika'dan gelen kişilerden oluşmaktadır. Buna göre halihazırda Amerika'da bulunan her iki göçmenden biri Latin Amerika kökenlidir. Asya'dan gelen göçmenler ikinci büyük grubu meydana getirmektedir. Söz konusu göçmenler, tüm göçmenlerin %31'ini oluşturmaktadır. Geçmişte Avrupa'dan gelen göçmenler en kalabalık göçmen grubu olmuş olsalar da bugün Avrupa kökenliler tüm göçmenlerin %10'unu kapsayarak en büyük üçüncü gruptur. Göçmenlerin %6'sı Afrika'dan gelirken, %2'si Kanada'dan gelmektedir. 2019 yılında ABD'de toplam 46 milyona yakın göçmen vardır ve bu sayı dünyadaki toplam göçmen sayısının %16,4'ünü oluşturmaktadır (İOM, 2021, s. 3). Amerika'da doğmayıp sonradan vatandaş olanların sayısı ise 22 milyonu aşmaktadır. Bu ise ülkede bulunan tüm göçmenlerin yarısına kadar ABD vatandaşı olduğunun göstergesidir (The American Dream, t.y.). Görüldüğü gibi Amerika küresel anlamda birçok farklı coğrafyalardan göçmen çeken bir ülkedir. Ancak özellikle de 1970'li yıllardan itibaren nitelikli göçmenleri de çekmek için farklı politikalar geliştirmiştir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere Amerika nitelikli işgücü çekmeye yönelik birçok uygulamaya sahiptir. Çalışma vizeleri (H-1B, L-1, O-1) veya Greencard uygulaması bunlara örnek olarak verilebilir. Greencard, Amerika'ya göç eden kişiye süresiz oturma izni ve ABD vatandaşlarına tanınan hakların büyük bir kısmını tanımaktadır. Greencard sahiplerinin ABD vatandaşı olma ihtimali daha yüksek olduğu için söz konusu karta sahip olabilmek göçmenler açısından büyük bir avantaj olarak kabul edilmektedir. Nitekim Greencard başvuruları bir senede 6 milyonu aşıyor da bunlardan sadece 1 milyonu onaylanmaktadır. Aynı zamanda her yıl 1 milyona yakın nitelikli göçmen Amerikan vatandaşlığına hak kazanmaktadır. Sadece 2019 yılında 844.000 Greencard sahibine Amerika vatandaşlığı verilmiştir. Greencard'ın temelleri 1940 yılında İkinci Dünya Savaşı'nda Devletin Yabancı Kayıt Yasası'nı (*Alien Registration Act*) yürürlüğe sokmasına kadar geri götürülebilir (The American Dream, t.y.). Nitekim bu yasayla beraber Amerika'nın vize uygulamaları temellendirilmiştir. Yasanın yürürlüğe girmesi sonucunda ülkeye gelen tüm göçmenler detaylıca kontrol edilmiş ve herkese Göçmen kartı (*Alien card*) verilmiştir. Söz konusu kartın yeşil olması nedeniyle bugün nitelikli göçmenlere verilen vize kartın adı Greencard yani "yeşil kart" kalmıştır.

Greencard sahibi olmanın birçok avantajı vardır. Bunların en önemlisi şüphesiz süresiz oturma ve çalışma iznidir. Ayrıca üniversite ücretleri de %80 daha azdır. Buna ek olarak Greencard sahibinin eşi ve çocuklarının da Greencard'a sahip olma hakları vardır. Greencard sahibini ABD vatandaşımdan ayıran temel farklar, Greencard sahibinin beş sene sonra sağlık

sisteminden yararlanabilmesi ve sınırlı oy kullanma hakkına sahip olmasıdır. Özellikle çalışma hayatını ilgilendiren konularda Greencard sahiplerinin hakları ABD vatandaşlarının haklarından oluşmaktadır. Greencard almanın farklı yolları vardır. Öncelikle ailede birinin Greencard'a sahip olması, kişinin söz konusu kart başvurusunun kabul edilme ihtimalini yükseltmektedir. Ayrıca bir kişi Amerikan şirketlere belirli bir miktarda yatırım yapması veya nitelikli göçmen olarak saygıdeğer bir iş yerinden kabul almasının sonucunda Greencard'a sahip olma hakkına sahiptir. Nitelik ve maddi sermaye olarak yeterince bir habitusa sahip olan ancak mevzubahis yollarla karta başvuru yapamayan kişiler arasında kura çekilmektedir. Başvurusu onaylanan kişiler, kişiye göre değişen ücreti ödedikten sonra Greencard sahibi olabilmektedir.

Amerika'nın nitelikli işgücü çekmeye yönelik yürürlüğe sokmuş olduğu en önemli yasalardan biri 1952 yılında yürürlüğe giren Göçmenlik ve Vatandaşlık Yasasıdır (*Immigration and Nationality Act*) (Hunger, 2003, s. 34). Söz konusu yasayla nitelikli göçmenlere yönelik iki vize kategorisi belirlenmiştir. Birinci kategori nitelikli göçmenlere ve ailelerine süresiz oturma izni verilen süreçten oluşmaktadır. Bu şekilde ülkeye gelen göçmenlerin üst düzey niteliklere sahip olmaları gerekmektedir. İkinci kategoride ise göçmenlerde üst düzey niteliklere aranmasa da farklı yeteneklere sahip olmaları ve çalışma hayatına başarılı entegre olabilmeye potansiyeline sahip olmaları beklenmektedir. Başlarda kategori fark etmeksizin tüm göçmenlere sadece süreli vize verilirken, zamanla ilk kategoriye dahil olanların birçoğuna süresiz oturma izni verilmiştir.

1970 yılına gelindiğinde (Immigration Act of 1970) süreli oturma izin verilenlere kalıcı olarak iş yerlerine başvurma hakkı tanınmıştır. Ayrıca söz konusu yasa sayesinde şirket sahiplerine özel L-vizesi adlı yeni bir vize kategorisi oluşturulmuştur. Ancak Amerika'nın nitelikli işgücü çekmeye yönelik en kapsamlı çalışma 1990 yılında George Bush yönetiminde yürürlüğe giren Göçmenlik yasasıdır (Immigration Act of 1990). Bu yasa ile süresiz vizeler belirlenen beş kategoriye göre verilmesine karar kılınmıştır. Bunun sonucunda da verilen süresiz oturma izinlerinde niceliksel bir artış gerçekleşmiştir (Hunger, 2003, s.36:

1) Öncelikli Çalışanlar (Priority workers):

Bu gruba dahil olanlar özellikle bilim ve ekonomi gibi alanlarda üstün niteliklere sahip olan göçmenlerdir.

2) Üstün Yeteneklere Sahip Olan Profesyonel Göçmenler (Professionals with advanced degrees or aliens of exceptional ability):

Farklı akademik unvanlara sahip olan profesyonel göçmenler veya üstün yeteneklere sahip olan göçmenler bu gruba dahil edilmektedir.

3) Tecrübeli Çalışanlar ve Profesyoneller (Skilled workers, professionals, other workers):

Kendi mesleğinde en az iki sene eğitim (Ausbildung) görmüş göçmenler bu gruba dahildir.

4) Özel Göçmenler (Special immigrants):

Bu grup din adamlarını ve din görevlisi olarak Amerika'ya gelen göçmenleri ihtiva etmektedir. Dolayısıyla Amerika'nın 1990 göçmenlik yasasına göre din görevlileri de nitelikli çalışanlar olarak kabul edilmektedir.

5) İstihdam Oluşturan Profesyoneller (Employment creation):

Yatırımlarıyla en az 10 istihdam oluşturan nitelikli göçmenler bu grupta yer almaktadır.

1990 göçmenlik yasası ile süresiz vizelerin detayları belirlendiği gibi geçici çalışma vizelerin de adı koyulmuştur. Bu doğrultuda uzmanlara verilen H-1B vizesi, yöneticilere verilen L-1 vizesi ve özel yeteneklere sahip olan kişilere verilen O-1 vizesi verilmesi kararlaştırılmıştır. Bunların arasında H-1B vizesi en çok talep edilen geçici çalışma vize türüdür (Hunger, 2003, s. 37). Söz konusu vize türüyle işgücü piyasandaki kıtlık giderilmeye çalışılmıştır. Nitekim bu doğrultuda belirli alanlarda uzman olan göçmenlere bir defaya mahsus 3 seneliğine uzatılabilen 3 senelik H-1B vizesi verilmektedir. Ancak bu vizeye sahip olan kişiler daha sonra Greencard için gerekli yerlere başvurup süresiz oturum iznine sahip olabilme hakkına sahiptirler (Doğan, 2020, s. 37). Bahsi geçen vizeye başvuran kişi, 3 sene boyunca çalışacağı şirketten onay belgesine sahip olması gerekmektedir. Ancak vizenin ücretinden ve resmi belge işlemlerinin karmaşıklığı nedeniyle şirketlerin sadece %10'u onay belgesini vermeye hazırdır. Süresiz vizelerde aranan üst düzey nitelikler bu türde aranmasa da vizeye başvuran kişi işçi kıtlığı çekilen alanda iyi bir eğitim düzeyine ve iş tecrübesine sahip olması gerekir. Bu nedenle bu vize türüne çoğunlukla avukatlar, mimarlar, öğretmenler, mühendisler ve doktorlar başvurmaktadır (The American Dream, t.y.). 2021 yılında dünyanın her tarafından 275.000 profesyonel H-1B vizesi için başvurmuştur. Ancak söz konusu yılda 20.000 yüksek lisans/ doktora mezunu ve 65.000 lisans mezunu olmak üzere 85.000 kişiye vize verilmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere H-1B vize taleplerin sadece bir kısmına onay verilmektedir.

Almanya Örneği

ABD ve Kanada ile kıyasen nitelikli işgücünü çekme politikasını daha yeni geliştirmeye başlayan Almanya, son 100 yılda iki önemli kitlesel göçün hedefi olmuştur. Bunlardan birincisi Nazi Almanya'sından ve daha sonra İkinci Dünya Savaşı nedeniyle ülkesini terk eden bilim insanların 1950 yılından itibaren ülkeye geri dönmeleridir. Ancak söz konusu bilim insanların dönüş kararı almalarında Almanya'nın nitelikli işgücü çekmeye yönelik geliştirmiş olduğu politikalar değil, vatanlarına duydukları özlem temel faktördür. Federal Devletin yaşamış olduğu ikinci büyük göç dalgası ise işgücü göçüdür. Ancak mevzu bahis göçün faillerinin çok az kısmı profesyonel sayılabileceği için bu göç hakkında durulmayacaktır (Hunger, 2003, s. 43). Bu çerçevede 1973 yılında yürürlüğe sokulan ve yurtdışından gelen işgücü alımı durduran kanun (*Anwerbestopp*) nedeniyle göçmenlerin çalışma amaçlı Almanya'da gitme ihtimalinin zorlaştığını söylemek yeterli olacaktır.

Bununla beraber 1990'lı yıllarda nitelikli işgücü ihtiyacı fark edilmiş ve kanun iyileştirilerek yükseköğretim mezunu olan bilim insanları muaf tutulmuştur. On sene sonra da yatırım yapma hedefiyle Almanya'da şirket kurmak isteyen veya üst düzey yöneticiler söz konusu muafa dahil edilmiştir (Heiß, 2009, s.17). Aynı yıllarda Amerika'nın Greencard uygulaması örnek alınarak benzer bir uygulama Schröder hükümeti tarafından büyük umutlarla yürürlüğe sokulmuştur. Bilişim uzmanlara yönelik olan söz konusu kartın beş sene geçerlilik süresi vardır (Bauer ve Kunze, 2004, s. 7). Başvurunun onaylaması için adayın ya yükseköğretim mezunu olması ya da o zamanki para birimiyle 100.000 DM'lık bir gelire sahip olması gerekir. 2000-2003 yılları arasında 20.000 nitelikli göçmen bu uygulamayla Almanya'ya kazandırılması hedeflense de söz konusu süre içerisinde sadece 15.000 kişiye bu hak tanınabilmiştir. Uygulama istenen başarıya ulaşamaması nedeniyle 2005 yılında yürürlükten kaldırılmıştır (Hunger, 2003, s.45). Almanların Greencard uygulamasının yürürlükten kalkmasıyla beraber nitelikli işgücü çekmeye yönelik yeni politikalar üzerinde çalışılmış ve farklı yollarla nitelikli işgücü ihtiyacının giderilmesi hedeflenmiştir.

Bu bağlamda § 19 AufenthG bugün halen geçerli olan kanunlardan biridir. Bu kanun sayesinde iş teklifi verilen, Almanya'nın toplum yapısına entegre olabilecek potansiyele sahip olan ve aylık gelirinin geçinebilecek bir düzeyde olan nitelikli kişiler Almanya'da çalışmak üzere süresiz oturum ve çalışma iznine başvurabilmektedirler. Bu izne sahip olan nitelikli göçmenlerin ailelerine de süresiz oturum izni verilmektedir (Heß ve Sauer, 2007, s.12). Söz konusu çalışma iznini veren kurum Federal Devleti'nin Çalışma Bakanlığı değil, yabancılar

kurumu olarak bilinen “Ausländerbehörde” ‘dir. Kanun, nitelikli göçmenin yıllık 85.000 Euro geliri olmasını veya bu geliri elde edecek bir işyerinden kabul almasını şart olarak ileri sürerse de 2006 yılında kanunda iyileştirme yapılarak genç yaştaki nitelikli göçmenlerde daha az bir gelir kriteri olarak belirleneceğine dair karar kılınmıştır.

Almanya’nın nitelikli işgücü çekmeye yönelik uygulamalarından bahsederken AB dışındaki nitelikli göçmenlerin Almanya’da çalışmasını kolaylaştırmak adına on sene önce yürürlüğe giren Mavi Kart’a değinmek gerekir. Bu kartla beraber yükseköğretim mezunu olan nitelikli göçmenler dört senelik bir süreyle Almanya’da çalışma ve oturma izni alma hakkına sahiptir. Ancak kişinin bu karta sahip olabilmesi için öncelikle mezun olduğu üniversitenin denkliği Almanya’da kabul edilmesi, kişinin nitelikli bir yerde çalışıyor olması veya öyle bir iş yerin kişiye iş teklifinde bulunmuş olması ve adayın yılda en az 45.000 Euro civarında geliri olması gerekir. Nitelikli göçmenler Mavi Kart’la beraber dört sene sonra iş verenin memnuniyet düzeyine ve adayın entegrasyon sürecine göre süresiz oturma iznine başvurma hakkına sahiptir (Migration und Aufenthalt, 2022).

Scholz hükümetiyle beraber nitelikli işgücü çekmeye yönelik politikalar gözden geçirilmiş ve daha verimli olması hedefiyle iyileştirilme kararı alınmıştır. İlgili makamlar “Make it in Germany” sloganıyla sosyal medyada ve uluslararası programlarda yoğun bir tanıtım süreci başlatmışlardır (Grunau, 2022). Nitekim Almanya’da özellikle İkinci Dünya Savaşı’ndan itibaren başlayan nitelikli işgücü ihtiyacının büyük bir kısmı tüm çabalara rağmen giderilememiştir. Bu nedenle Scholz hükümeti nitelikli işgücü çekebilmek için AB dışındaki ülkelere gelen nitelikli göçmenlerin ailelerini getirebilmeleri konusunda bir iyileştirme yapmak zorunda kalmıştır. Böylece ailelerini Almanya’ya getirmek isteyen nitelikli göçmenlerde artık Almanca şartı aranmamaktadır.

Scholz hükümetinin kalkınma planında nitelikli işgücü çekmeye yönelik politikaların önemli bir yeri vardır. Bu nedenle yukarıdaki uygulamalara ek olarak Fırsat kartı (*Chancenkarte*) uygulamasını yürürlüğe sokmaya planlamaktadır. Bu uygulamayla AB dışındaki nitelikli işgücünün Almanya’ya geliş süreçleri kolaylaştırılacaktır. Nitekim Mavi Kart’ın aksine bu kartla kriterleri yerine getirmiş ancak Almanya’da henüz bir iş kabulü almamış nitelikli göçmenler Almanya’ya gelebileceklerdir. Adayların bir puanlama sistemine tabi tutulmasıyla beraber kriterleri sağlayıp sağlamadıkları belirlenecektir. Böylece Almanya’nın nitelikli işgücü çekmeye yönelik politika tarihinde ilk defa bir puanlama sistemi esas alınacaktır. Puanlamalar eğitim düzeyine, mesleki tecrübeye, Almanca dil bilgisine ve yaşa göre yapılacaktır. Bu

uygulamayla bir sene boyunca ilgili kişilere bir senelik çalışma ve oturma izni verilecektir. Kişi Almanya'ya geldikten sonra bir sene boyunca test aşaması olarak bir yerde çalışıp, sürenin sonunda iş verenin ve ilgili kurumların onayına göre süresiz çalışma ve oturma iznine başvurma hakkına sahip olacaktır (Onderka, 2023). Bu nedenle "fırsat kartı", nitelikli göçmenlere çalışma izni verilmeden önce, Alman toplumuna uyum sağlayıp sağlayamayacaklarını ve aynı zamanda nitelikli işgücü ihtiyacını karşılama potansiyeline sahip olup olmadıklarını belirlemek için bir test aşaması olarak hizmet edecektir. Anlaşılacağı üzere Alman mevzuatına göre, nitelikli bir göçmenin doğrudan kalıcı bir çalışma ve oturma izni alması çok zordur. Profesyonelin gerekli şartları karşıladıktan ve belirli bir süre geçtikten sonra Mavi Kart veya Fırsat Kart'ını alıp, daha sonra süresiz çalışma iznine başvurması mümkündür.

Türkiye'deki Uygulamalar

Tarih boyunca göç alan ve göç veren bir ülke olmasına rağmen Türkiye'de nitelikli işgücü çekmeye yönelik politikalar nispeten çok geç ortaya çıkmıştır. Özellikle Türk diasporaların oluşması ve diasporalara önem verilmesiyle beraber bu yönde birçok kanun yürürlüğe sokulmuştur. Bahsi geçen uygulamalara geçmeden önce söz konusu politikaların ABD, Kanada veya Almanya'nın benimsemiş oldukları politikalarla kıyasen daha başlangıç seviyesinde olduğunu belirtmek gerekir. Bu bölümde Türkiye'nin bu yönde *ön plana* çıkan uygulamalarına, 2017 yılında yürürlüğe giren Turkuaz Kartına ve çalışma izinlerine değinilecektir. Ayrıca bunun haricinde özellikle de diasporalarda bulunan Türk kökenli nitelikli göçmenleri çekmeye yönelik TÜBİTAK, ASELSAN ve TOGG gibi kurumların uyguladıkları programlardan da kısaca bahsedilecektir.

Türkiye'nin göç çekmeye yönelik erken dönemdeki en önemli adımlarından biri şüphesiz 2003 yılında yürürlüğe giren Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun'dur (Yabancıların Çalışma İzinleri, 2003). Bu kanunda öne çıkan üç izin türü vardır: Süreli Çalışma İzni, Süresiz Çalışma İzni ve Bağımsız Çalışma İzni.

1) Süreli Çalışma İzni:

Bu izin türünde Türkiye'ye gelen yabancıya bir yıllık çalışma izni verilmektedir. Bir yılın sonunda aynı işletme ve aynı meslekte olmak üzere söz konusu izin bir defaya mahsus iki yıllığına uzatılabilir. Üç yılın sonunda kişi yine aynı meslekte ancak dilediği bir işverenin yanında en fazla üç yıllık bir izin talebinde bulunabilmektedir. Dolayısıyla süreli çalışma izni en fazla altı sene geçerlidir.

2) Süresiz Çalışma İzni:

4817 sayılı kanunda bahsi geçen ikinci izin türü süresiz çalışma iznidir. Başvuran kişilerin Türkiye’de toplam altı yıllık bir çalışma tecrübesine sahip olmaları beklenmektedir. Dolayısıyla süreli çalışma izni sayesinde Türkiye’de çalışan yabancılar altı yıl sonra süresiz çalışma iznine başvurabilmektedir. Süresiz Çalışma İzinleri bir engel durumu olmadıkça her beş yılda bir yenilenmektedir. Bu iznine sahip olan yabancı, özel kanunlar haricinde Türk vatandaşına tanınan haklardan yararlanmaktadır (Uz, 2020, s. 73).

3) Bağımsız Çalışma İzni:

Diğer çalışma izinlerinin aksine özellikle işyeri kurmak isteyen nitelikli yabancıları muhatap alan Bağımsız Çalışma İzniinde kişiye ulusal ekonomiye sağlayacak katkısına, gelir düzeyine ve kuracağı şirketin/işyerin amacına bakılarak üç aylığına geçerli Bağımsız Çalışma İzni Müracaat Belgesi verilmektedir. Söz konusu nitelikli göçmen bu belgeyle gerekli yerlere müracaat edip bağımsız çalışma iznine sahip olabilmektedir.

(Çalışma izinlerine 2017 yılında bir ekleme yapılarak Turkuaz Kartı da dahil edilmiştir. Ancak mevzu bahis karta daha sonra değinilecektir.)

Yukarıda bahsi geçen kanuna ek olarak 2005 yılında kabul edilen İltica ve Göç Ulusal Eylem Planı’na değinmek isabetli olacaktır. Avrupa Birliği’ne katılım doğrultusunda yaşanan gelişmeler sürecinde geliştirilen söz konusu planda geniş çaplı bir mevzuat üzerinde çalışılmıştır. Nitekim bahsi geçen planla kimlere hangi tür vize verileceği, vize verebilecek makamların belirlenmesi gibi bu yönde ilk adım olarak değerlendirilebilecek kararlar alınmıştır (İltica ve Göç Ulusal Eylem Planı, 2005). Buna ek olarak değinilmesi gereken bir diğer kanun 2014 yılında uygulamaya konulan Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’dur (Doğan, 2020, s. 57). Bu kanunun amacı Türkiye’ye gelen yabancıların ulusa girişlerini, Türkiye’de kalışları ve süreci belirleyen bir usul ve esaslar bütünü oluşturmaktır (Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, 2013).

Suriye savaşın başlamasıyla beraber ülkemize gelen milyonlarca mülteci nedeniyle 2013 yılında T.C. İçişleri Bakanlığı’na bağlı Göç İdaresi Başkanlığı kurulmuştur. Başkanlığın temel görevlerinden biri, göçlerin sistematik bir şekilde ilerlemesi için çeşitli eylem planları geliştirmektir. Göç İdaresi Başkanlığı’na ek olarak özellikle nitelikli işgücü çekmeye yönelik farklı planlar üretmesi için T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Bu minvalde kabul edilen en önemli yasalardan biri

2016 yılında yürürlüğe giren Uluslararası İşgücü Kanunu'dur. Bu kanunla uluslararası işgücüne ilişkin yürütebilecek politikaların ve uygulamaların düzenlenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu kanun sayesinde Türkiye'de çalışmak isteyen yabancılara daha kapsamlı çalışma izinleri verilmektedir (Uluslararası İşgücü Kanunu, 2016). Müdürlüğün on yıllık verilerine göre (2010-2019) göçmenlere verilen toplam çalışma izni 643 bin civarındadır. Ancak nitelikli göçmen olarak kabul edilebilecek yükseköğretim mezunu göçmenlerin sayısı 184 bin civarındadır (Yaman, 2022). Buradan da anlaşılacağı üzere son 9 yılda çalışma izni verilen göçmenlerin %71'i nitelikli işgücü olarak kabul edilmemektedir.

Uluslararası İşgücü Kanunu sayesinde yabancılar süreli veya süresiz çalışma iznine talip olup Türkiye'de çalışabilecekleri gibi, seçme hakkı haricinde T.C. Kimliğine eş değer sayılabilecek Turkuaz Kart'a da başvurabilmektedir. Nitelikli göçmenlere yönelik olan bu kartla beraber kişiye Türkiye'de süresiz çalışma hakkı, eşine ve çocuklarına da ikamet hakkı tanınmaktadır (Doğan, 2020, s.68). Söz konusu kart sayesinde nitelikli göçmenler bir kurumda çalışabildikleri gibi kendi işini de kurabilmektedirler. Dolayısıyla Turkuaz Kart'ına sahip olan nitelikli göçmenler, seçim hakkı vb. haklar haricinde Türk vatandaşlarına uygulanmakta olan mevzuata tabidir. Mevzuatı gereği Greencard'a veya Mavi Kart'a benzetilen Turkuaz Kart'ı diğer vize türlerinden ayıran en temel fark elbette ki sahiplerinin Türk vatandaşı olma ihtimalinin çok daha yüksek olmasıdır. Mevzuatı gereği T.C. Kimliğine birçok açıdan benzeyen Turkuaz Kart'ını söz konusu kimlikten ayıran temel farklar şunlardır:

- Turkuaz Kart'ına sahip olan nitelikli göçmenler askerlik yapmakla mükellef değildir
- Bahsi geçen kişiler seçme ve seçilme hakkına sahip değildir
- Bazı kanunlarda ve haklarda Türk vatandaşı olma koşulu aranıyorsa o zaman Turkuaz Kart'ına sahip olan kişiler onlardan faydalanamamaktadır

Turkuaz Kartı yabancılara verilen ve ön plana çıkan dördüncü çalışma iznidir. Mevzubahis kart öncelikle üç yıllığına verilmektedir. Mevzuatta bu süre geçiş süreci olarak adlandırılmıştır (Uluslararası İşgücü Kanunu, 2016). Bu süre zarfı boyunca Turkuaz Kart'ına sahip olan kişinin eylemleri, çalışma hayatına ve toplumsal hayata entegrasyonu ilgili bakanlıkta bir uzman tarafından takip edilmektedir. Geçiş sürecinde kartın iptal edilmesini gerektirecek bir durum yaşanmadığı müddetçe ilgili kişiye başvurması halinde süresiz Turkuaz Kartı verilebilmektedir. Söz konusu kartın ilgili kanunun 5. Maddesinde kimlere verileceği belirtilmiştir:

- 1) Eğitim düzeyi ve mesleki bilgisi yüksek olan yüksek nitelikli işgücü olarak değerlendirilen kişilere;
- 2) Yatırımını sayesinde büyük bir istihdam sağlayacak kişilere;
- 3) Bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sağlayacağı düşünülen kişilere;
- 4) Kültürel, sanatsal veya sportif alanda uluslararası başarılarla sahip olan kişilere;
- 5) Türkiye'nin veya Türk kültürünü küresel anlamda iyi tanıtabilecek kişilere verilmektedir.

Aynı kanunda çalışma izni değerlendirme kriterleri de belirlenmiştir. Kanada'da olduğu gibi bir puanlama sistemi olmasa da çalışma izinleri belli kriterlere göre verilmektedir. Eğer işyeri bir yabancıyı istihdam etmek için başvuruda bulunmuşsa, o halde ikinci bir yabancıyı istihdam etmeden önce beş T.C vatandaşını istihdam ettiğini kanıtlaması gerekir. Aynı şekilde şirketin son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD doları civarında olması gerekir. Bu gibi şartlar ebeveynleri veya çocukları Türk veya Kuzey Kıbrıs vatandaşı olanlarda geçerli değildir.

Türkiye'nin nitelikli işgücü çekmeye yönelik uygulamalarına bakıldığında elbette kalkınma planlarına da yer verilmesi gerekir. Nitelikli işgücü çekmeye yönelik politikalar açısından Onuncu Kalkınma Planı'nın çok ayrı bir yeri vardır. Bu nedenle bu aşamada özellikle Onuncu Kalkınma Planı'na değinilecektir. 2013 yılında açıklanan ve 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı, Türkiye'yi 2023 hedeflerine ulaştıracak önemli bir aşama olarak lanse edilmiştir (Onuncu Kalkınma Planı, 2013, s. 2). Söz konusu Kalkınma Planı'nı önceki planlardan ayıran en önemli fark şüphesiz ki nitelikli işgücü ihtiyacının arttığı ve Türkiye'nin bu konuda ciddi adımlar atmak zorunda olduğu vurgulanmasıdır. Bu doğrultuda küresel anlamda nitelikli işgücüne talep artacağını ve Türkiye'nin bölgesel merkez olarak yükselmesinden faydalanarak yurtdışında eğitim görme isteğini avantaja çevirmek zorunda olduğu belirtilmiştir (Onuncu Kalkınma Planı, 2013, s.12). Ayrıca, Türkiye'nin bulunmuş olduğu coğrafyada eğitim ve sağlık alanlarında bir cazibe merkezi haline gelmesi hedeflenmektedir (Doğan, 2020, s. 61). Bu nedenle Onuncu Kalkınma Planı doğrultusunda Kalkınma Bakanlığı'na bağlı, ancak TÜBİTAK'ın koordinesinde "Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Program Eylem Planı" oluşturulmuştur. Söz konusu programın amacı Türkiye'nin küresel anlamda nitelikli işgücü çekerek kalkınmada rekabetçi bir konuma geçmesidir (Onuncu Kalkınma Planı, 2013, s. 188). Nitekim Türkiye diğer ülkelerle kıyasen nitelikli (tersine) beyin göçünden yeterince faydalanamamaktadır. Bu programla beraber ilk

defa Diasporadaki Türkler nitelikli beyin göçünün ana hedefi olarak kabul edilmiş ve bu doğrultuda üniversitelerin, kamu ve özel sektörün, araştırma merkezlerin vb. kurumların arasında bir iş birliği oluşturulması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Onuncu Kalkınma Planı'nda şunlar hedeflenmiştir:

- Öncelikle ihtiyaç duyulan alanlar belirlenecek, daha sonra da tanıtım mahiyetinde yurtdışındaki temsilciliklerin kapasitesi arttırılacaktır
- AB'de mevcut olan ve nitelikli işgücü çekmeye elverişli olan programların benzerleri yürürlüğe sokulacaktır
- Yurtdışında Türkiye ile ilgili araştırma merkezleri kurulacaktır
- Türkiye'ye gelen yabancıların kamu ve özel kurumlarda çalışabilmesiyle ilgili gerekli mevzuatta farklı iyileştirmeler yapılacaktır
- Araştırma projelerinde sözleşmeli yabancı uzman çalıştırılabilmesi sağlanacaktır

Yukarıdaki kararlar bahsi geçen program çerçevesinde alınan veya hedeflenen kararların sadece bir kısmıdır. Dolayısıyla anlaşılağı üzere “Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Program Eylem Planı” bu çerçevede geliştirilen ilk kapsamlı programdır. Aşağıdaki tabloda (bkz. Tablo 1) görüleceğı üzere programın yürürlüğe girmesiyle beraber nitelikli yabancıların Türkiye'ye gelişinde niceliksel bir artış hedeflenmektedir. Beş yıl içerisinde gerek yabancılara verilen çalışma izinleri gerekse de geri dönüş programları kapsamında desteklenen araştırmacı sayılarında ciddi artışların olması amaçlanmıştır. Bu verilerden hareketle doğru bir politika sayesinde daha fazla nitelikli göçmenin Türkiye'ye gelebileceğini varsaymak yanlış olmayacaktır. Ancak burada Amerika ve Kanada'ya nazaran Türkiye'nin nitelikli işgücü ihtiyacını çok geç fark ettiğini ve bunu gidermek için politika üretiminde diğer ülkelere nazaran geç kaldığını belirtmek gerekir.

Tablo 1 Nitelikli İşgücü Performans Göstergesi

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Yurtdışından eğitim, staj ve iş gibi nedenlerle ülkeye giriş yapan vatandaş ve yabancıların sayısı (bin kişi)	2523	2800	5000	7000	10000	12000
Geri dönüş programları kapsamında desteklenen bilim insan sayısı	120	125	200	300	400	500
Çalışma izni verilen yabancı uyruklu lisansüstü mezun kişi sayısı	1551	2000	4000	6000	8000	10000
TÜBİTAK desteğiyle yürütülen projelerde görev alan yabancı araştırmacı sayısı	196	557	600	700	850	1000
Staj, hareketlilik ve değişim programlarından yararlanan yabancı ve yurtdışında yaşayan vatandaş sayısı	8422	12000	14000	15500	19000	24000
TÜBİTAK 2221- Konuk/Akademik İzinli Programı kapsamında desteklenen bilim insan sayısı	221	316	350	400	450	500

Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Programı Eylem Planı (Onuncu Kalkınma Planı)

Onuncu Kalkınma Planı'nın vaatleri geriye dönük değerlendirildiğinde hedeflerin oldukça planlı ve bir amaç doğrultusunda belirlendiğini söylemek mümkündür. Ancak nitelikli işgücü çekmeye yönelik etkili programların eksiliği nedeniyle belirlenen hedeflerin birçoğuna ulaşılmadığını unutmamak gerekir.

2018 yılında TÜBİTAK'ın yürütmüş olduğu “Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı” gelecek vaat eden ve bu doğrultuda yüksek bir bütçe tahsis edilen en önemli programlardan biridir. Bu program kapsamında hem araştırmacıya ciddi burs verilmesi hem de kurumlara araştırma fonu tahsis edilmesi sonucunda ileri araştırma yapan 127 bilim insanı araştırmalarını Türkiye'ye taşımıştır. Mevzubahis program ile özellikle yabancı araştırmacılara burs vererek Türkiye'de araştırmalarının gerek niceliksel gerekse de niteliksel açıdan yükselmesi hedeflenmektedir. Ancak programa kabul alma durumu çok zor şartlara bağlıdır. Başvurunun

kabul edilmesi için adayın dünyanın en iyi üniversitelerinde veya Ar-Ge şirketlerinde bulunması gerekir veya makaleleriyle ve araştırmalarıyla referans verilen biri olması gerekir (Sakarya, 2021). Sanayi ve Teknoloji Bakanı'nın açıklamasına göre bu program kapsamında 47'si Türk olmak üzere toplam 63 yeni araştırmacı Türkiye'ye gelmiştir (Çakır, 2022). TÜBİTAK'ın yanında birçok kurum nitelikli işgücü çekmeye yönelik programlara sahiptir. Küresel anlamda önemli işlere imza atan ASELSAN bu kurumlardan biridir. ASELSAN'ın yurtdışında birçok programa katılması, kendi üretimleriyle küresel anlamda tanınması ve AR-GE çalışmalarını desteklemesi sonucunda 100 mühendisin tersine beyin göçü fenomenini gerçekleştirmesine neden olmuştur (ASELSAN, t.y.). Bu anlamda bahsedilmesi gereken bir diğer kurum şüphesiz HAVELSAN'dır. Yurt dışına giden personelleriyle bir anket çalışması yaparak ve ona göre bir yol haritası belirleyen söz konusu şirket, odaklarını özellikle yurtdışında yaşayan vatandaşlara yöneltmektedir. Şirketin buna yönelik bir stratejiyi belirlemesinin sonucunda sadece 2019 yılında 19 nitelikli mühendisin ülkeye dönmesine sağlamıştır (HAVELSAN, t.y.). Ayrıca Marie Curie Bireysel Burs Programı sayesinde yurtdışındaki nitelikli işgücünü Türkiye'ye çağırarak burada onlara özel ciddi imkanlar tanımıştır (Çalış, 2019, s.143). Buna ek olarak küresel anlamda ses getiren ve kıyasen daha yeni kurulmuş olan TOGG şirketine 12 farklı ülkeden 27 Türk mühendis gelmiştir (İyi, 2022, s.26). Ancak TOGG, diasporadaki nitelikli işgücünü diğer şirketler gibi bir program sayesinde değil, ilgili kişilere doğrudan iş teklifinde bulunarak onları Türkiye'ye çekmektedir. Devletin Milli Teknoloji Hamlesi doğrultusunda özellikle mühendisler için cazibe merkezi haline gelmiş olan Teknoparkların kurulması, nitelikli işgücü çekmeye yönelik uygulamaların en önemlilerinden biridir. Bu konuda Bilişim Vadisi daha yeni olmasına rağmen özellikle diasporalarda yaşayan Türk kökenli göçmenler tarafından yakinen takip edilen bir kurumdur (Sanayi, t.y.). Mevzubahis kurumun Mobilite Hızlandırma Programı kapsamında genç girişimciler bir mentör eşliğinde sisteme hızlı bir şekilde entegre edilmektedir. Bu sürecin sonucunda genç girişimcilerin aynı kurumda kendi şirketiyle araştırma yapabilecek ve ürününü tanıtabilecek bir zemin sunulmaktadır. Özellikle genç girişimcileri ülkeye çeken programa 2019 yılında 93 kişi başvurmuşken, 2020 yılında bu sayı 859'a kadar yükselmiştir (Sanayi Gazetesi, t.y.).

Daha önce de belirtildiği gibi, Türkiye nitelikli işgücünü çekmeye başlamıştır, ancak ABD ve Kanada ile karşılaştırıldığında Türkiye tüm bu uygulama ve politikaları henüz yeni hayata geçirmiştir. Devletin özellikle diasporadaki Türk kökenli nitelikli uzmanlara yönelmesi ve bu yönde birçok uygulama gerçekleştirmesi birçok Türk kökenli profesyonelin ülkeye "geri dönmesi" ile sonuçlanmıştır.

Tablo 2 Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Ön Plana Çıkan Uygulamalar (Kanada, ABD, Almanya, Türkiye)

Kanada	ABD	Almanya	Türkiye
Bağımsız Nitelikli İşgücü Programı/ Express Entry	Göçmenlik Yasası (Immigration of Act 1990)	Greencard	Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun
İş Göçmenleri Programı	Greencard	§19 AufenthG	Uluslararası İşgücü Kanunu
Global Talent Stream	H-1B Vizesi	Mavi Kartı	Turkuaz Kartı
		Fırsat Kartı	Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Program Eylem Planı

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

PROFESYONELLERİN İŞ PİYASALARINA ENTEGRASYONU

Özellikle son yıllarda ulus-ötesi profesyonellerin (*transnational professionals*) farklı bir ülkeye göç etmeye iten nedenleri, gittikleri ülkenin işgücü piyasalarına uyumları ve çalışma hayatından memnuniyetleri üzerine çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu bağlamda, profesyonellerin daha yüksek bir kariyer beklentisi veya daha yüksek bir yaşam standardı umudu gibi ekonomik-rasyonel sayılabilecek nedenlerle başka bir ülkeye göç ettikleri kabul edilmektedir. Ancak bu çalışmalardan açıkça anlaşılmaktadır ki, bir uzman ancak başka bir ülkede ulus-ötesi bir ağa (*transnational network*) sahipse ulus-ötesi bir profesyonel olarak kabul edilmektedir. Mevcut araştırmalar bu çalışmanın odak noktası olan Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin muhtemelen böyle bir ağa sahip olduğunu göstermektedir. Fakat Türkiye'ye dönen profesyonelleri diğer ulus-ötesi profesyonellerden farklı kılan şeyin ne olduğu konusunda çok az araştırma yapılmıştır. Aynı durum profesyonellerin işgücü piyasalarına entegrasyonu ve Türkiye'deki çalışma hayatından memnuniyetleri için de geçerlidir. Dolayısıyla tezin bu bölümünde yapılan saha araştırması ile bir yandan birçok araştırma sorusuna cevap aranmakta, diğer yandan da bu çerçevede kurulan hipotezler verilerle ve çeşitli testlerle sınanmaktadır.

Araştırmanın hipotezleri arasında Türkiye'ye dönen profesyonellerin büyük bir kısmının erkeklerden oluşması ve erkeklerin kadınlarla kıyasen Türkiye'deki çalışma ve toplumsal hayata daha hızlı uyum sağlayabildiği gibi varsayımlar yer almaktadır. Buna ek olarak çalışmanın hipotezlerinden biri, profesyonellerin çoğunun 2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planı yürürlüğe girdikten sonra Türkiye'ye döndüğüdür. Ayrıca Türkiye'ye dönenlerin çoğunun Türkiye'nin başlattığı Milli Teknoloji Hamlesi nedeniyle Türkiye'ye dönen genç mühendisler olduğu varsayımı da çalışmanın ana hipotezlerinden biridir. Buna ek olarak, Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türkiye'de Almanya'dakinden daha yüksek bir pozisyonda çalıştıkları, daha yüksek maaş aldıkları ve Türkiye'de daha yüksek bir yaşam standardına sahip oldukları varsayılmaktadır. Bu nedenle Türkiye'de bulunan profesyonellerin Türkiye'de kalıcı oldukları ve Almanya'ya dönme düşünceleri olmadığı düşünülmektedir. Söz konusu uzmanların Almanya'dan ayrılma nedenlerinin başında her alanda maruz kaldıkları varsayılan ırkçılık gelmektedir. Türkiye'nin cazibesi ise hem ekonomik-rasyonel hem de duygusal nedenlerden kaynaklanmaktadır. Ancak bu bağlamda temel hipotez, profesyonellerin geri dönüş kararlarında Türkiye'nin çekici faktörlerinin Almanya'nın itici faktörlerinden daha etkili

olduğudur. Buna göre, çekici faktörler arasında duygusal nedenlerin ekonomik-rasyonel nedenlere göre daha baskın olduğu tahmin edilmektedir. Bu hipotezin test edilmesi sonucunda Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonelleri diğer ulus-ötesi profesyonellerden ayıran temel fark da tespit edilmiş olacaktır.

Bu bölümde farklı analizler sayesinde sınanan temel hipotezler şu şekildedir:

- Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin çoğu erkektir.
- Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller Almanya'da artan ırkçılık nedeniyle Türkiye'ye dönüş kararı almaktadır.
- Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller Türkiye'de daha nitelikli bireyler olarak kabul edilmeleri nedeniyle üst düzey konumlarda çalışmaktadır.
- Türkiye'ye dönen profesyoneller arasında işlerinden en memnun olanlar mühendislerdir
- Türkiye'deki işinden memnun olmayan uluslararası profesyonellerin başında sağlıkçılar gelmektedir.
- Erkek profesyoneller, kadın profesyonellere göre çalışma hayatına daha hızlı bir şekilde uyum sağlamaktadır.
- Türkiye özellikle diasporadaki uzman gençleri çekmeye yönelik etkili uygulamalara sahip değildir.
- Türkiye'ye dönen profesyonellere uygun bir çalışma ortamı sunulmamaktadır.
- Türkiye'ye dönen profesyonellerin büyük bir kısmı Türkiye'de kalıcıdır.
- Türkiye'de üst konumda çalışanlar Türkiye'ye dönmekten pişman değildir.
- Türkiye'den Almanya'ya dönenler temelde ekonomik nedenlerle Türkiye'den ayrılmıştır.

Konuyla ilgili çok az araştırma olması nedeniyle çalışmanın anketi herhangi bir ölçeğe bağlı olarak değil örnekleme uygun bir ölçek geliştirilerek hazırlanmıştır. Sonuçlar yorumlanırken öncelikle katılımcıların sosyo-ekonomik ve demografik değişkenleri açıklanmıştır. Bu nedenle ilk bölümde katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi gibi birçok değişkenden bahsedilmektedir. Ardından, katılımcıların Almanya'dan ayrılma ve Türkiye'ye dönme nedenleri belirlenmiştir. Bu doğrultuda en önemli itici-çekici faktörler ortaya konulmaktadır. Daha sonra Almanya ve Türkiye'deki çalışma hayatı karşılaştırılmıştır. Buna ek olarak

katılımcıların Türkiye'den ayrılma düşünceleri hakkında çeşitli tespitlerde bulunulmuştur. Ardından faktör analizi sonucunda tespit edilen faktörlere yer verilmiştir. Bu doğrultuda sırasıyla Almanya'daki çalışma hayatından memnuniyet, Türkiye'deki çalışma hayatından memnuniyet, Türkiye'deki çalışma hayatı, çalışma odaklı Türkiye aidiyeti, Türkiye'ye duygusal aidiyeti ve profesyonel çalışma anlayışı isimli faktörler, bölüm olarak ele alınmıştır. 13. bölümde ise söz konusu faktörler meslek, yaş ve işteki konuma göre analiz edilmiştir. Son olarak “Türkiye'ye dönüş kararı ve Pişmanlık” adlı bölüm gelmektedir.

Bölümün ilk kısmında anket soruların betimleyici analizleri frekans ve diğer tablolarla gösterilmiştir. Daha sonra faktör analiziyle elde edilen faktörlerin kategorik analizi yapılmıştır. Böylece faktörlerin kendi aralarındaki ilişkileri ve faktörlerin bağımsız değişkenlerle ilişkileri tespit edilmiştir. Sonraki bölümlerde de çalışmanın hipotezleri uygulanan T-testi, Ki-Kare testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve korelasyon testleri ile sınanmıştır.

Uygulanan Analizler

Faktör Analizi

Çalışmanın anket soruları altı farklı kategori şeklinde hazırlanmıştır. Bu bağlamda faktör analizi kategorilerin ne kadar doğru olup olmadığını tespit edebilmek için yapılmıştır. “Faktör analizi (FA), birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanabilir” (Büyüköztürk, 2002: 472). Analiz sonucunda ortaya çıkan faktörlerin, ankette oluşturulan kategoriler ile aynı olması kategorilerin doğru bir şekilde oluşturulduğunu göstermektedir. Dolayısıyla ankette 6 kategori olması nedeniyle faktör analizin sonucunda da 6 farklı faktör ortaya çıkmıştır. Tüm faktörlerde Cronbach's α testi uygulanmış ve bu sayede tüm faktörlerin kendi aralarındaki ilişkilerinin kuvvetli ve analiz için elverişli olduğu ortaya çıkmıştır. Cronbach's α değerleri faktörleri gösteren tabloların altında verilmiştir. Anket sorularını tasnif edebilmek için oluşturulan ve faktör analizi sayesinde doğrulanan altı kategori şu şekildedir:

- Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet
- Türkiye'deki Çalışma Hayatından Memnuniyet
- Türkiye'deki Çalışma Hayatı

- Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti
- Türkiye'ye Duygusal Aidiyeti
- Profesyonel Çalışma Anlayışı

T-Testi

Sosyal bilimlerde belki de en fazla kullanılan testlerden biri bağımsız örneklem t-testidir. Bu test ile herhangi bir bağımsız değişkenin farklı faktörler arasında değişip değişmediği analiz edilir. Bu çalışmada t-testi sayesinde her bir faktör cinsiyet bağımsız değişkeni doğrultusunda test edilmiştir. Bu şekilde faktörlerde erkeklerin ve kadınların düşüncelerin benzer ve farklı noktaları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova)

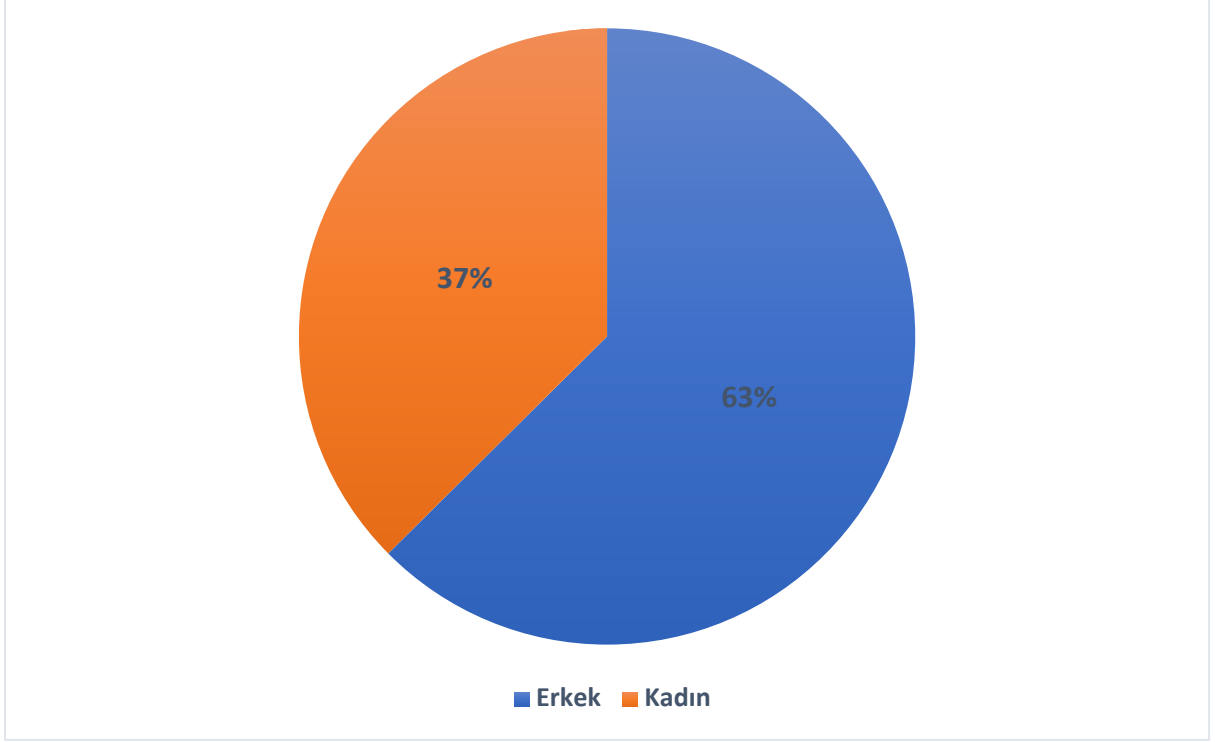
Tek yönlü varyans analizi grupların ortalamasını ve gruplar arasındaki ilişkiyi tespit etmek için uygulanan bir testtir. Çalışmada katılımcıların işteki konumları ile Türkiye'deki profesyonel çalışma hayatı hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı bir farklılık olması nedeniyle Anova testi sadece Faktör 6'da kullanılmıştır.

Korelasyon

Pearson korelasyon katsayısı, iki değişkenin arasındaki doğrusal ilişkiyi ölçmektedir. Değerleri ise -1 ile 1 arasındadır. 1, son derece pozitif bir ilişkiyi, 0 hiçbir ilişkiyi ve -1 ise mükemmel negatif bir ilişkiyi göstermektedir. Bu doğrultuda özellikle araştırmanın hipotezleri çerçevesinde hangi değişkenlerin ilişkileri kuvvetli olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

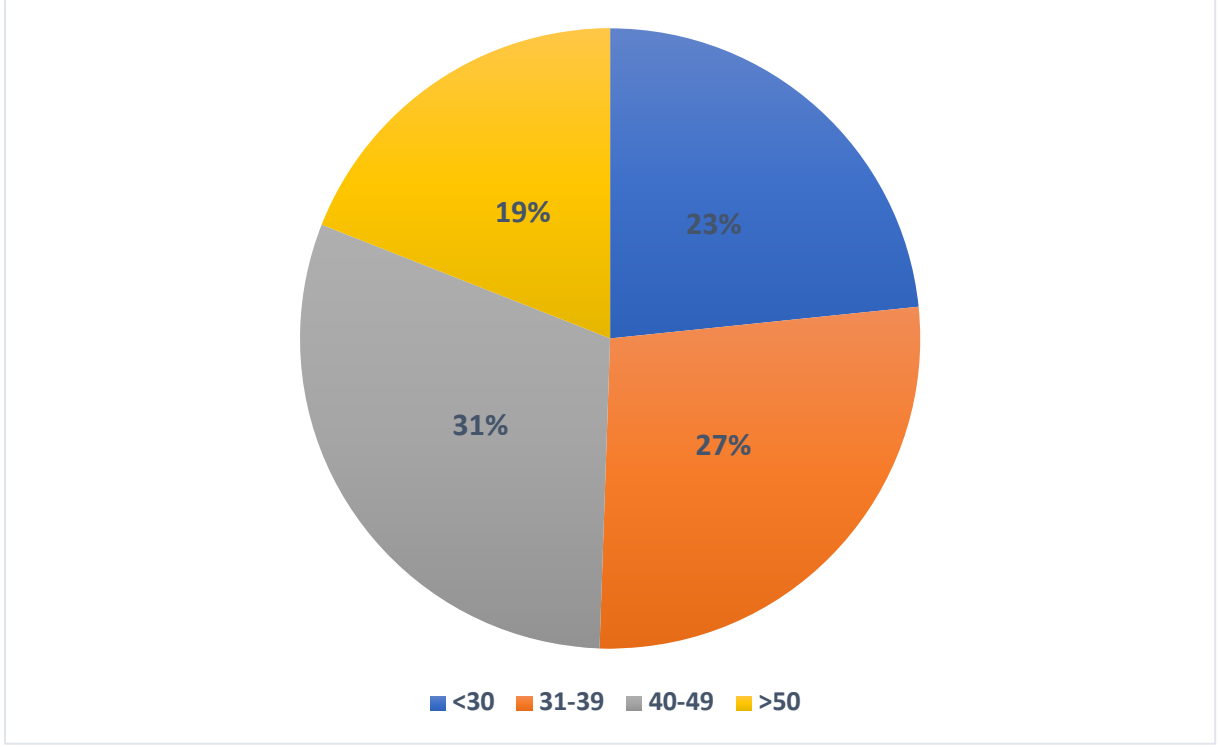
Sosyo-Ekonomik ve Demografik Değişkenler

Araştırmanın bu bölümü, anket sorularına verilen yanıtların istatistik analizlerden ve bulgular üzerine yapılan yorumlardan oluşmaktadır. Bu doğrultuda katılımcıların sosyo-ekonomik durumları ve demografik özelliklerin çoğu şablon olarak gösterilmiştir. Yapılan yorumlar ve analizler ise şekillerin altında verilmiştir. Sosyo-ekonomik ve demografik değişkenler kısmında öncelikle katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve eğitim düzeyleri hakkında bilgi verilecektir. Daha sonra çalışmanın odak noktası Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin iş piyasalarına entegrasyonu olması nedeniyle hem katılımcıların mesleklerine hem de ebeveynlerinin mesleklerine değinilecektir.



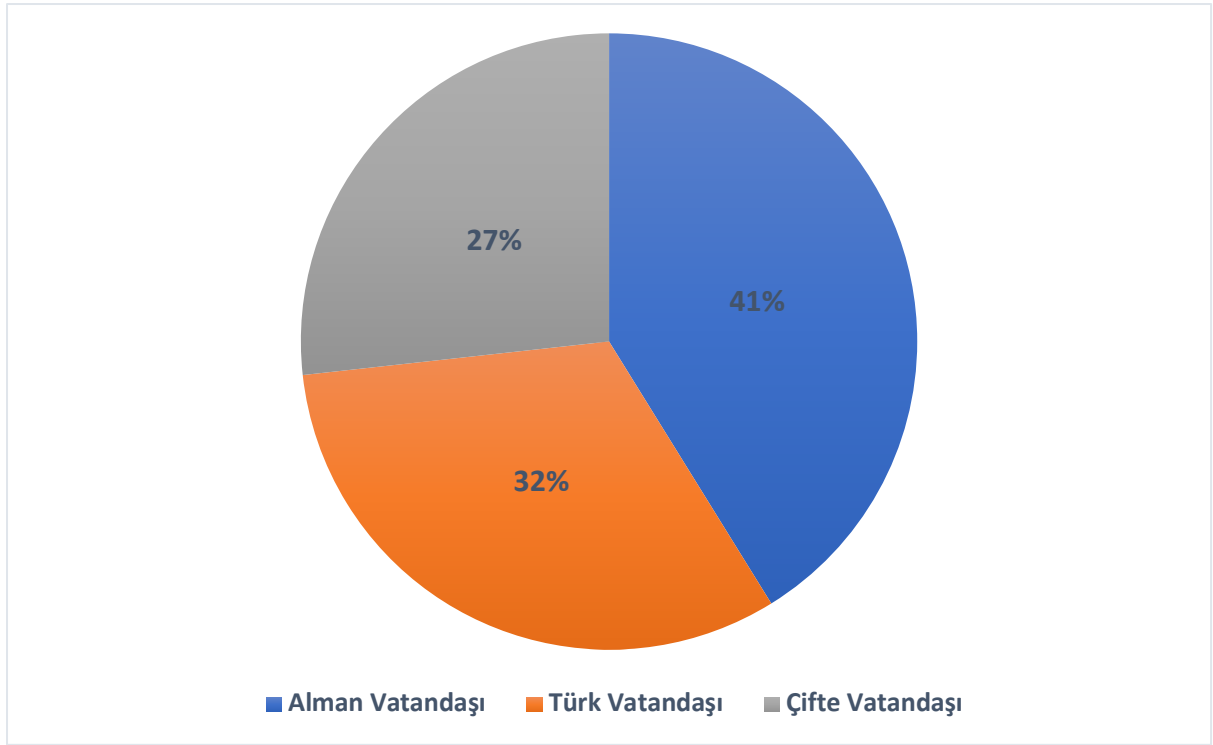
Şekil 4 Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet bağımsız değişkeni, özellikle sosyal bilimlerde yürütülen araştırmalarda oldukça önemli bir konuma sahiptir. Birçok alanda toplumsal gerçekliği ortaya çıkarmak için cinsiyet çok önemli bir etkidir. Nitekim toplumu ilgilendiren birçok konu ancak bu şekilde anlaşılır hale gelir. Özellikle son zamanlarda cinsiyetin tartışıldığı konulardan biri çalışma hayatıdır. TÜİK'in 2023 yılında yayınlanan verilere göre erkeklerin %62,8'i istihdamlı iken, kadınların %28'i çalışmaktadır (TÜİK, 2023). Buna göre ankete katılan 187 kişinin 70'i (%37) kadın olması oldukça dengeli bir dağılıma delalet ettiği söylenebilir. 117 katılımcı (%63) ise erkektir. Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin çalışma hayatları ile ilgili düşüncelerin doğru bir şekilde kıyaslanabilmesi için araştırmada dengeli bir cinsiyet dağılımı olmasına özen gösterilmiştir.



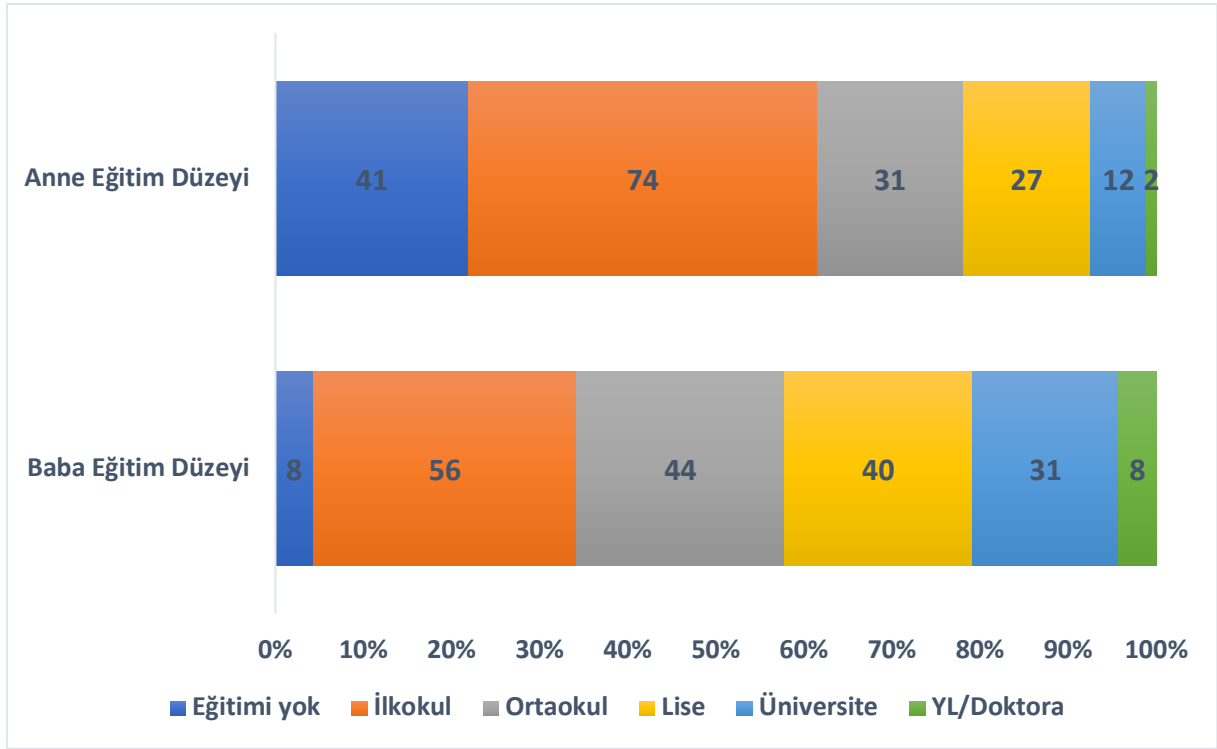
Şekil 5 Yaş Dağılımı

Cinsiyet dağılımında olduğu gibi katılımcıların yaş dağılımında da dengeli bir dağılım söz konusudur. Nitekim 43 katılımcı (%23) 30 yaşından küçükken, 31-39 yaşları arasında olan 50 profesyonel (%27) vardır. 40-49 yaşları arasında olan katılımcı sayısı 56 (%31) iken, 35 uzman (%19) 50 yaşın üzerindedir. Yaş dağılımının dengeli olması oldukça önemlidir. Bu şekilde, farklı yaş gruplarından profesyonellerin görüşleri karşılaştırılarak yaşın etkisi belirlenebilir. Görüleceği üzere katılımcıların çoğu ikinci nesle mensup Türk kökenli profesyonellerden oluşmaktadır. Bu doğrultuda aynı nesilden ancak farklı yaşlarda ve farklı mesleklere sahip profesyonellerin Türkiye ve Almanya'daki çalışma hayatına ilişkin görüşleri ortaya çıkarılabilir ve analiz edilebilir.



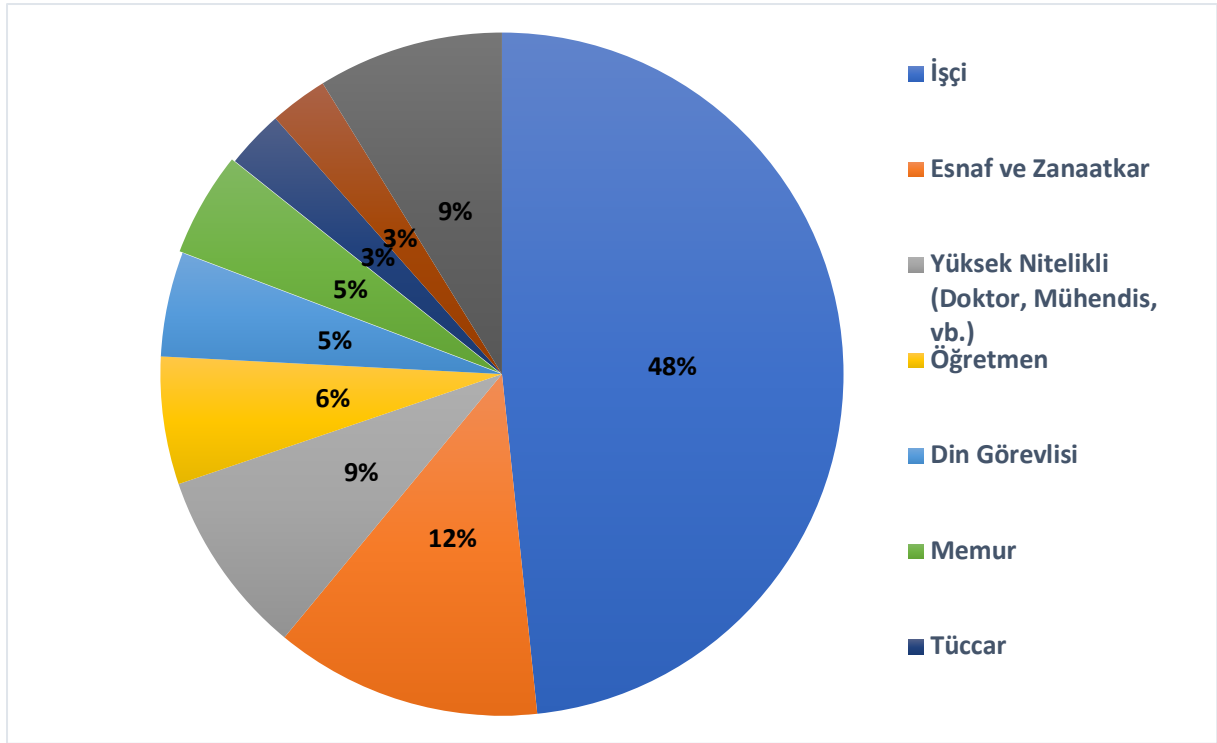
Şekil 6 Vatandaşlık Dağılımı

Almanya'daki Türk profesyonellerin Türkiye'ye dönüş sürecini etkileyen birçok faktör vardır. Sahip oldukları vatandaşlık ise söz konusu faktörlerden biridir. Şekil 6'ya göre katılımcılar temelde üç farklı vatandaşlığa sahiptir. Anketi yanıtlayan 60 kişi (%32) Türk vatandaşıdır. Sadece Alman vatandaşı olan katılımcı sayısı ise 70'tir (%41). Son olarak da katılımcıların 50'si (%27) çifte vatandaşlığa sahiptir. Söz konusu kişilerin diğer katılımcılara göre Almanya'dan Türkiye'ye dönme kararı alması daha kolaydır. Nitekim çifte vatandaşı olan profesyoneller istediklerinde Almanya'ya dönme imkanına sahip oldukları gibi Türkiye'de mevzuat gereği yabancı olarak değil vatandaş olarak kabul edilmektedir. Bu da onlara istedikleri ve niteliklerine uygun işlerde çalışma fırsatı verir. Çifte vatandaşı olan katılımcıların aksine Alman vatandaşı olan profesyoneller mevzuat gereği yabancı olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple istedikleri yerlerde çalışma imkanına sahip değildirler. Böyle bir sıkıntısı olmayan Türk vatandaşı profesyoneller ise Türkiye'ye döndükten sonra herhangi bir nedenle yeniden Almanya'ya dönmek istediklerinde Alman vatandaşları kadar kolay hareket edememektedirler. Dolayısıyla her iki ülkenin vatandaşlığına sahip olan profesyoneller Almanya'dan Türkiye'ye dönüş kararını daha basit bir şekilde alabilmektedir.



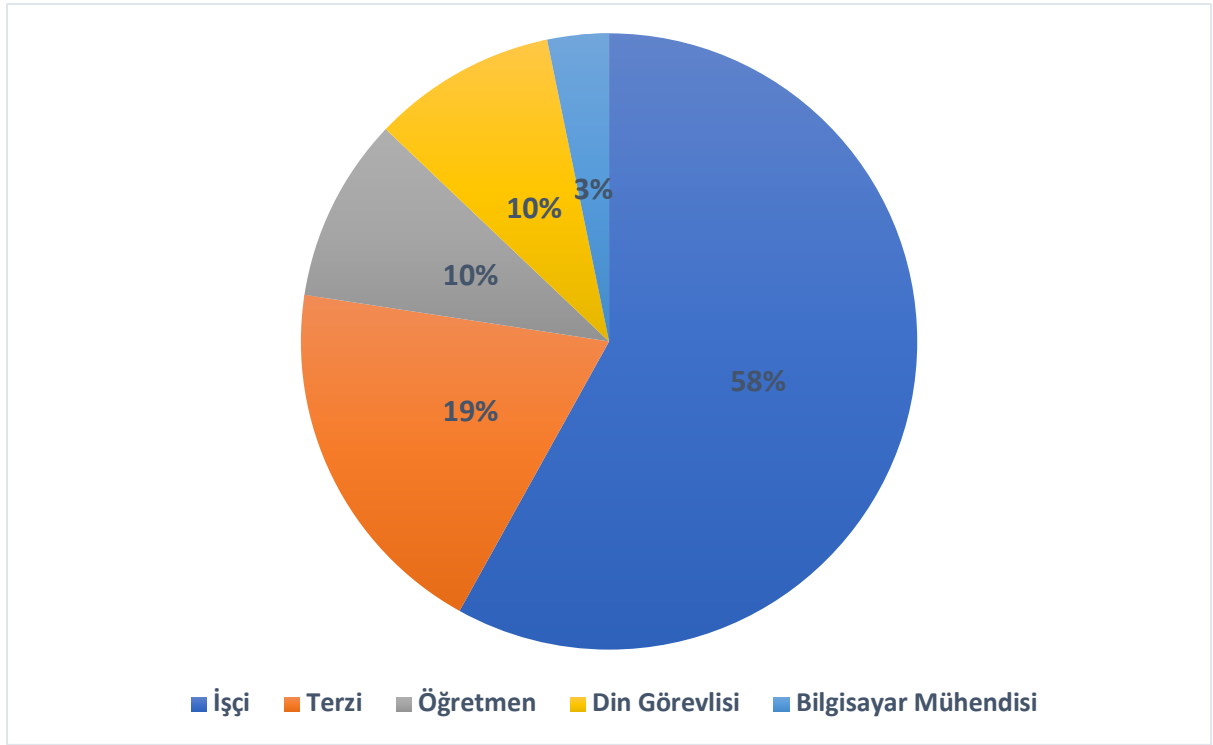
Şekil 7 Ebeveyn Eğitim Düzeyi

Katılımcıların sahip oldukları vatandaşlıklar farklı olduğu gibi ebeveynlerinin eğitim düzeyleri de çok farklıdır. Ebeveynlerinin eğitim durumlarıyla ilgili Şekil 7, katılımcıların annelerinin ve babalarının eğitim durumlarının birbirinden çok farklı olduğunu açık bir şekilde göstermektedir. Nitekim söz konusu babaların eğitim düzeyleri katılımcıların annelerinkinden daha yüksektir. Profesyonellerin babalarının eğitim düzeyindeki öne çıkan verilerden biri yükseköğretim mezunu olan baba sayısının oldukça yüksek olmasıdır. 39 katılımcının babası üniversite mezunu iken 40'ı lise mezunudur. Sadece 8 katılımcının babası herhangi bir eğitim kurumundan mezun değildir. Profesyonellerin annelerinin eğitim durumu göz önünde bulundurulduğunda katılımcıların babalarının eğitim durumundan kayda değer bir farklılaşmanın mevcut olduğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim sadece 8 katılımcının babası herhangi bir eğitim kurumundan mezun değilken, katılımcıların annelerinde söz konusu sayı 41'e kadar yükselmektedir. Buna ek olarak sadece 14 katılımcının annesi yükseköğretim mezunudur. Dolayısıyla Şekil 7 göz önünde bulundurulduğunda katılımcıların babalarıyla anneleri arasında ciddi bir eğitim farkı olduğunu ve babaların söz konusu eşlerinden daha nitelikli olduklarını varsaymak yanlış olmayacaktır. Nitekim birbirinden bu denli farklılaşan eğitim düzeyi doğal olarak ebeveynlerin icra etmiş oldukları mesleklerin farklı olmasına nedendir.



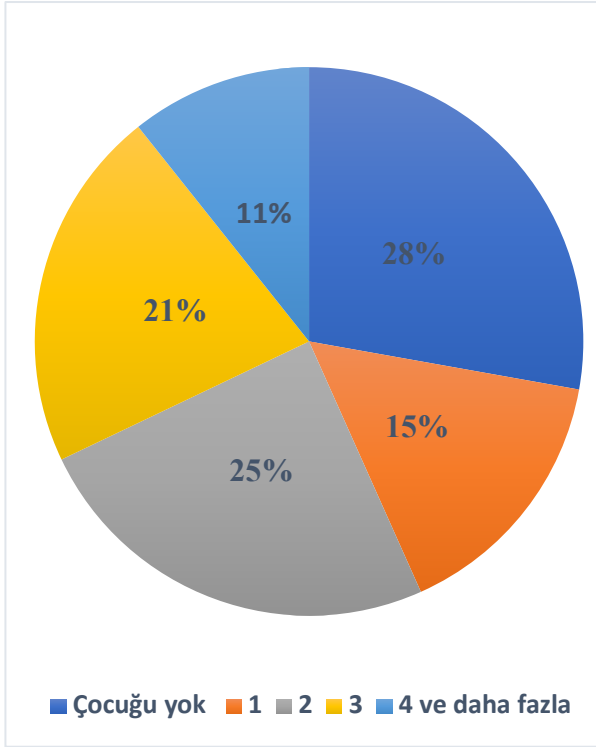
Şekil 8 Baba Mesleği

Şekil 8'e bakıldığında 88 (%48) katılımcının babası işçi olarak çalıştığı görülecektir. 15 (%8) katılımcının babası esnaf, 11 (%6) katılımcının babası öğretmen, 9 (%6) katılımcının babası ise din görevlisidir. Söz konusu tabloda en dikkat çekici veri 16 (%9) katılımcının babası yüksek nitelikli meslek grubuna mensup olmasıdır. Sadece 3 katılımcının babası Almanya'da doğduğu ve diğer babaların Türkiye'den Almanya'ya göç ettikleri dikkate alındığında bu veri oldukça ilginç gelmektedir. Buradan hareketle 1961 yılında imzalanan işgücü anlaşması sayesinde Türkiye'den Almanya'ya göç eden kişilerin tamamının vasıfsız köylü olduğu şeklinde olan genel kabulün doğru olmadığını söylemek isabetli olacaktır. Buna ek olarak Şekil 8'in katılımcıların babalarının Almanya'ya geldiklerinde icra etmiş oldukları meslekleri değil, aslında sahip oldukları meslekleri gösterdiğini de ifade etmek gerekir. Dolayısıyla buradan hareketle 16 katılımcının babasının Almanya'da da yüksek nitelikli bir mesleği icra ettiğini varsaymak yanlış olacaktır. Aynı şekilde söz konusu veriye dayanarak 8 katılımcının babasının Almanya'da marangoz olarak çalıştığı da iddia edilemez.

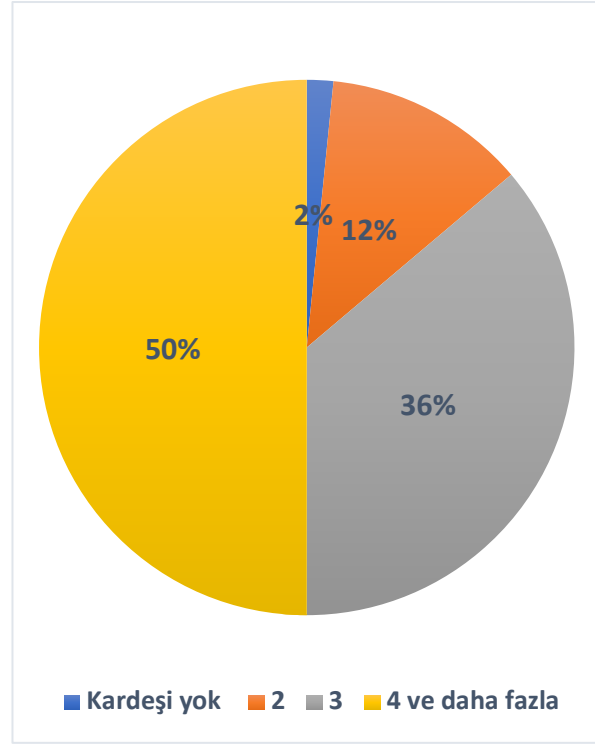


Şekil 9 Anne Mesleği (Ev Hanımı Seçeneği Hariç Tutularak)

Yukarıda da ifade edildiği üzere katılımcıların babalarının eğitim düzeyleri annelerinkinden daha yüksektir. Bu da doğal olarak katılımcıların babalarının annelerinden daha yüksek nitelikli bir mesleğe sahip olmalarını sağlamaktadır. Nitekim ankette, profesyonellerin annelerinin mesleğine ilişkin verdikleri yanıtlardan hareketle büyük bir kısmının ev hanımı olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %84'ü bu doğrultuda cevap vermiştir. Bu nedenle ev hanımı yanıtı Şekil 9'a dahil edilmemiştir. Söz konusu şekle göre 11 katılımcının annesi işçi olarak çalışmıştır. 6 katılımcının annesi ise terzi, 3'ü de öğretmendir. 1 katılımcının annesi ise bilgisayar mühendisidir. Görüleceği üzere ev hanımı olmayan annelerin icra etmiş oldukları meslekler düşük vasıflı veya vasıfsız mesleklerdir. Yüksek nitelikli meslek grubuna dahil olan sadece bir bilgisayar mühendisi vardır.

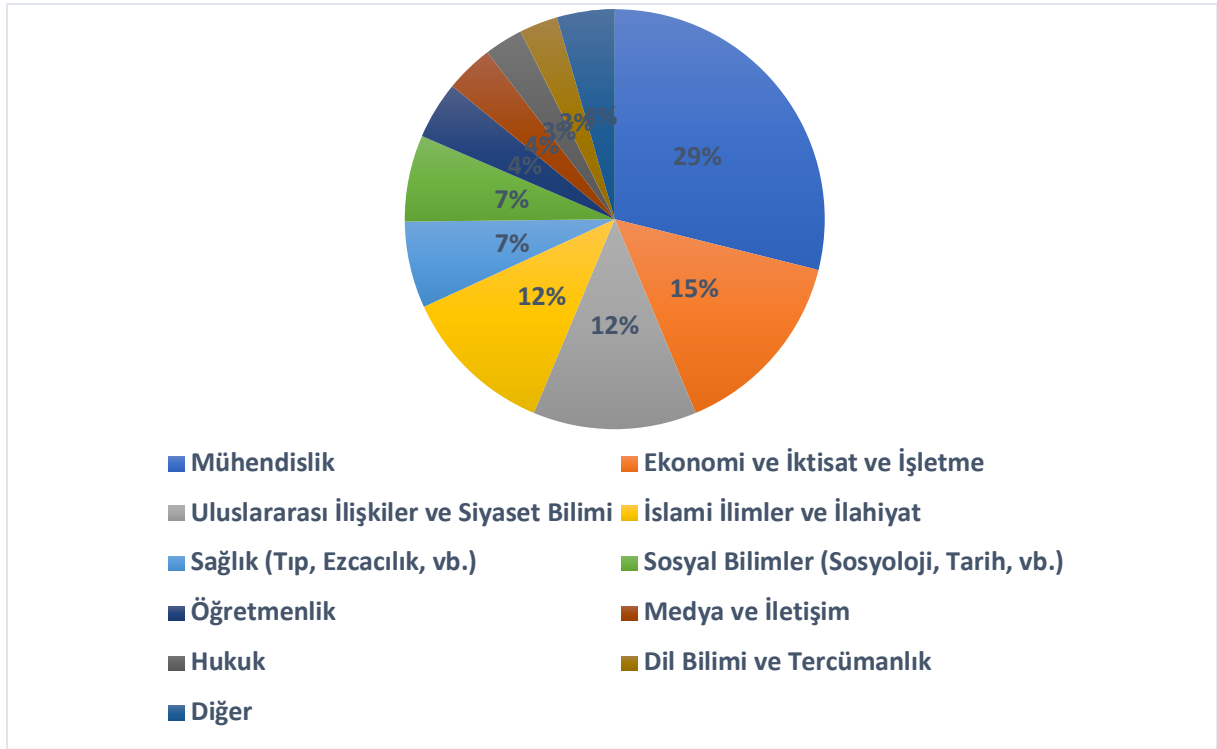


Şekil 10 Katılımcıların Çocuk Sayısı



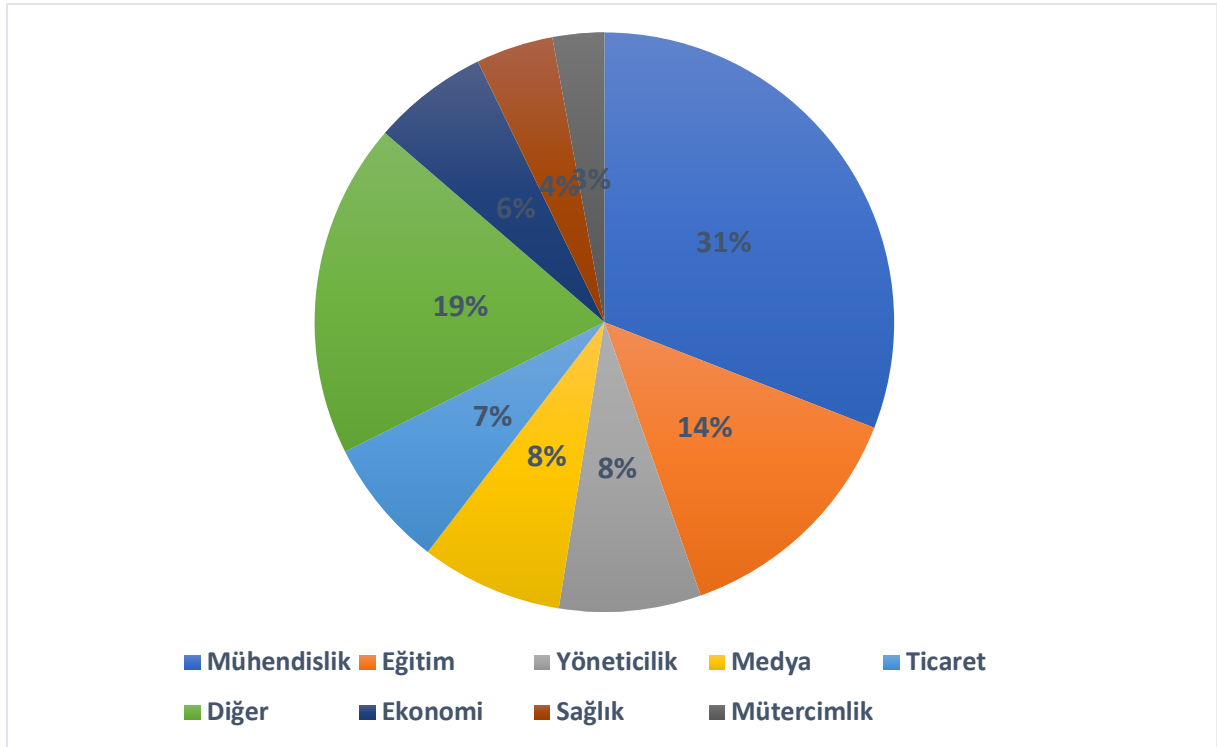
Şekil 11 Katılımcıların Kardeş Sayısı

Katılımcıların aileleri hakkında bilgi verirken hane halkı büyüklüğüne de değinilmesi gerekir zira hane halkı büyüklüğü demografik özelliklerini ortaya çıkaracak önemli bir faktördür. Bu doğrultuda katılımcıların kardeş ve çocuk sayısından hareketle hane halkı büyüklüğü hakkında bilgi sahibi olunacaktır. Almanya'nın 1990'lı yıllardaki hane halkı sayısı 2,27 civarında olduğu dikkate alındığında araştırmaya katılan 94 profesyonelin 3 veya daha fazla kardeşe sahip olması ilginç bir veridir (Bevölkerung und Haushalt, 2021). Bu açıdan bakıldığında bu ailelerin hane sayısının, aynı dönemde yaşayan Alman ailelerin hane sayısından çok daha yüksek olduğu ifade edilebilir. 68 katılımcının iki kardeşi varken, 23 katılımcının 1 kardeşi vardır. 3 katılımcı ise evin tek çocuğudur. Katılımcıların yarısından fazlası 3 veya daha fazla kardeşe sahipken, sadece 20 katılımcının 4 veya daha fazla çocuğa sahip olması hane halkı sayısının düştüğünü açık bir şekilde göstermektedir. Ayrıca sadece 3 katılımcı evin tek çocuğu iken, 29 katılımcı tek çocuğa sahiptir. Anlaşılacağı üzere iki göçmen nesli arasında hane halkı büyüklüğünde ciddi bir farklılaşma söz konusudur. Trend fazla çocuk sahibi olmaktan daha az çocuk sahibi olmaya doğru kaymıştır. Buradan hareketle Almanya'da yaşayan profesyonellerin hane halkı sayısının bir önceki göçmen nesille kıyasen ciddi bir şekilde azaldığı söylenebilir.



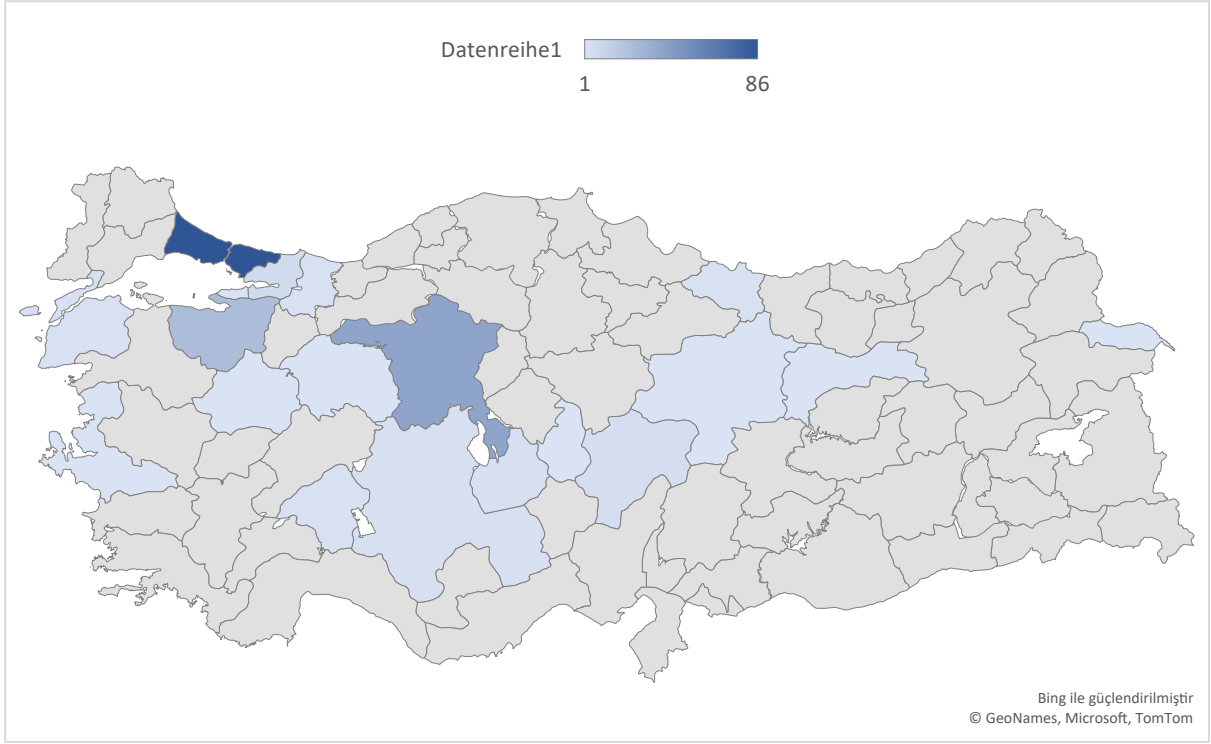
Şekil 12 Katılımcıların Mezun Oldukları Bölümler

Katılımcıları önceki göçmen nesilden farklı kılan sadece hane halkı sayısı değildir. Aksine katılımcıları Almanya'daki ilk gurbetçi nesilden ayıran belki de en önemli farklardan biri sahip oldukları eğitim düzeyleridir. Profesyonellerin bir önceki nesille kıyasen daha yüksek bir eğitim düzeyine sahip olmaları, katılımcıların Almanya'da doğmalarının ve orada eğitim görmelerinin doğal sonucudur. Anketin sadece profesyonellere yönelik olması nedeniyle katılımcıların çoğu üniversite mezunudur. Üniversiteden mezun olanların yanında, yüksek meslek okulundan (Ausbildung) mezun olan veya eğitim düzeyi düşük ancak kendi yapmış olduğu işte başarılı olması nedeniyle pekala uzman sayılabilecek kişiler de anketi yanıtlamışlardır. Şekil 12'ye bakıldığında birçok katılımcının mühendislik fakültesinden mezun olduğu görülecektir. Nitekim mühendislik fakültesinden mezun olanlar toplam üniversite mezunlarının %29'unu oluşturmaktadır. Bu oldukça doğaldır. Türkiye son yıllarda Milli Teknoloji Hamlesini başlatmış ve bu nedenle özellikle diasporalarda yaşayan mühendisleri ülkeye çekmeye çalışmıştır. Devlet, bu amaç doğrultusunda farklı politikalar üretmiş ve tersine beyin göçü kapsamında farklı uygulamaları yürürlüğe sokmuştur. İkinci bölümde bu konu üzerinde durulduğu için burada daha fazla üzerinde durulmayacaktır. Yukarıdaki şekilde görüleceği üzere mühendislikten sonra en fazla okunan bölüm sırasıyla uluslararası ilişkiler, İlahiyat ve İşletmedir. Söz konusu üç bölümden mezun olanlar toplam mezunların %33'ünü oluşturmaktadır.



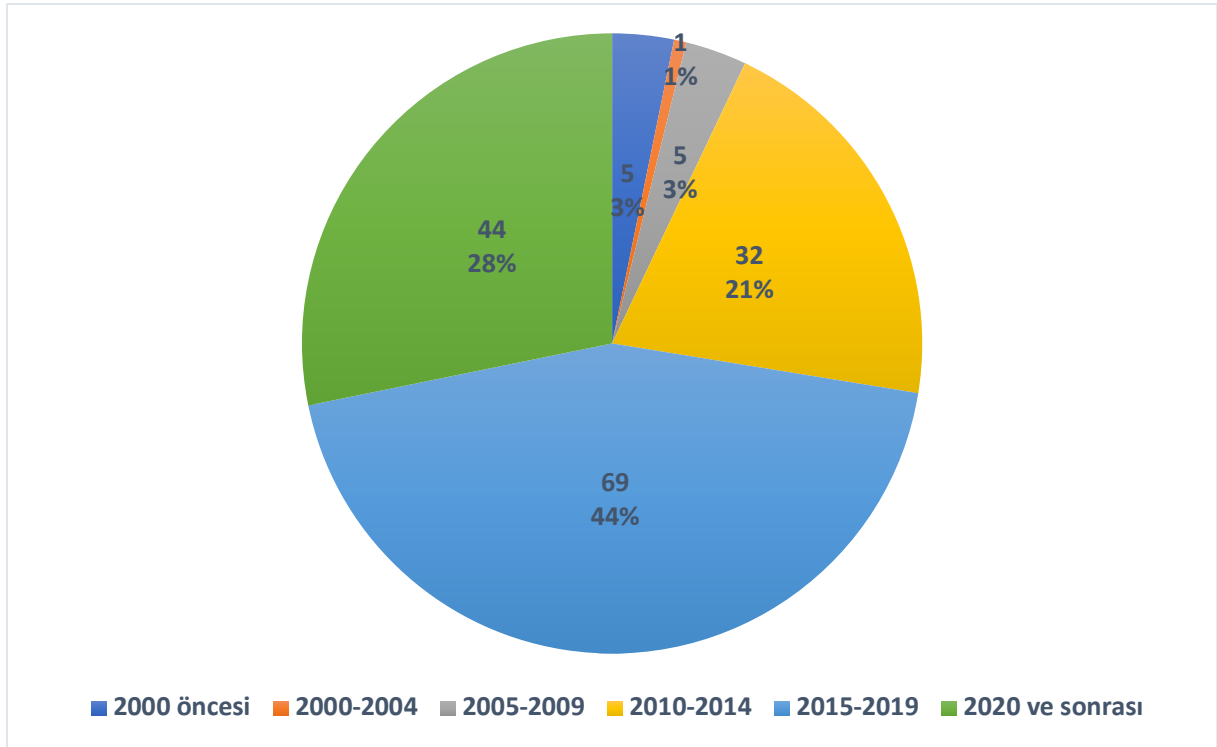
Şekil 13 Katılımcıların Meslekleri

Katılımcıların okumuş oldukları bölümler dikkate alındığında Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin çoğu mühendis olması oldukça doğal karşılanacaktır. Nitekim katılımcıların %31'i mühendistir. Bu şekilde Türkiye'nin milli teknolojik hamlesi Almanya'daki Türk kökenli mühendisler üzerinde ne kadar etkili olduğu tespit edilebilecektir. Mühendislerden sonra en kalabalık grubu oluşturan meslek grubu "diğer" olarak adlandırılan ve avukatların (2), mimarların (2), kaynakçıların, müşteri temsilcilerin vb. birbirinden çok farklı olan ancak anlamlı bir analiz için niceliksel olarak yeterli olmayan mesleklerdir. Eğitimcilerin de katılımcılar arasında büyük bir grubu oluşturması sayesinde özellikle akademisyenlerin Almanya'daki ve Türkiye'deki çalışma hayatları hakkındaki düşünceleri tespit edilebilecektir. Kendilerini tüccar olarak tanımlayan profesyoneller ise dükkanlara veya depolara sahip olan ve ihracat ile uğraşan kişilerdir.



Şekil 14 Katılımcıların İkamet Ettikleri İller

Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin çoğu mühendis olduğu ve İstanbul'un mühendislerin kendi niteliklerine uygun bir iş bulmaları açısından uygun bir il olduğu dikkate alındığında çoğu katılımcının İstanbul'da ikamet etmesi oldukça doğal karşılanacaktır. Nitekim 86 katılımcı (%47) İstanbul'da ikamet ettiğini belirtmiştir. İstanbul gerek coğrafi özellikleriyle gerekse de nitelikli iş imkanları sayesinde sadece mühendisler için değil, Almanya'dan Türkiye'ye dönen tüm uzmanlar için bir cazibe merkezidir. İstanbul'dan sonra en fazla rağbet gören il Ankara'dır. 39 katılımcı (%21) Türkiye'ye döndükten sonra burada ikamet etmiştir. Hem bürokratik yönüyle hem de birçok vakıf merkezinin orada bulunması hasebiyle Ankara, profesyonellerin nezdinde ikinci cazibe merkezi konumundadır. Türkiye'ye dönen 17 katılımcının siyaset bilimi bölümünden mezun olduğu göz önünde bulundurulduğunda Ankara'da ikamet eden katılımcı sayısının neden bu kadar yüksek olduğu sorusu cevaplanacaktır. İstanbul ve Ankara'dan sonra mevzubahis grubu çeken şehirlerden biri Bursa'dır. 24 katılımcı (%13) Türkiye'ye döndükten sonra Bursa'da ikamet etmiştir. Bir yanda İstanbul'a yakın olması ve İstanbul'un bunaltıcı yoğunluğuna sahip olmaması, diğer yandan da sahip olduğu sanayi bölgesi Bursa'nın özellikle genç mühendislerin odağında olmasını sağlamaktadır. Söz konusu şehirlerle kıyasen az da olsa Kocaeli Almanya'dan dönen birçok profesyonelin ikamet ettiği il konumundadır. İstanbul, Ankara, Bursa ve Kocaeli haricinde katılımcılar Kayseri, Sakarya, Samsun, Antalya gibi illerde ikamet etmektedir.



Şekil 15 Katılımcıların Türkiye’de Profesyonel Anlamda Çalışmaya Başladıkları Yıllar

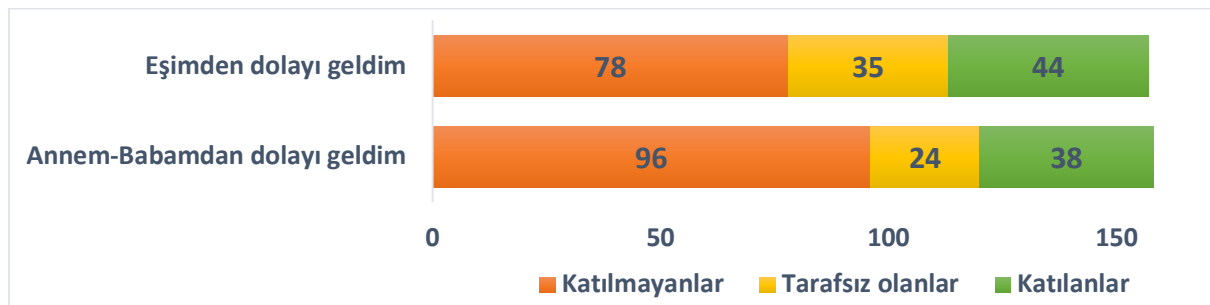
Önceki bölümlerde Almanya’dan Türkiye’ye dönenlerin sayısı özellikle 2008 yılından sonra yükseldiği ifade edilmişti. Nitekim bu yıllarda Alman şirketleri Türkiye’de ciddi yatırımlar yapmış ve bu durum Almanya’daki Türk kökenli profesyonellerin Türkiye’ye dönme kararlarını tetiklemiştir. Katılımcıların dönüş yıllarına bakıldığında da 2008 yılından sonra ciddi bir artışın söz konusu olduğu görülecektir. 2005 öncesinde toplam 6 kişi geri dönmüşken, 2005-2009 yılları arasında 5 kişi dönmüştür. Türkiye’nin ekonomik anlamda büyümesi ve buna bağlı olarak refah düzeyinin artmasıyla 32 katılımcı (%21) 2010-2014 yılları arasında Türkiye’ye dönmüştür. Şekil 15’e göre en fazla katılımcı darbeye ve ekonomik krize rağmen 2015-2019 yılları arasında Türkiye’ye dönme kararı almıştır. Bu yılların tüm mevzu bahis olumsuzluklara rağmen 2014-2018 yıllarını kapsayan ve özellikle tersine beyin göçünü destekleyen uygulamaları başlatan Onuncu Kalkınma Planı’nın yürürlüğe sokulduğu zamana denk geldiğini unutmamak gerekir. Nitekim özellikle bu planla Türkiye diasporalarındaki profesyonelleri çekmeye yönelik uygulamalar geliştirmiş ve bunun sonucunda birçok profesyonel Türkiye’ye dönme kararı almıştır. Ankete katılan 69 profesyonel (%44) söz konusu yıllarda Türkiye’ye dönmüştür. Dolayısıyla katılımcıların birçoğunun özellikle Onuncu Kalkınma Planı’nın uygulanmasından sonra Türkiye’ye döndüğü hipotezi doğrulanmıştır. 44 kişi (%28) ise 2020 ve sonrasında gelmiştir. Bu durum ilk bakışta Almanya’dan Türkiye’ye dönen profesyonellerin sayısında bir düşüşe delalet ediyormuş gibi gözükse de söz konusu

sürecin sadece 3 yılı kapsadığını ifade etmek gerekir (2020-2023). Dolayısıyla ancak 2024'ün sonunda dönemler arasında doğru bir kıyas yapılabilecektir.

Sonuç olarak bu bölümdeki verilerden hareketle katılımcıların çoğu erkek olduğu görülecektir. Bu durum, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin çoğunun erkek olduğu hipotezini doğrulamaktadır. Katılımcılar dengeli bir yaş dağılımına sahip olduğu için araştırmanın kapsamını Almanya'daki ikinci nesil Türk göçmenlerin oluşturduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim profesyonellerin yaş ortalaması 40 civarındadır. Katılımcıların farklı bölümlerden mezun olmasının bir sonucu olarak meslekler de birbirinden farklılık göstermektedir. Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin çoğu mühendis olması nedeniyle İstanbul'da ikamet eden katılımcı sayısı diğer illere göre daha yüksektir. İstanbul gerek coğrafi konumuyla gerekse de nitelikli iş imkanıyla birçok katılımcı açısından cazibe merkezi konumundadır. Mevzubahis uzmanlar ağırlıklı olarak 2016-2020 yılları arasında Türkiye'ye dönmüştür. Bu bağlamda tersine beyin göçü ile ilgili birçok politikayı içeren Onuncu Kalkınma Planı'nın söz konusu yılları kapsadığını unutmamak gerekir.

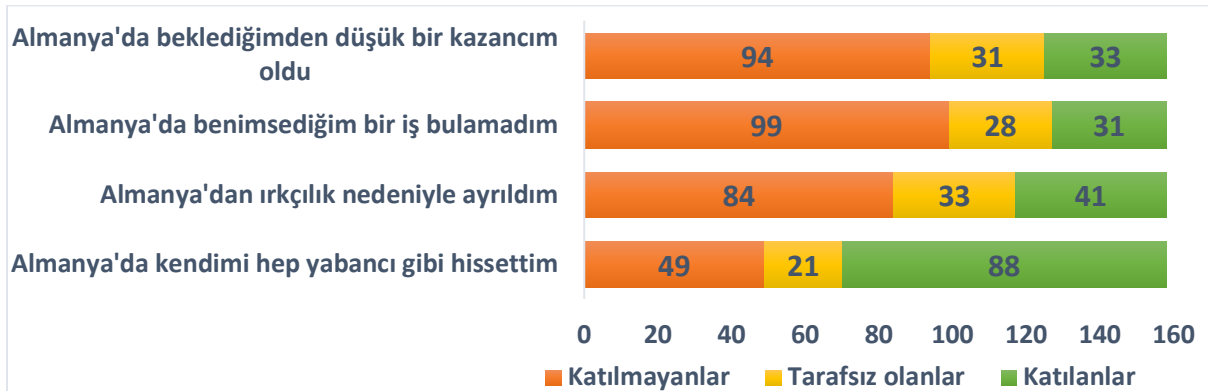
İtme-Çekme (Push-Pull) Faktörleri

Katılımcıların sosyo-ekonomik ve demografik özellikleri aktarıldıktan sonra profesyonellerin hangi nedenlerle Türkiye'ye döndükleri analiz edilecektir. Profesyonellerin Almanya'dan Türkiye'ye dönmelerinin birçok nedeni bulunmaktadır. Ancak bu nedenleri iki adımda analiz etmek yanlış olmayacaktır. Bir yandan Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonelleri Almanya'yı terk etmeye teşvik eden faktörler, diğer yandan da Türkiye'ye dönmeye teşvik eden faktörler bulunmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların geri dönme kararını etkileyen nedenler itme-çekme (*push-pull*) faktörleri şeklinde analiz edilecektir. Bu bölümde katılımcıların en çok hangi nedenlerden dolayı Almanya'dan ayrılıp Türkiye'ye döndükleri tespit edilmeye çalışılacaktır.



Şekil 16 Dönüş Kararında Ebeveyn ve Eş Etkisi

Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller birçok nedenden dolayı Türkiye'ye dönüş kararı almaktadır. Ancak bu kararları etkileyebilecek en önemli faktörlerden biri hiç kuşkusuz ailedir. Katılımcıların geri dönüş kararlarında ailelerinin gerçekten ne kadar etkili olduğunu öğrenmek için katılımcılara ebeveynleri ve eşleri hakkında sorular sorulmuştur. Katılımcıların ebeveynlerinin Türkiye'ye dönme kararları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu belirlemek için öncelikle ebeveynlerin nerede yaşadığından bahsetmek gerekmektedir. 69 katılımcının annesi ve babası Türkiye'ye kesin dönüş yapmışken, 68 katılımcının ebeveyni kesin dönüş yapmamıştır. 47 uzmanın ebeveyni ise senenin birkaç ayını Almanya'da birkaç ayını da Türkiye'de geçirmekte ve her iki ülkede “yaşamaktadır”. Şekil 16'da görüleceği üzere 68 kişinin ebeveyni Türkiye'ye kesin dönüş yapmış olmasına rağmen sadece 38 kişi (%24) ebeveyninden dolayı Almanya'dan Türkiye'ye döndüğünü ifade etmiştir. Buna karşılık 96 katılımcı ebeveyni nedeniyle Türkiye'ye gelmemiştir. Anlaşılabileceği üzere katılımcıların Türkiye'ye dönüş kararlarında ebeveyn faktörü çok etkili değildir. Aynı durum eş faktörü için de geçerlidir. Nitekim 44 kişi (%28,48) eşi nedeniyle Türkiye'ye geldiğini ileri sürerken, 78 kişi (%50) eşinden dolayı Türkiye'ye gelmediğini ifade etmiştir. Yukarıdaki verilerden de görülebileceği gibi ne ebeveynler ne de eşler Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin geri dönüş kararlarında çok etkili faktörler değildir. Ancak iki ifadeye verilen yanıtların ortalama değerleri incelendiğinde, eş faktörünün (5 üzerinden ortalama = 2,6) geri dönüş kararı üzerinde ebeveyn faktöründen (5 üzerinden ortalama = 2,4) biraz daha fazla etkiye sahip olduğu görülmektedir.

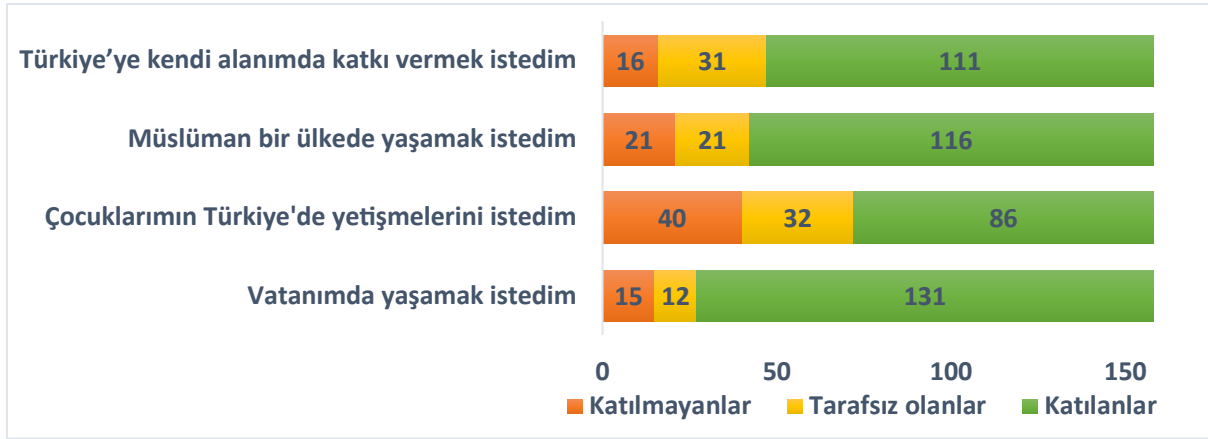


Şekil 17 İtme Faktörleri

Yukarıda profesyonellerin dönüş kararları Almanya'nın itici ve Türkiye'nin çekici faktörleri doğrultusunda alınmış bir karar olduğu vurgulanmıştır. Ailenin söz konusu faktörlerden sadece biri olduğu herkesçe kabul edilecektir. Yukarıda aile faktörü değerlendirildikten sonra bu kısımda da Almanya'nın itici faktörleri üzerinde durulacaktır. Söz konusu faktörleri gösteren

Şekil 17'ye bakıldığında katılımcıların yarısından fazlası kendilerini Almanya'da yabancı gibi hissettikleri görülecektir. Nitekim 88 kişi (%55,7) bu şekilde yanıt vermiştir. 49 katılımcı (%31,1) ise bu varsayıma katılmayarak kendilerini Almanya'da yabancı olarak hissetmediklerini ifade etmiştir. Katılımcıların yarısından fazlası kendisini Almanya'da yabancı gibi hissetmesinden yola çıkarak profesyonellerin Almanya'yı terk etmelerine sebep olan en önemli faktörlerden birinin Almanya'yı vatan olarak benimseyememeleri olduğunu varsaymak yanlış olmayacaktır. Bu durumun Almanya'da maruz kaldıkları varsayılan ırkçılıkla alakalı olup olmadığını tespit edebilmek için Şekil 17'de ırkçılık ile ilgili ifadeye verilen yanıtlar değerlendirilmesi gerekir. 84 katılımcı (%53) Almanya'dan ırkçılık nedeniyle ayrılmadığını ifade ederken, 41 profesyonel (%26) söz konusu nedenle Almanya'yı terk ettiğini ileri sürmüştür. Dolayısıyla katılımcıların Almanya'yı benimsememelerinde Almanya'da maruz kaldıkları varsayılan ırkçılık çok önemli bir rol oynamamaktadır. Bu durum oldukça dikkat çekicidir. Nitekim Almanya'daki Türklerin her daim ırkçılığa maruz kaldıkları oldukça yaygın bir düşüncedir. Ancak katılımcıların yanıtlarına bakıldığında ırkçılığın katılımcıların dönüş kararlarında varsayıldığı kadar etkili olmadığı gözükmemektedir. Bu minvalde ırkçılık, katılımcıların Almanya'yı vatan olarak benimsememelerini sağlayan ana faktör değil, birçok faktörden sadece biridir.

İrkçılığın yanında katılımcıların sosyalleşme alanları ve ailelerinden almış oldukları eğitim söz konusu diğer faktörlerden birkaç tanesidir. Bunun haricinde 31 katılımcı (%19,6) Almanya'daki işini itici faktör olarak kabul etmektedir. Nitekim mevzu bahis uzmanlar Almanya'da benimseyebildikleri bir iş bulamadıklarını ifade etmiştir. Anketi yanıtlayan 99 uzman (%62,7) ise Almanya'da benimsedikleri bir iş bulduğunu belirtmiştir. Bir işin benimsenebilmesi için birçok faktör vardır. Alınan maaş söz konusu nedenlerden biridir. 94 katılımcı (%59,5) Almanya'da beklediğinden düşük bir maaş almadığını ifade ederken, 33 katılımcı (%20,5) ise beklediğinden daha düşük bir maaş aldığını belirtmiştir. Bu durum ise doğal olarak işlerin benimsenip benimsenmemesini etkilemektedir. Bu nedenle söz konusu iki ifadeye verilen yanıtlar paralellik göstermektedir. Dolayısıyla bu verilerden hareketle katılımcıların almış oldukları maaşlar ile işi benimsemeleri arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu varsayılabilir. Bu minvalde katılımcıların bu kısımda vermiş oldukları yanıtlardan hareketle Almanya'nın itici faktörü olarak öne çıkan nedenlerin ekonomik-rasyonel değil, duygusal, değerler ve kimlik ekseninde nedenler olduğunu varsaymak yanlış olmayacaktır.



Şekil 18 Çekme Faktörleri

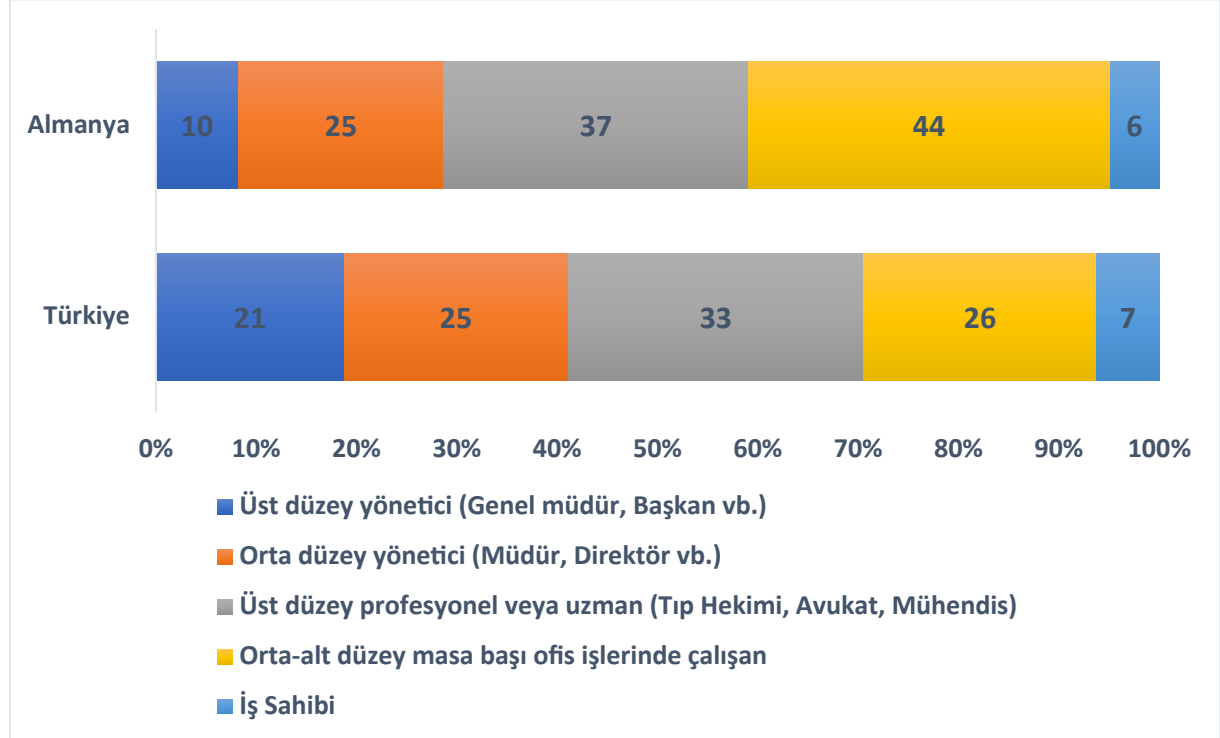
Almanya'nın itici faktörlerini değerlendirdikten sonra Türkiye'nin çekici faktörleri analiz edilmesi gerekir. Çekme faktörlerine bakıldığında profesyonellerin Almanya'dan Türkiye'ye dönüş kararlarının duygusal bir karar olduğu düşünülebilir. Nitekim 131 katılımcı (%83) vatanında yaşamak istediğinden dolayı Türkiye'ye döndüğünü vurgulamaktadır. Dolayısıyla itme faktörler kısmında da ifade edildiği üzere katılımcıların büyük bir çoğunluğu Almanya'da doğmasına rağmen Almanya'yı değil, Türkiye'yi anavatan olarak kabul etmiştir. Buna ek olarak 116 profesyonel (%72) Müslüman bir ülkede yaşama isteği nedeniyle Türkiye'ye döndüğünü bildirmiştir. Buradan hareketle katılımcıların nezdinde vatanında yaşamak istediğinden daha baskın bir faktör olduğunu varsaymak yanlış olmayacaktır. Ayrıca birçok katılımcı çocuklarının Türkiye'de yetişmelerini istemektedir. Profesyonellerin büyük çoğunluğunun Almanya'yı benimseyemedikleri dikkate alındığında bu oranın yüksek olması oldukça doğal karşılanacaktır.

Ayrıca Türkiye'de kendi alanında katkı vermek istemek de son derece duygusal bir istektir. 111 katılımcı (%70) bu isteği belirtmiştir. Anlaşılacağı üzere katılımcıların belirtmiş oldukları ve Türkiye'nin çekici faktörleri olarak kabul edilebilecek nedenler son derece duygusal faktörlerdir. İtme-Çekme (push-pull) faktörlerini ihtiva eden şekillerle yetinerek katılımcıların Türkiye'ye dönüş kararlarının son derece duygusal olduğunu ve ekonomik-rasyonel bir karar doğrultusunda alınmadığı varsayılabilir. Ancak katılımcıların Almanya'da ve Türkiye'de çalışmış oldukları yerlerdeki konumlar, almış oldukları maaşlar ve yükselmiş olan hayat standartları birbiriyle kıyaslandığında söz konusu varsayımın tam manasıyla doğru olmadığı anlaşılabilmektedir.

Görüldüğü üzere katılımcılar Almanya'yı vatan olarak benimseyemediklerinden dolayı Almanya'dan ayrılma kararı almışlardır. Profesyonellerin Türkiye'ye dönmek istemelerinin temel nedeni vatanlarında yaşama arzusudur. Nitekim katılımcıların birçoğu bu doğrultuda Türkiye'ye döndüklerini belirtmiştir. Ayrıca, profesyonellerin Türkiye'ye dönmelerinde eş faktörünün ebeveyn faktöründen daha etkili bir rol oynadığı tespit edilmiştir.

Çalışma Hayatların Kıyaslanması

Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin dönüş kararlarının sadece duygusal bir şekilde alınmış bir karar olup olmadığını tespit edebilmek için katılımcıların Almanya'daki ve Türkiye'deki çalışma hayatlarının kıyaslanması son derece önemlidir. Bu karşılaştırma, nitelikli uzmanların iş piyasasına entegrasyonunun başarılı olup olmadığının belirlenmesine de yardımcı olacaktır. Zira ancak bu şekilde Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türkiye'deki çalışma hayatıyla ilgili beklentileri ve söz konusu beklentilerin ne denli karşılandığı tespit edilebilir. Bu durum ise katılımcıların memnuniyet düzeyini doğrudan etkilemektedir. Karşılaştırmalar sonucunda katılımcıların işgücü piyasasına uyumunun başarılı olup olmadığı tespit edilebilecektir.



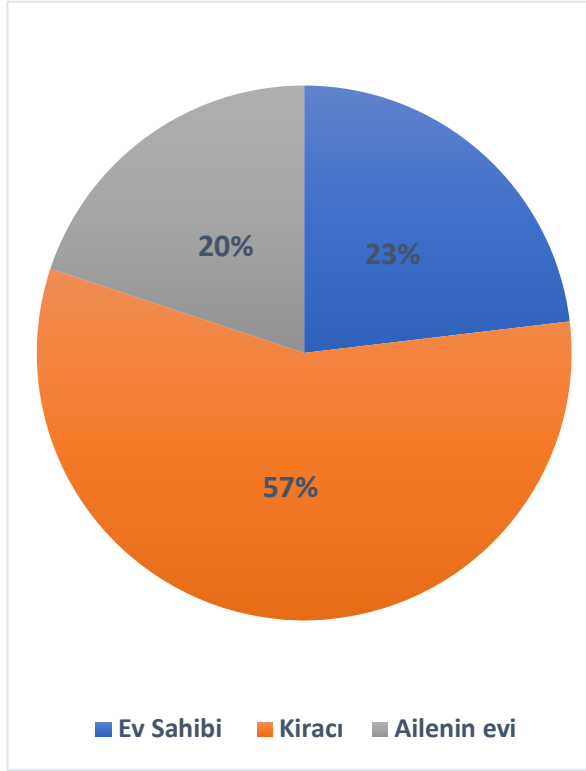
Şekil 19 Katılımcıların İşteki Konumları

Katılımcıların geri dönüş kararlarında ekonomik-rasyonel bir boyutun olup olmadığını belirlemek için profesyonellerin Almanya'daki mesleki konumları ile Türkiye'deki mesleki konumlarını karşılaştırmak önemlidir. Çünkü ancak bu şekilde bu kişilerin Türkiye'ye geldikten sonra bir meslek içi statü farklılaşması yaşayıp yaşamadıkları tespit edilebilir. Şekil 19'a bakıldığında Almanya'da üst düzey yönetici olan katılımcı sayısı 10 (%8) iken, bu sayının Türkiye'de 21'e (%19) kadar yükseldiği görülecektir. Dolayısıyla üst düzey yönetici olanların sayısı Türkiye'de %100'den fazla artmıştır. Buna karşılık 44 katılımcı (%36) Almanya'da orta-alt düzey masa başı ofis işlerinde çalışırken, 26 (%23) katılımcı Türkiye'de söz konusu konumda çalışmaktadır. İki ülkede orta düzey yönetici olarak çalışan katılımcı sayısı (22) ise aynıdır. Dolayısıyla Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller arasında bir meslek içi statü farklılaşması söz konusudur. Almanya'da 35 katılımcı otorite sahibi profesyonel olarak çalışırken, Türkiye'de aynı pozisyonda 46 kişi bulunmaktadır. Bu da Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türkiye'de mesleklerinde daha yüksek bir konuma sahip olduğunu göstermektedir.

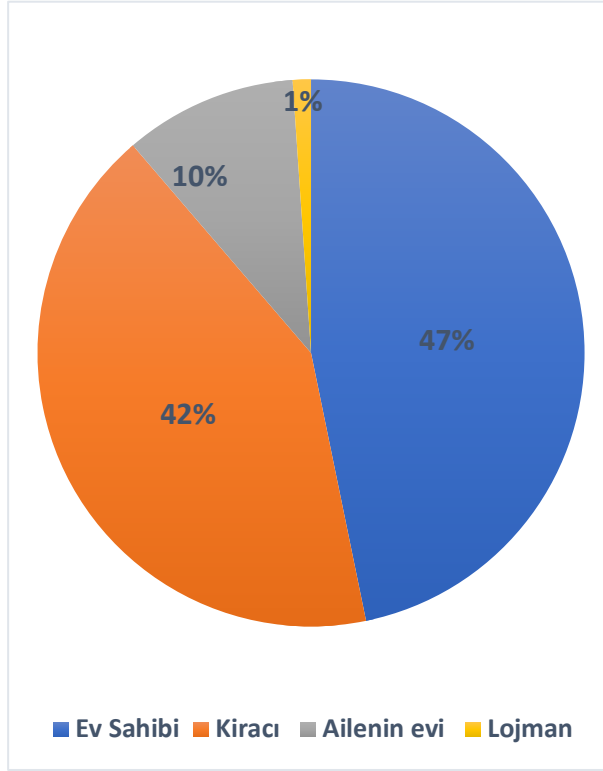
Profesyonellerin Almanya'dan Türkiye'ye dönme kararlarının sadece duygusal değil, ekonomik-rasyonel bir yönü de olduğunu gösteren ve doğrudan katılımcıların işteki konumları ile ilgili olan diğer bir veri, katılımcıların iki ülkede almış oldukları maaşlardır. Söz konusu uzmanların Almanya'da almış oldukları maaşların ortalaması 2000-2500 Euro arasındadır ve onlara göre bu miktar yeterlidir. Bunun aksine katılımcıların Türkiye'ye ilk geldiklerinde almış oldukları maaş daha yüksek olmasına rağmen (2500-3000 Euro) maaştan memnuniyet düzeyi daha azdır. Bu durum ise katılımcıların Türkiye'ye ilk geldiklerinde daha yüksek bir maaş beklentisine sahip olduğuna delalet etmektedir. Mevzubahis profesyonellerin Türkiye'de almış oldukları son maaşın ortalaması ise ciddi bir şekilde yükselmiş ve ortalama olarak 4000-4500 Euro'ya kadar ulaşmıştır.

Buna bağlı olarak maaştan memnuniyet düzeyi de olumlu bir şekilde reaksiyon göstermiştir. Maaşların hem Almanya'daki maaştan hem de Türkiye'de almış oldukları ilk maaştan bu kadar yüksek olması katılımcıların ya kendi mesleklerinde hızlı bir şekilde yükseldiklerini ya da Euro bazlı para kazandıkları bir iş kurduklarını işaret etmektedir. Ancak Türkiye'ye geldikten sonra iş sahibi oranının pek yükselmemesi (bkz. Şekil 19) katılımcıların Türkiye'de zamanla kendi mesleklerinde daha üst bir konuma ulaştıklarının açık göstergesidir. Ancak katılımcıların bireysel gelirlerine bakıldığında döviz kuru nedeniyle avro cinsinden maaşların azaldığı görülmektedir. Yine de ortalama maaşın artması, Türkiye'deki katılımcıların maaşlarının Almanya'daki gelirlerine kıyasla daha heterojen bir yapıya sahip olduğu anlamına gelmektedir.

Dolayısıyla Türkiye'de fazla kazanan katılımcılar ile diğer katılımcılar arasındaki fark Almanya'dakinden daha fazladır.



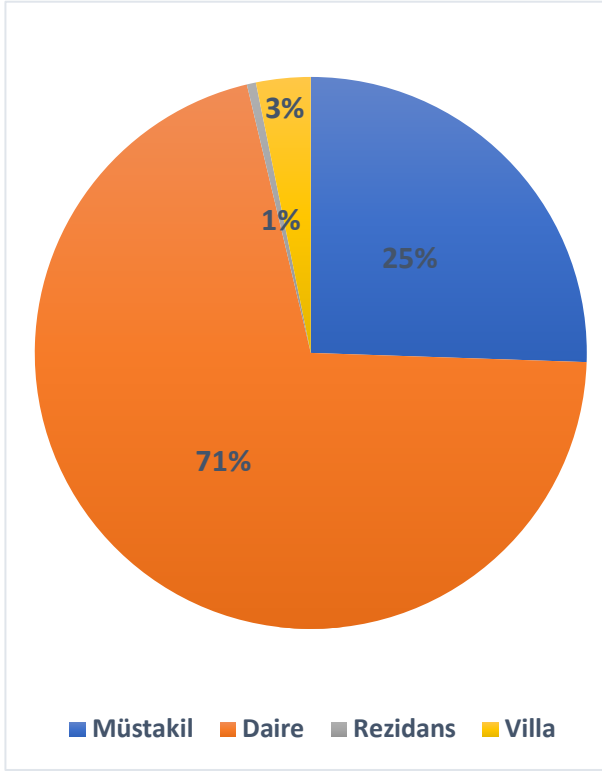
Şekil 20 Almanya'daki Ev



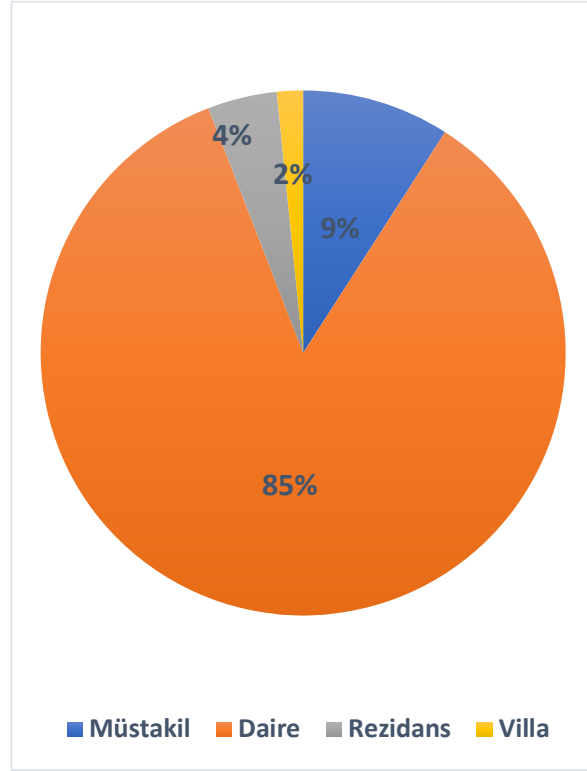
Şekil 21 Türkiye'deki Ev

Alınan maaş ve işteki konum gibi profesyonellerin Türkiye'deki çalışma ve toplumsal hayattan memnuniyet düzeyini etkileyen birçok neden vardır. Bunlardan biri şüphesiz sahip oldukları refah düzeyidir. Katılımcıların refah düzeylerini gösteren en önemli göstergelerden biri ev sahibi oranıdır. 106 katılımcı (%57) Almanya'da kirada otururken, Türkiye'de kirada oturan katılımcı sayısı 78'dir (%42). Kiracı sayısının azalmayışla doğal olarak ev sahibi olan katılımcı sayısı çoğalmıştır. Nitekim 44 (%23) uzman Almanya'da oturmuş olduğu evin sahibiyken, 87 (%47) katılımcı Türkiye'de oturmuş olduğu evin sahibidir. Dolayısıyla Almanya'dan Türkiye'ye dönen katılımcıların yarısına yakını ev sahibi olmuştur. Kiracı oranının düşmesi ve ev sahibi olanların sayısı artması profesyonellerin Türkiye'ye geldikten sonra refah düzeylerinin pekala yükseldiğini göstermektedir. Dolayısıyla profesyonellerin Türkiye'de daha yüksek bir konuma sahip olmaları nedeniyle ortalama olarak daha fazla maaş aldıkları ve bunun

sonucunda da Türkiye’de daha kolay ev sahibi olduklarını varsaymak yanlış olmayacaktır. Buna ek olarak katılımcıların kalmış oldukları evlerin tipinde de bir farklılaşma mevcuttur.

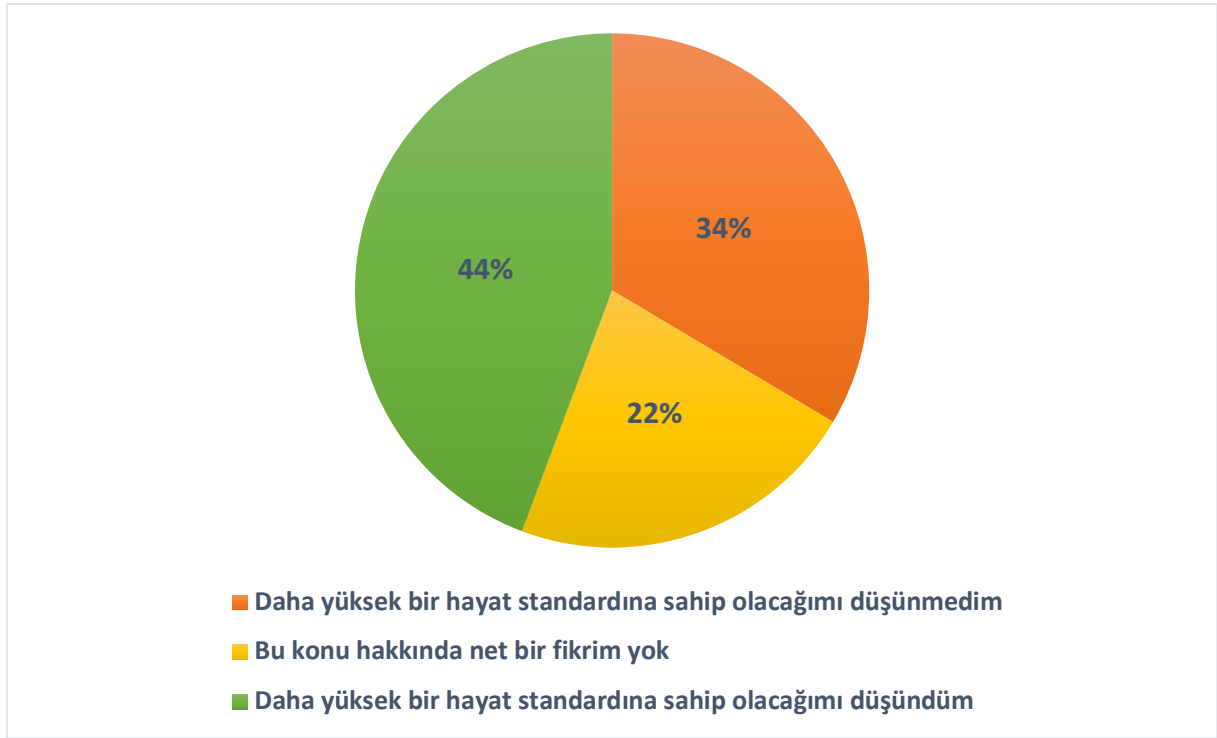


Şekil 22 Almanya’da Evin Tipi



Şekil 23 Türkiye’de Evin Tipi

Profesyonellerin Almanya’da ve Türkiye’de kalmış oldukları evler kıyaslandığında, Almanya’da dairede oturan katılımcı sayısı 133 (%71) iken, bahsi geçen sayının Türkiye’de 159’a (%85) yükseldiği görülecektir. Buna bağlı olarak 48 katılımcı (%25) Almanya’da müstakil evlerde yaşarken, Türkiye’de sadece 17 katılımcı (%9) söz konusu bir eve sahiptir. Ancak burada mevzubahis verilerin profesyonellerin değişen refah düzeyini tespit etmek için elverişli olmadığını söylemek oldukça önemlidir. Nitekim Almanya’daki evlerin yapısı Türkiye’dekinden çok farklıdır. Türkiye’de müstakil evde oturmak zenginlik göstergesi iken, Almanya’da bu durum geçerli değildir.

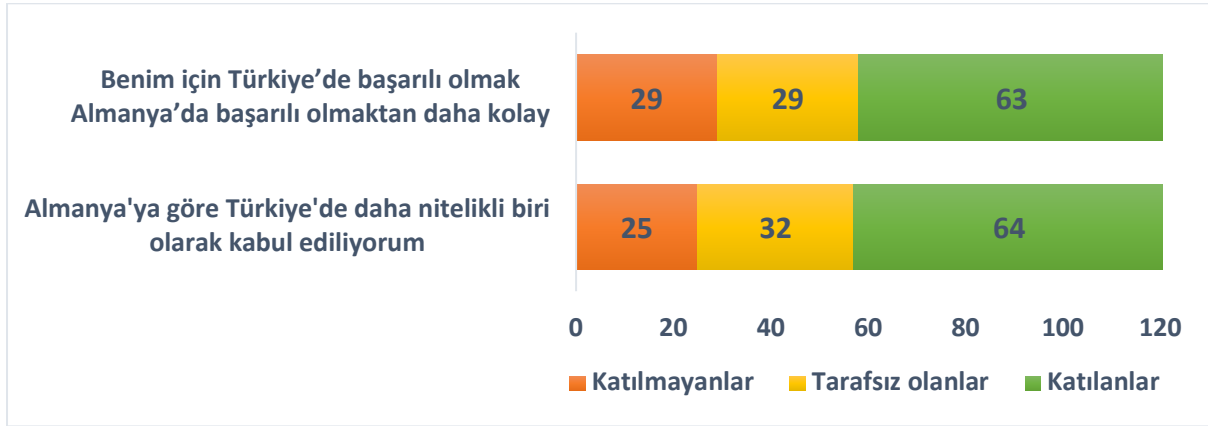


Şekil 24 Türkiye'deki Hayat Standardına Dair Beklentiler

Profesyonellerin dönüş kararlarında ekonomik-rasyonel boyutunun olabilmesi için Türkiye’de daha yüksek bir konumda çalışacaklarını, daha fazla maaş alacaklarını ve buna bağlı olarak daha yüksek bir refah düzeyine sahip olacaklarını henüz Türkiye’ye dönmeden önce bilmiş olmaları gerekmektedir. Bu nedenle katılımcılara “Türkiye’de daha yüksek bir hayat standardına sahip olacağımı düşündüm” ifadesine ne kadar katıldıkları sorulmuştur. Yukarıda görüleceği üzere 70 katılımcı (%44) henüz Türkiye’ye gelmeden önce Türkiye’de Almanya’daki hayat standardından daha yüksek bir hayat standardına sahip olacağını düşünmüştür. 53 katılımcı (%33) ise Türkiye’ye gelmeden önce söz konusu düşünceye sahip değildir. Bu veriden anlaşılabacağı üzere katılımcıların yarısına yakını Almanya’dan ayrılmadan önce Türkiye’de daha iyi bir hayata sahip olabileceğini düşünmüştür.

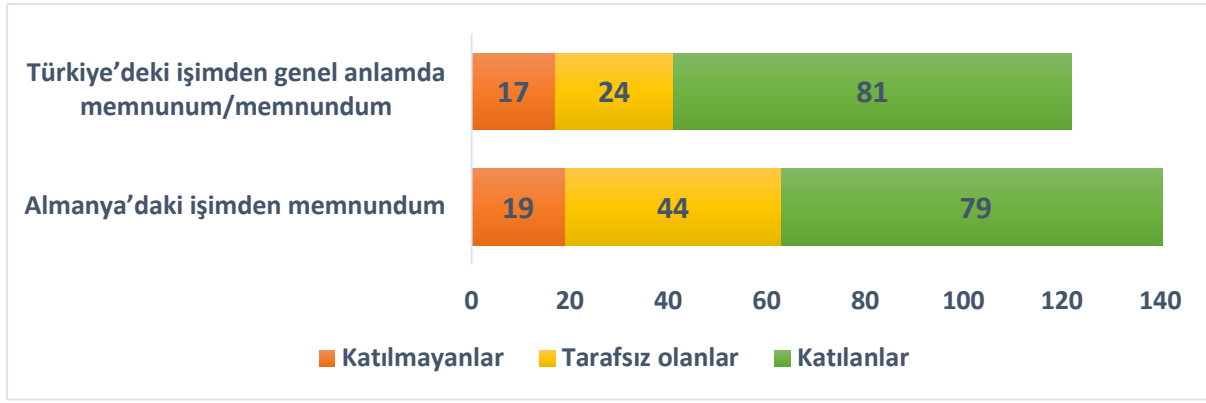
Dolayısıyla Almanya’dan Türkiye’ye dönen profesyonellerin dönüş kararları iki boyutlu nedenlere dayanmaktadır. Bu nedenlerin birinci boyutu duygusal boyuttur. Yukarıda da görüldüğü üzere katılımcıların çoğu Almanya’yı değil Türkiye’yi vatan olarak benimsemişlerdir. Nedenlerin ikinci boyutu ise Türkiye’de daha nitelikli biri olarak kabul edileceğini önceden bilmeleridir. Nitekim Şekil 24, katılımcıların Türkiye’de Almanya ile kıyasen daha nitelikli bir birey olarak kabul edildiklerini göstermektedir. Buna bağlı olarak katılımcılar Türkiye’de Almanya’daki iş tecrübeleri ile kıyasen daha iyi projelerde veya daha

üst konumda çalışacaklarını önceden düşünmektedir. Şüphesiz daha fazla yabancı dil bilme, disiplin anlayışı gibi faktörler, Almanya'dan gelen profesyonelleri Türkiye'deki profesyonellerden ayıran temel nedenlerden birkaç tanesidir. Buna ek olarak katılımcıların belirtmiş oldukları itme-çekme faktörler de değerlendirildiğinde profesyonellerin söz konusu geriye göç kararlarının hem duygusal hem de ekonomik-rasyonel bir boyuta sahip olduğunu söylemek isabetli olacaktır.



Şekil 25 Katılımcıların Almanya ve Türkiye’de Başarılı Olma İhtimallerine Bakışı

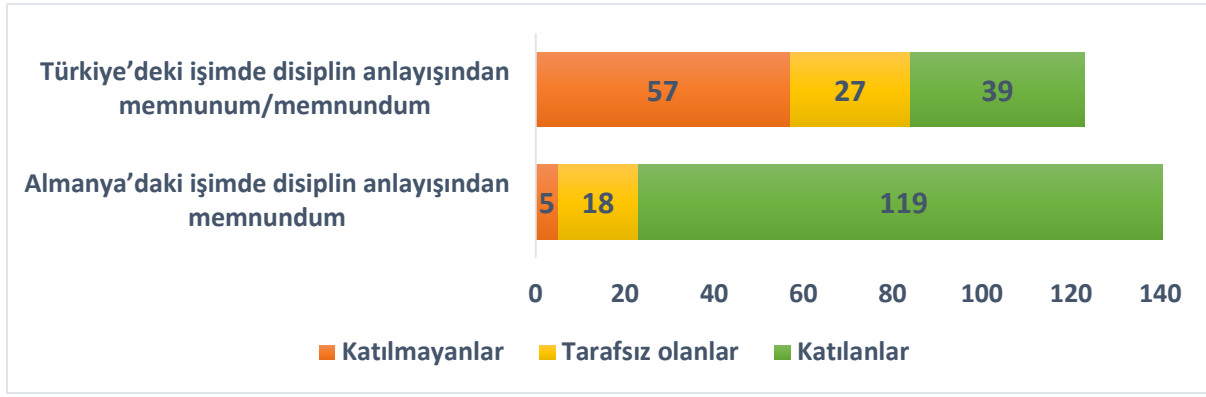
Yukarıda da ifade edildiği üzere Almanya’dan Türkiye’ye dönen profesyonellerin büyük bir çoğunluğu Almanya’ya göre Türkiye’de daha nitelikli bir birey olarak kabul edildiklerini belirtmiştir. Nitekim 64 katılımcı (%53) bu doğrultuda yanıt vermiştir. 25 katılımcı (%20,6) ise Türkiye’de Almanya’ya göre daha nitelikli bir birey olarak kabul edildiklerine katılmamaktadır. Görüleceği üzere iki yanıtın oranları arasında büyük bir fark vardır. Olumlu yanıt verenlerin sayısı olumsuz yanıt verenlerin 2,5 katıdır. Bu nedenle Almanya’dan Türkiye’ye dönen profesyonellerin Türkiye’de çoğunlukla daha nitelikli olarak kabul edildiklerini varsaymak isabetli olacaktır. Buna ek olarak 63 katılımcıya (%52) göre Türkiye’de başarılı olmak Almanya’da başarılı olmaktan daha kolaydır. 29 katılımcı (%24) ise bu şekilde düşünmemektedir. Türkiye’de daha nitelikli bir birey olarak kabul edilmeleri sonucunda sahip oldukları üst konum ve elde ettikleri gelirler katılımcıların Türkiye’deki çalışma hayatıyla ilgili memnuniyet düzeyini doğrudan etkilemektedir.



Şekil 26 İşten Memnuniyet Düzeyi

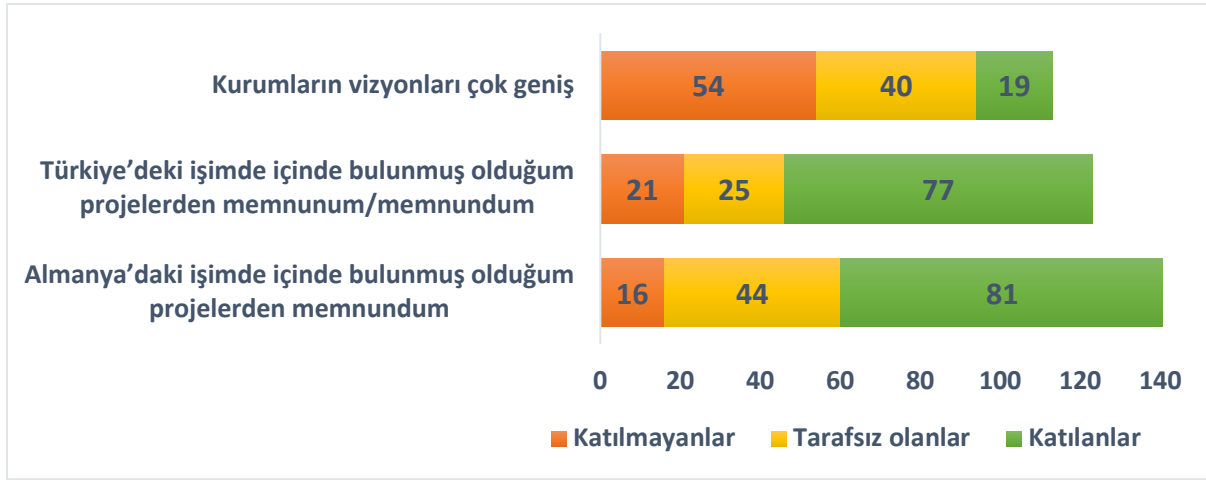
Bahsi geçen ekonomik faktörler yanı sıra profesyonellerin iş memnuniyetlerini etkileyecek birçok faktör vardır. İşteki disiplin anlayışı veya katılımcıların içinde bulunmuş oldukları projeler söz konusu memnuniyet düzeyini doğrudan etkileyen faktörler arasındadır. Bu nedenle öncelikle katılımcıların genel anlamda hem Almanya'daki hem de Türkiye'deki iş memnuniyet düzeyleri kıyaslanacaktır. Daha sonra mevzubahis memnuniyet düzeyini etkileyen disiplin anlayışına ve içinde bulunulan projelere değinilecektir.

Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin 79'u (%55,6) Almanya'daki işinden memnun olduklarını belirtmiştir. 19 katılımcı (%13) söz konusu işinden memnun değilken, 44 kişi (%31) ise tarafsız olduğunu ifade etmiştir. Buna karşılık 81 profesyonel (%66) Türkiye'deki işinden memnundur. 17 katılımcı (%14) memnun olmadığını, 24 kişi (%19,7) ise tarafsız olduğunu beyan etmiştir. Oransal olarak bakıldığında Türkiye'deki işinden memnun olma oranı %66,4 olup Almanya'daki işten memnun olma oranından (%55,6) daha yüksektir. Buna karşılık her iki ülkedeki işten memnun olmama oranı hemen hemen aynıdır. Anlaşılabacağı üzere “Almanya'daki işimden memnundum” ifadesinde tarafsız olanların birçoğu “Türkiye'deki işimden genel anlamda memnunum/memnundum” ifadesine olumlu yanıt vermiştir. Dolayısıyla katılımcıların Türkiye'deki işlerinden Almanya'daki işleriyle kıyasen az da olsa daha memnun olduklarını belirtmek gerekir. Nitekim daha yüksek bir pozisyonda çalışmak profesyonellerin Türkiye'deki işlerinden memnun olmalarında şüphesiz önemli bir faktördür.



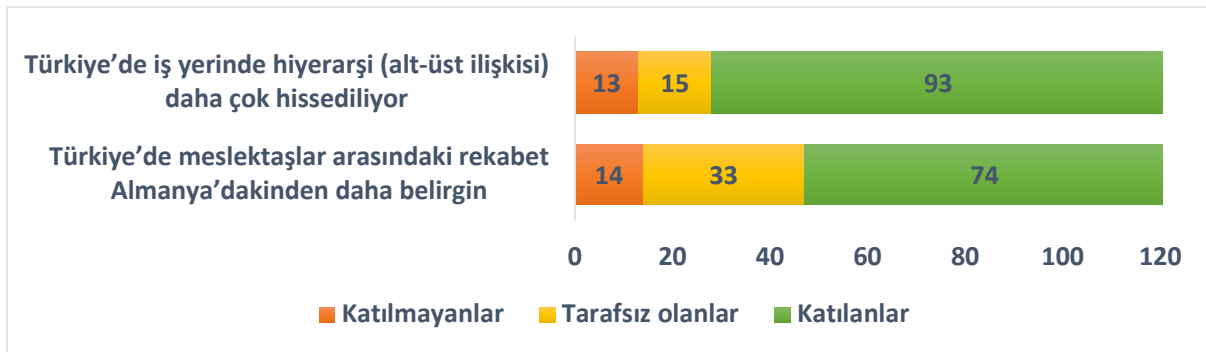
Şekil 27 İşteki Disiplin Anlayışından Memnuniyet Düzeyi

İş memnuniyetinin aksine iki ülkenin disiplin anlayışında çok büyük bir fark gözükmemektedir. 119 katılımcı (%83) Almanya'daki iş disiplin anlayışından memnun olduğunu ifade etmiştir. Buna karşılık 5 kişi (%3,5) söz konusu disiplin anlayışından memnun olmadığını belirtmiştir. 39 katılımcı (%31,2) ise Türkiye'deki iş disiplin anlayışından memnun olduğunu ifade ederken, 57 kişi (%46,7) memnun olmadığını ileri sürmüştür. Türkiye'deki iş disiplin anlayışından memnun olmayan katılımcı sayısı söz konusu anlayıştan memnun olanlardan çok daha yüksektir. Buna ek olarak Türkiye'deki disiplin anlayışından memnun olmayanların sayısı Almanya'daki disiplin anlayışından memnun olmayan katılımcı sayısının 11 katıdır. Bu da aradaki farkı çok net bir şekilde ortaya koymaktadır. İfade edilen yanıtların ortalamaları ise aradaki farkı başka bir açıdan göstermektedir. Nitekim Türkiye'deki disiplin anlayışı ile ilgili ifadeye verilen yanıtların ortalaması 2,7 iken Almanya'daki disiplin anlayışı ile ilgili ifadeye verilen yanıtların ortalaması çok daha yüksek olup 4,2 civarındadır. Bu verilerden hareketle Türkiye'deki ve Almanya'daki iş disiplin anlayışlarının birbirinden çok farklı oldukları ve katılımcıların büyük bir kısmının Almanya'daki anlayışı daha fazla benimsedikleri söylenebilir. Ancak buradan hareketle Türkiye'de iş disiplinin olmadığını varsaymak doğru olmayacaktır. Nitekim katılımcılar Türkiye'deki iş disiplini anlayışını Almanya'da alışık oldukları anlayışla karşılaştırmakta ve bu nedenle Türkiye'deki anlayıştan memnun kalmamaktadır.



Şekil 28 Projelerden Memnuniyet Düzeyi

Disiplin anlayışından sonra katılımcıların Türkiye’deki çalışma hayatı hakkındaki düşüncelerini etkileyen bir diğer faktör ise profesyonellerin içinde bulunmuş oldukları projelerdir. Katılımcıların nitelikli profesyoneller olduğu dikkate alındığında içinde bulunmuş oldukları projelerin nitelikleri kendileri için ne kadar önemli olduğu tahmin edilebilir. Bu minvalde 81 katılımcı (%57) Almanya’da içinde bulunmuş olduğu projelerden memnunken, 77 kişi (%62) aynısını Türkiye’deki projeler için düşünmektedir. Buna karşılık 16 kişi (%11,3) Almanya’daki işinde içinde bulunmuş olduğu projelerden memnun değildir. 21 katılımcı (%17,2) ise Türkiye’deki projeler için aynı düşünceye sahiptir. Katılımcıların Türkiye’de içinde bulunmuş oldukları projelerden genel anlamda memnun olmalarına rağmen kurumları vizyoner bulmamaları oldukça ilginçtir. Nitekim vizyonsuz olan bir kurumun etkili projelere imza atması pek mümkün gözükmemektedir. Bu doğrultuda 54 kişi (%47,8) Türkiye’deki kurumların vizyonlarını geniş bulmazken, 19 kişi (%16,9) söz konusu kurumların geniş vizyonlu olduğunu ifade etmektedir.



Şekil 29 Meslektaşlar Arasında Rekabet

İki ÷lkedeki çalışma hayatını karşılaştırırken her iki ÷lkedeki mesleki rekabet anlayışından da bahsetmek gerekir. şekil 29'da görüldüğü ÷zere, Türkiye'de meslektaşlar arasındaki rekabet ve alt-st ilişkisi Almanya'ya kıyasla daha belirgindir. Nitekim 74 katılımcı (%62) Türkiye'deki rekabetin daha belirgin olduğunu belirtmiştir. Sadece 14 kişi (%12) Almanya'da meslektaşlar arasındaki rekabetin Türkiye'dekinden daha baskın olduğunu düşünmektedir. Dolayısıyla 93 katılımcı (%77) Türkiye'deki iş yerinde hiyerarşinin Almanya'dakinden daha belirgin olduğunu ifade etmiştir. Buna karşılık 13 katılımcı (%10,8) Almanya'daki alt-st ilişkinin daha hissedilebilir olduğunu düşünmektedir. Ancak bu durum yukarıda da görüldüğü ÷zere katılımcıların Türkiye'deki işlerinden memnuniyet düzeyini doğrudan etkilememektedir. Bunun nedeni ise katılımcıların Türkiye'de daha st konumlarda çalışmalarıdır. Hatta bir amir olarak alt-st ilişkisinin daha belirgin olmasından hoşlanmaları muhtemeldir. Aksi söz konusu olsaydı katılımcılar bu rekabet ve hiyerarşik yapı nedeniyle iş yerlerinden memnun olmadıklarını ifade ederlerdi. Dolayısıyla katılımcıların Türkiye'deki çalışma hayatı ile ilgili vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında iş disiplin anlayışı haricinde Türkiye'deki işlerinden genel anlamda memnun oldukları görülecektir.

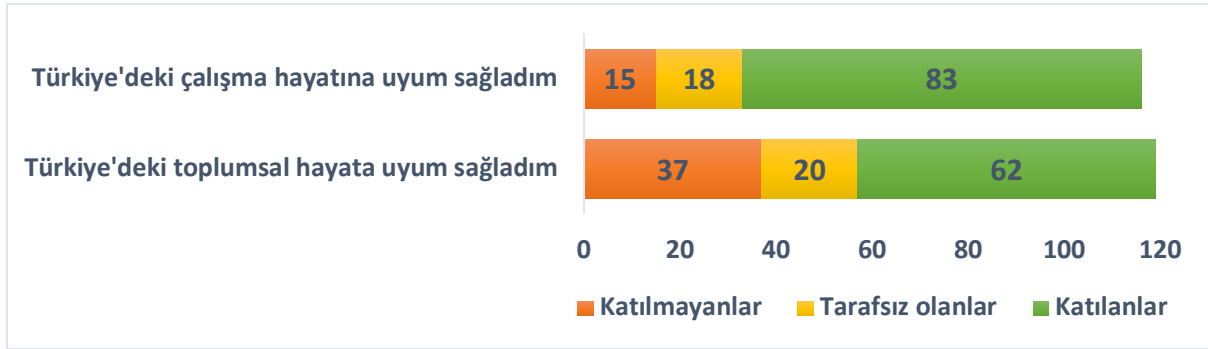


şekil 30 Türkiye'ye Dönüş Hakkındaki Görüşler

Katılımcıların Türkiye'deki çalışma hayatı hakkındaki düşünceleri ve memnuniyet düzeyleri, Türkiye'ye dönmekten pişman olup olmadıklarını doğrudan etkilememektedir. Öncelikle

uzmanların büyük bir çoğunluğunun Türkiye'ye kesin dönüş niyetiyle geldiklerini ifade etmek gerekir. Sadece 48 katılımcı (%30) Türkiye'ye kesin dönüş niyetiyle gelmediğini ve uzun vadede Almanya'ya döneceğini belirtmiştir. Ancak Türkiye'ye dönen 109 profesyonel (%66) şu anki düşüncelerinden hareketle dönüş kararından pişman değildir. Bu karardan pişman duyulmamasının ana nedenleri katılımcıların işteki konumları, yükselen refah düzeyleri ve tatmin edilen vatanda yaşama duygusudur. Bunun karşılığında 55 katılımcı (%34) Türkiye'ye döndüğünden dolayı pişman olduğunu ifade etmiştir. Görüldüğü üzere Türkiye'ye dönmekten pişman olmayanların sayısı pişman olanların iki katıdır. Ancak buna rağmen profesyonellerin %34'ünün dönüş kararı almaktan pişman duymuş olmasını da görmek gerekir.

Bu veriden hareketle Almanya'dan Türkiye'ye dönen 109 nitelikli uzmanın toplumsal ve çalışma hayatları da dahil olmak üzere Türkiye'deki hayatından memnun olduğu söylenebilir. Ancak bu durum katılımcıların Türkiye'deki toplumsal hayata ve çalışma hayatına aynı düzeyde uyum sağladıkları anlamına gelmemektedir.



Şekil 31 Katılımcıların Toplumsal Hayata ve Çalışma Hayatına Uyumu

Şekil 31, katılımcıların toplumsal hayata ve çalışma hayatına ne denli uyum sağladıklarını göstermektedir. Toplumsal hayata başarılı bir şekilde uyum sağlamak en az çalışma hayatına uyum sağlamak kadar önemlidir. Nitekim çoğu katılımcının Türkiye'ye dönüş kararından pişman olmaması için yalnızca çalışma hayatına uyum sağlamış olması yeterli değildir. Söz konusu şekle göre katılımcıların büyük bir kısmı Türkiye'deki çalışma hayatına toplumsal hayattan daha fazla uyum sağlayabilmiştir. Nitekim 83 kişi (%71,5) Türkiye'deki çalışma hayatına uyum sağladığını ifade ederken, 62 katılımcı (%52) toplumsal hayata uyum sağlayabildiğini belirtmiştir. Buna karşılık 15 katılımcı (%13) çalışma hayatına uyum sağlayamadığını belirtirken, toplumsal hayata entegre olamayanların sayısı 37'dir (%31). Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller toplumsal hayat ile kıyasen çalışma hayatına daha fazla uyum sağlamaktadırlar. Ancak Türkiye'deki katılımcıların büyük çoğunluğunun

Almanya'daki mesleki pozisyonlarından daha üst bir pozisyonda ve dolayısıyla daha otoriter bir konumda çalıştıkları da unutulmamalıdır. Dolayısıyla katılımcıların iki ülkedeki çalışma hayatını farklı mesleki pozisyonlardan değerlendirdikleri göz ardı edilmemelidir. Öte yandan profesyonellerin toplumsa hayata uyum sağlamakta zorlanmalarının birçok nedeni vardır. İlk ve belki de en önemli neden kuşkusuz Türkiye'deki büyükşehirlerin yoğunluğudur. Nitekim Almanya'nın en kalabalık şehri olan Berlin'in nüfusu 4 milyon civarındayken, katılımcıların çoğunun yaşadığı İstanbul'un nüfusu 20 milyona yaklaşmaktadır. Türkiye'ye dönen profesyoneller bu yoğunluğun beraberinde getirmiş olduğu stres, kalabalığa ve gürültüye alışık değildirler. Her ne kadar Almanya'daki Türklerin çoğu Türkiye'yi daha önce “turist” olarak geldikleri için tanıdıklarını düşünseler de bu yoğunlukta belirli bir süre yaşamının, onun kalıcı bir parçası olmakla aynı şey olmadığını vurgulamak gerekir. Dolayısıyla katılımcıların Türkiye'ye dönmeden önce toplumsal hayata dair farklı beklentileri olması muhtemeldir. Buna ek olarak Alman toplumunu düzenleyen kuralcı ve yaptırıma dayalı sistemin Türkiye’de geçerli olmaması ve kendine özgü bir sistemin olması Almanya’dan Türkiye’ye dönen profesyonellerin toplumsal hayata uyum sağlamasını zorlaştırmaktadır.

Sonuç olarak, katılımcıların Almanya’daki işlerinden ve Türkiye’deki işlerinden memnuniyetleri benzer düzeydedir. Ancak buna rağmen profesyoneller Türkiye’deki iş disiplini anlayışından Almanya’daki iş disiplini anlayışı ile kıyasen daha az memnundur. Aynı durum katılımcıların iş yerinde içinde bulunmuş oldukları projeler için de geçerlidir. Bu gibi nedenlerden dolayı katılımcıların büyük bir kısmı Türkiye’de ne olursa olsun kalıcı olduğunu ifade etse de potansiyel geri dönebilecek katılımcı sayısının az olmadığı dikkate alınması gerekir. Ayrıca, katılımcıların Türkiye’deki çalışma hayatına entegrasyonu toplumsal hayata uyumdan daha kolaydır.

Türkiye’den Almanya’ya Dönme Nedenleri

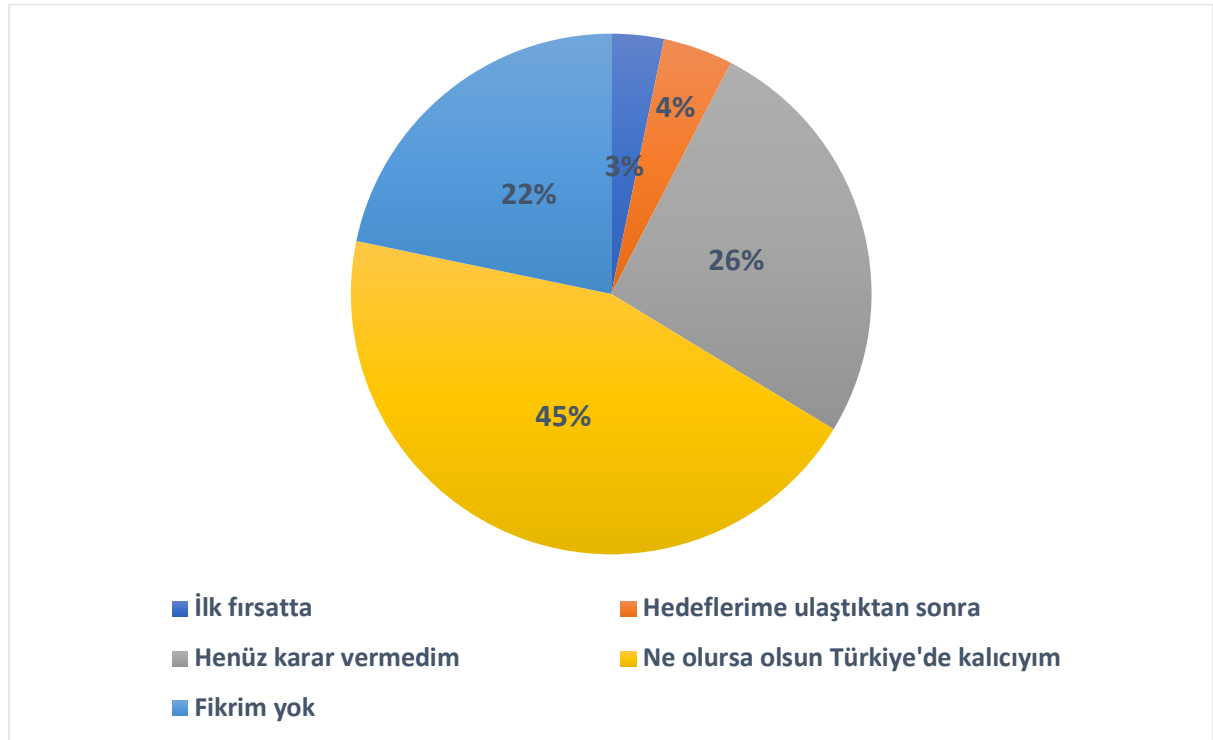
Katılımcıların memnuniyet düzeylerinden ve dönüş kararından pişman olanların oranından anlaşılabileceği üzere profesyonellerin tamamı Türkiye’de kalıcı olmayacaktır. Profesyonellerin bir kısmı halihazırda Almanya’ya dönmüşken, diğer kısmı Türkiye’dedir. Türkiye’de bulunan profesyonellerin önemli bir kısmı ne olursa olsun Türkiye’de kalıcı olduklarını ifade ederken, azımsanmayacak bir grup Türkiye’den ayrılıp yeniden Almanya’ya dönmek istediğini belirtmiştir. Dolayısıyla bu bölümde profesyonellerin Türkiye’den Almanya’ya dönüş kararı almalarını tetikleyen nedenler tespit edilip analiz edilecektir. Hemen hemen her anket çalışmasında olduğu gibi bu çalışmada da anketin son kısımlarını cevaplayan katılımcı sayısı

(119) toplam katılımcı sayısından daha düşüktür (187). Dolayısıyla bu bölümde verilen oranlar 187 sayısı üzerinden değil, 119 katılımcı sayısı üzerinden hesaplanmış oranlardır.

Tablo 3 Katılımcıların Halihazırda Bulunmuş Oldukları Ülke

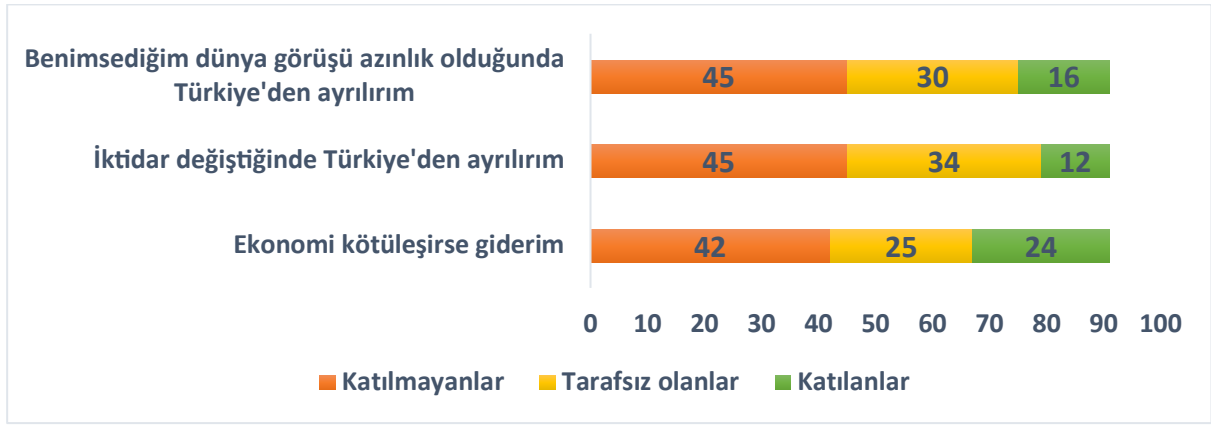
Geriye Dönme Durumu	n	%
Halihazırda Türkiye’de çalışmaya devam edenler	93	%78,15
Halihazırda Almanya’ya dönmüş olanlar	26	%21,85
Toplam	119	%100

119 katılımcının 93’ü (%78,15) çoğunlukla yukarıda zikredilen nedenlerden dolayı halihazırda Türkiye’de çalışmaktadır. 26 kişi (%21,85) ise belirli bir müddet Türkiye’de çalışmış ve daha sonra farklı nedenlerle yeniden Almanya’ya dönmüştür.



Şekil 32 Halihazırda Türkiye’de Çalışan Profesyonellerin Almanya’ya Dönme Niyetleri

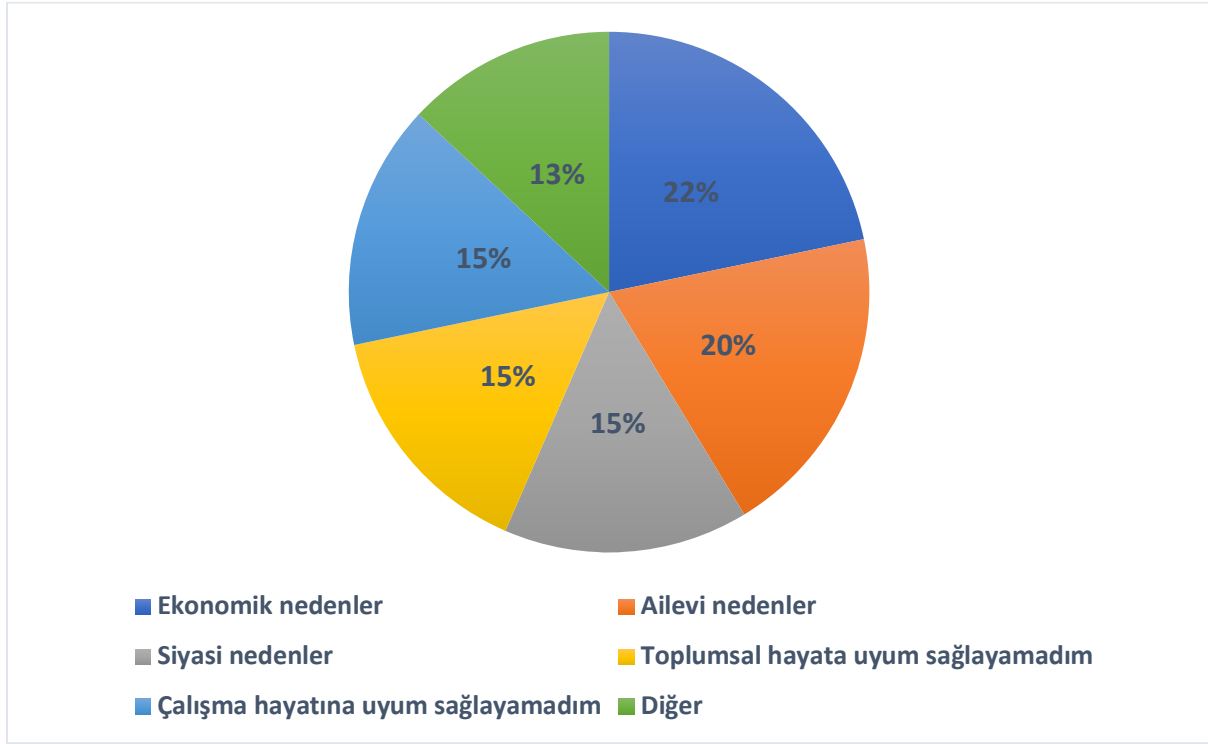
Katılımcıların büyük çoğunluğunun halihazırda Türkiye’de çalışmasından yola çıkarak söz konusu kişilerin ne olursa olsun Türkiye’de kalıcı olduklarını varsaymak doğru olmayacaktır. Nitekim şu an Türkiye’de çalışan 41 katılımcı (%45) ne olursa olsun Türkiye’de kalıcı olduklarını ifade etse de bir o kadar kişi aksini düşünmektedir. 3 katılımcı (%3,3) ilk fırsatta dönmek isterken, 4 kişi (%4,4) hedeflerine ulaştıktan sonra Almanya’ya dönmeyi talep etmektedir. Dolayısıyla halihazırda Türkiye’de çalışan katılımcıların arasında 7 kişi Almanya’ya dönmeyi düşünmektedir. 44 kişinin de (%48) bu konuyla ilgili henüz bir kararı yoktur. Henüz karar vermeyenlerin veya fikri olmayanların da var olduğu düşünüldüğünde, zamanla Almanya’ya geri dönmek isteyecek olan profesyonellerin potansiyel sayısı az olmadığı görülecektir. Bunun birçok gerekçesi vardır. Aşağıdaki şablon (bkz. Şekil 33) söz konusu kişilerin potansiyel olarak hangi nedenlerle Türkiye’ye terk edebileceğini göstermektedir.



Şekil 33 Türkiye’den Almanya’ya Dönme Nedenleri

Halihazırda Türkiye’de çalışan katılımcıların bir kısmı Almanya’ya dönmek isterken, diğer kısmı ne olursa olsun Türkiye’de kalıcı olduğunu ifade etmektedir. Şu an Türkiye’de çalışan profesyonellerin 24’ü (%27) ekonominin kötüleşmesiyle Türkiye’den ayrılabilceğini belirtmektedir. 42 katılımcı (%45) ise bu nedenle ülkeyi terk etmeyeceğini ifade etmektedir. Profesyonellerin yarısı iktidar değiştiğinde Türkiye’yi terk etmezken, 5 kişi (%5,5) olası bir iktidar değişiminde kesinlikle Almanya’ya döneceklerini ifade etmiştir. Tıpkı olası bir iktidar değişiminde olduğu gibi katılımcıların büyük çoğunluğu benimsedikleri dünya görüşünün azınlık olması durumunda da Türkiye’de kalmaya devam edecektir. Şekil 33’te görüleceği üzere katılımcıların olası bir geri dönüş kararı almalarında ekonominin kötüleşmesi ideolojik nedenlerden daha etkili bir faktördür. Nitekim katılımcıların “Ekonominin kötüleşmesinin sonucunda Türkiye’den giderim” ifadesine vermiş oldukları yanıtların ortalaması 2,7 iken, iktidar ve ideolojiye verilen yanıtların ortalaması 2,4 ve 2,5’tir. Dolayısıyla profesyonellerin

olası bir ayrılma kararında ekonominin kötüleşmesi siyasi nedenlerden daha etkili bir faktör olacağı kesindir.



Şekil 34 Almanya'ya Dönen Profesyonellerin Dönme Nedenleri

Yukarıda da ifade edildiği üzere 26 katılımcı farklı nedenlerle Türkiye'den Almanya'ya dönmüştür. Şekil 34 söz konusu profesyonellerin bir müddet Türkiye'de çalıştıktan sonra hangi nedenlerle Almanya'ya döndüklerini göstermektedir. Türkiye'den Almanya'ya dönen profesyonellerin en yaygın gerekçesi Türkiye'nin ekonomik durumudur. Ekonomik faktörlerden sonra en önemli neden aile olmuştur. Üçüncü sırada ise siyasi nedenler ile toplumsal ve çalışma hayatına entegre olamama gelmektedir. Şekil 34'te görüleceği üzere katılımcıların Almanya'ya dönüş nedenlerin başında çalışma hayatına uyum sağlayamama durumu değil, ekonomik ve ailevi nedenler gelmektedir. Türkiye'yi derinden etkileyen ekonomik kriz ve buna bağlı olarak vatandaşların alım gücündeki düşüş, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin Almanya'ya geri dönmesine neden olmuştur. Çalışmanın önceki kısımlarında da değinildiği üzere çoğu katılımcı Almanya'daki çalışma hayatından memnun olmasına rağmen vatanında yaşama isteği gibi duygusal nedenlerle Türkiye'ye dönmüştür. Almanya'daki ekonomik durumları kötü olmamasına rağmen ekonomik durumlarından fedakarlık yaparak Türkiye'ye gelen profesyonellerin kriz nedeniyle Almanya'ya dönmeleri doğal karşılanmalıdır, zira Almanya'daki kazançlarına kıyasla Euro

cinsinden gelirleri zaten daha düşükken, kriz nedeniyle ekonomik durumları daha da kötüleşmiştir. Ekonomik faktörlerin yanında ailevi nedenler de son derece etkilidir. Türkiye'ye dönen profesyonellerin birçoğunun ebeveynleri, akrabaları veya arkadaşları halen Almanya'da yaşamaktadır. Muhtemelen Almanya'da bunlarla alıştıkları ilişki tarzını Türkiye'ye geldikten sonra devam ettirememeleri Almanya'ya olan özlemlerini arttırmaktadır. Buna ek olarak sadece profesyonellerin toplumsal ve çalışma hayatına uyum sağlamaları yeterli olmamakta, ailelerinin (eşi ve çocukları) de uyum sağlaması son derece elzemdir.

Dolayısıyla katılımcıların Almanya'ya geri dönüş için ikinci en önemli faktör olarak belirttikleri ailevi nedenlerin iki boyutu bulunmaktadır. İlk boyut, Almanya'da kalan akrabalara veya ebeveynlere duyulan özlemdir. İkinci boyut ise profesyonellerin eş ya da çocuklarının Türkiye'ye uyum sağlayamaması ve burada mutlu olamamasıdır. Almanya'ya dönen profesyonellerin ekonomik ve ailevi nedenler haricinde belirtmiş oldukları üçüncü neden ise Türkiye'deki çalışma ve toplumsal hayata uyum sağlamanın zorluğudur. Anketten elde edilen verilere göre Almanya'ya dönen profesyonellerin %38'i Türkiye'deki çalışma hayatına uyum sağlamıştır. Bunun aksine mevzubahis katılımcıların %33'ü çalışma hayatına uyum sağlayamadıklarını belirtmiştir. Dolayısıyla Almanya'ya dönen profesyonellerin Türkiye'deki çalışma hayatına uyum sağlama ve sağlayamama oranı dengelidir. Bu nedenle Türkiye'den Almanya'ya dönen katılımcıların temel nedeninin çalışma hayatına uyum sağlayamamaları olduğunu ileri sürmek yanlış olacaktır. Çalışma hayatına uyum sağlayamama oranı yüksek olmamasına karşın Türkiye'deki insanların iş etiğini benimseyememe oranı oldukça yüksektir. Nitekim söz konusu katılımcıların %81'i Türkiye'deki iş etiğini benimsemediklerini ifade etmiştir. Buna ek olarak mevzubahis profesyonellerin %39'u çalışmış oldukları yere göre fazla nitelikli olduklarını belirtmiştir. Son olarak, Almanya'ya dönen profesyonellerin %15'i Almanya'ya siyasi nedenlerle döndüklerini belirtmiştir. Siyasi nedenlerin çalışma ve toplumsal hayata uyum sağlamadaki zorluklar kadar önemli bir faktör olması, Almanya'ya dönen profesyonellerin Türk siyasetinden çok da memnun olmadıklarını göstermektedir. Bu bağlamda, profesyonellerin siyasi görüşleri büyük önem taşıdığı unutulmamalıdır.

Sonuç olarak katılımcıların çoğu halihazırda Türkiye'de çalışmaktadır. Profesyonellerin sadece bir kısmı yukarıdaki nedenlerden dolayı Almanya'ya dönmüştür. Bu bağlamda en önemli neden ekonomik faktörlerdir. Bu durum, Almanya'ya dönen profesyonellerin ekonomik nedenlerle geri dönme kararı aldıklarını varsayan hipotezin doğrulandığını göstermektedir. Ancak ekonomik nedenlerden sonra ailevi nedenlerin profesyonellerin Almanya'ya dönme kararı üzerinde oldukça önemli bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak katılımcıların

çoğunluğunun Türkiye'de kalacağı hipotezi doğrulanmış olsa da potansiyel olarak Almanya'ya dönebilecek profesyonellerin sayısının az olmadığı göz ardı edilmemesi gerekir. Hem halihazırda Türkiye'de çalışan profesyonellerin potansiyel geri dönüş nedenleri hem de Türkiye'den Almanya'ya dönmüş olan profesyonellerin geri dönüş nedenleri incelendiğinde, Türkiye'den Almanya'ya geri dönüşün temel faktörlerin ekonomik durumun kötüleşmesi ve ailevi nedenler olduğu görülmektedir. Çalışma ve toplumsal hayata entegre olamama nedenleri Almanya'ya geri dönüş kararında sanıldığı kadar büyük bir rol oynamamaktadır.

Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet

Önceki bölümlerde vurgulandığı gibi anket soruları farklı kategoriler şeklinde oluşturulmuştur. Sorulara uygulanan faktör analizinin sonucu, kategorilere karşılık gelen faktörlerin ortaya çıktığını ve soruların doğru bir şekilde kategorize edildiğini göstermektedir. "Almanya'daki çalışma hayatından memnuniyet" ankette oluşturulan ve faktör analizi ile doğrulanan ilk kategoridir. Bu kategori, katılımcılara Almanya'daki çalışma hayatına ilişkin sorulan soruları ve ifadeleri içermektedir. Dolayısıyla bu bölümde katılımcıların Almanya'daki çalışma hayatına ilişkin görüşleri tespit edilmeye çalışılacaktır. Bu doğrultuda cinsiyet bağımsız değişkeninin görüşleri nasıl etkilediğini görmek için bir T-testi yapılmıştır. Cinsiyet bağımsız değişkininden sonra katılımcıların mesleklerinin Almanya'daki çalışma hayatından memnuniyetleri üzerindeki etkisi analiz edilmiştir.

Tablo 4 Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet

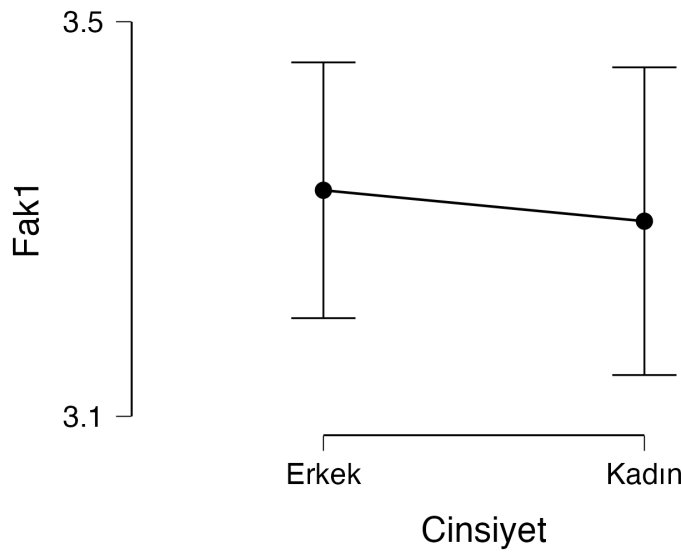
	Factor	Factor	Factor	Factor	Factor	Factor
	1	2	3	4	5	6
Almanya'daki işimde çalışma ortamından memnundum	0,822					
Almanya'daki işimde çalışma arkadaşlarımla iyi bir ilişkim vardı	0,800					
Almanya'daki işimde disiplin anlayışından memnundum	0,776					

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
Almanya'daki işimden memnundum	0,661					
Almanya'daki işimde içinde bulunmuş olduğum projelerden memnundum	0,651					
Almanya'daki işimde çalışma saatlerinden memnundum	0,563					
Almanya'daki işimin çok disiplinli olmasından bunalıyordum	0,553					
Almanya'daki işimde maaşımdan memnundum	0,519					
Almanya'da iş disiplini Türkiye'den daha fazladır	0,345		-0,377			

***Cronbach's α = 0.848**

Tablo 4'te gösterildiği gibi Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller Almanya'daki çalışma ortamı konusunda çoğunlukla hemfikirdir (0,822). Bu da Almanya'da profesyonellere sunulan çalışma ortamının pozisyon, meslek veya şehirden bağımsız olarak benzer olduğunu göstermektedir. Aynı durum iş arkadaşları (0,8) ve iş disiplini (0,776) için de geçerlidir. Dolayısıyla katılımcılar pozisyon veya meslekten bağımsız olarak bu üç ifade hakkında benzer görüşlere sahiptir. Ancak daha sonraki ifadeler söz konusu olduğunda, katılımcıların görüşleri giderek daha fazla farklılaşmaktadır. Bunun nedeni ise sonraki ifadelerin katılımcıların meslekleri ve işteki pozisyonları ile doğrudan ilişkili olmasıdır. Örneğin, katılımcıların dahil oldukları projeler hakkında önceki ifadelerle kıyasen daha farklı görüşlere sahip olmaları doğaldır (0,651). Nitekim bir tercüman bir mühendis kadar ses getiren projelerde yer almamaktadır. Üstelik mühendislerin dahil oldukları projelerin nitelikleri de pozisyonlarına göre değişmektedir. Dolayısıyla mühendisler kendi aralarında da bu ifade hakkında farklı fikirlere sahip olmaları muhtemeldir. Bu nedenle katılımcılar Türkiye'deki çalışma hayatından memnuniyete ilişkin ilk üç ifade dışındaki ifadelerde farklı görüşlere sahiptir.

Buna ek olarak Almanya'daki "Çalışma Hayatından Memnuniyet" ile ilgili olan düşüncelerde katılımcıların cinsiyetleri ne kadar etkili olduğunu görebilmek için "Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet" ile ilgili ifadeler ve cinsiyet bağımsız değişkeni T-test ile sınanmıştır. "Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet" adlı Faktör 1'de katılımcıların cinsiyetleri düşünceleri üzerinde çok önemli bir etkiye sahip değildir. Nitekim T-test'in sonucunda p değerinin 0.05'ten büyük olması (p değeri=0.773) nedeniyle herhangi bir anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir. Dolayısıyla Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin Almanya'daki çalışma hayatı ile ilgili düşünceleri cinsiyetlerine göre ciddi bir şekilde farklılaşmamaktadır.



Şekil 35 Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet ile Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-test)

Katılımcıların Almanya'daki çalışma hayatıyla ilgili düşüncelerin cinsiyete göre değişmediğini gösteren diğer bir veri yanıtların ortalamasıdır. Nitekim erkek katılımcıların bu bağlamda vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,32 civarındadır. Kadın profesyonellerin vermiş oldukları yanıtların ortalaması ise 3,29 civarındadır. İki grup aynı ortalama değere sahip olsa da erkek profesyonellerin cevapları kadın katılımcıların cevaplarına göre daha homojendir (bkz. Şekil 35). Erkeklerin yanıtları dar bir aralığı kapsarken, kadın katılımcıların yanıtları daha geniş bir aralığı kapsamaktadır. Bu ise kadın profesyonellerin yanıtlarının erkeklerle kıyasen kendi içinde daha fazla farklılık gösterdiğine delalet etmektedir. Ancak kadın katılımcıların yanıtlarındaki çeşitliliğe rağmen, kadın ve erkek katılımcıların ortalama değerlerinin birbirine yakın olmasından ve p değerinin 0.05'ten büyük olmasından dolayı, "Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet" ile ilgili ifadelerle cinsiyet bağımsız değişkeni arasında herhangi bir anlamlı farklılaşmanın mevcut olmadığı aşıkardır.

Tablo 5 Mesleklere Göre Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet

Meslek	Almanya'daki işimden memnundum	Almanya'daki işimde maaşımdan memnundum	Almanyadaki işimde çalışma ortamından memnundum	Almanya'daki işimde çalışma arkadaşlarımla iyi bir muhabbetim vardı	Almanya'daki işimde çalışma saatlerinden memnundum
Mühendis	3,7	3,6	4	4	4,1
Eğitimci	3,3	3	3,5	3,9	3,6
Yönetici	3,9	3,4	3,9	4	3,8
Medyacı	3,8	3,4	3,6	4	3,6
Sağlıkçı	3,1	3,3	3,6	3,8	3,8
Tercüman	3,7	3,2	3,7	3,7	3,7
Ekonomist	3	3,4	4	4,1	3,8
Tüccar	3,6	3,9	4	3,5	3,8
Diğer	3,6	3,4	3,9	4,1	3,7
Genel	3,5	3,4	3,8	3,9	3,8

Tablo 5, farklı meslek gruplarının Almanya'daki çalışma hayatından memnuniyetlerini göstermektedir. Memnuniyet, 1'den 5'e kadar bir ölçekle değerlendirilmiş ve meslekler gruplarının her bir ifadeye vermiş oldukları ortalama esas olarak alınmıştır. Buna ek olarak, her meslek grubunun her bir ifadeye verdikleri yanıtların genel ortalaması tablonun sonunda verilmiştir. Bu minvalde 1 en düşük memnuniyet, 5 ise en yüksek memnuniyeti temsil etmektedir. Buna göre Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller genel anlamda Almanya'daki işlerinden memnunnlardır. Maaş ve çalışma saatlerinden memnuniyet düzeyi oldukça yüksektir. Aynı durum profesyonellerin iş yerindeki çalışma arkadaşları için de

geçerlidir. Almanya'daki işinden en fazla memnun olanlar yöneticilerdir. En az memnun olanlar ise ekonomistlerdir. Buna rağmen ekonomistlerin çalışma ortamından ve çalışma arkadaşlarından memnun olmaları oldukça ilginçtir. Bu durum ise ekonomistlerin nezdinde çalışma ortamının iş memnuniyeti üzerinde çok etkili bir faktör olmadığını göstermektedir. Tablo 5'den anlaşılabacağı üzere Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller meslek fark etmeksizin genel olarak Almanya'daki işlerinden ve özellikle de çalışma saatlerinden memnun olduklarını açık bir şekilde göstermektedir. Eğitimciler haricinde tüm meslek grupları genel anlamda Almanya'daki maaştan memnundur. Almanya'daki çalışma hayatı ile ilgili hiçbir meslek grubu herhangi bir olumsuz düşünceye sahip değildir.

Tablo 6 Almanya'ya Dönenler ve Dönmeyenlere Göre Almanya'daki Çalışma Hayatı

Almanya'ya dönen ve dönmeyenler	Almanya'daki işimden memnundum	Almanya'daki işimde maaşımdan memnundum	Almanyadaki işimde çalışma ortamından memnundum	Almanya'daki işimde çalışma arkadaşlarımla iyi bir muhabbetim vardı	Almanya'daki işimde çalışma saatlerinden memnundum
Almanya'ya dönmeyenler	3,7	3,4	3,9	4	4
Almanya'ya dönenler	3,3	3,5	3,7	3,7	3,6
Genel	3,5	3,45	3,8	3,85	3,8

Tablo 6, bir yanda halen Türkiye'de çalışmakta olan katılımcıların, diğer yanda ise Almanya'ya geri dönmüş olan katılımcıların Almanya'daki çalışma hayatlarından duydukları memnuniyete ilişkin görüşlerini göstermektedir. Buna göre, Almanya'ya dönmüş olan profesyoneller halihazırda Türkiye'de çalışmakta olan profesyonellere kıyasla Almanya'daki işlerinden daha az memnundur. Bu katılımcıların yine de Almanya'ya dönmüş olmaları ilginçtir. Halihazırda Türkiye'de çalışan katılımcıların Almanya'daki işlerinden çok memnun olmaları da aynı derecede ilginçtir. Bu durum katılımcıların genel anlamda Almanya'daki işlerinden memnun olmalarına rağmen Türkiye'ye döndüklerine işaret etmektedir. Bu da Türkiye'ye olan duygusal bağlılığın Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin dönüş kararında ne kadar büyük bir rol oynadığını göstermektedir. Tablo 6, Almanya'ya geri dönen profesyonellerin Almanya'daki

maaşlarından şu anda Türkiye'de çalışan katılımcılara kıyasla daha fazla memnun olduklarını göstermektedir. Fakat buna karşılık halen Türkiye'de bulunan katılımcıların Almanya'daki çalışma ortamı, çalışma arkadaşları ve çalışma saatleri hakkındaki düşünceleri daha olumludur. Dolayısıyla önceki bölümlerde değinildiği gibi burada da maaşın iş memnuniyetini etkileyen tek faktör olmadığı söylenebilir. Tablo 6 da bu durumu doğrulamaktadır. Maaş haricindeki değişkenler dikkate alındığında halihazırda Türkiye'de çalışan katılımcıların Almanya'daki maaşlarından daha az memnun olsalar da genel olarak Almanya'daki işlerinden geri dönenlere kıyasla daha memnun oldukları söylenebilir.

Sonuç olarak Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin Almanya'daki çalışma hayatından memnuniyetleri üzerinde cinsiyetleri çok önemli bir etkene sahip değildir. Nitekim p-değeri ($<0,05$) değerinden büyüktür ve bu da anlamlı bir farklılaşmanın olmadığına işaret etmektedir. Dolayısıyla, katılımcıların Almanya'daki çalışma hayatına ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine bağlı olarak değişmediği söylenebilir. Ayrıca, katılımcıların meslekleri ne olursa olsun Almanya'daki çalışma hayatlarından genellikle memnun oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte halen Türkiye'de çalışan katılımcılar Almanya'ya dönmüş olan katılımcılara kıyasla Almanya'daki çalışma hayatı hakkında daha olumlu görüşlere sahiptir

Türkiye'deki Çalışma Hayatından Memnuniyet

Faktör analizi sonucu doğrulanan ikinci kategori "Türkiye'deki Çalışma Hayatından Memnuniyet" isimli faktördür. Söz konusu kategori birinci kategorinin aksine katılımcılara Türkiye'deki çalışma hayatından memnuniyetleri ile ilgili sorulan soruları ihtiva etmektedir. Bu şekilde iki ülkenin çalışma hayatı ile ilgili olan iki faktör birbiriyle kıyaslanabilecektir. Bu doğrultuda öncelikle ikinci faktörün içermiş olduğu sorular/ifadelere yer verilecek, ardından cinsiyet bağımsız değişkeninin söz konusu faktör üzerindeki etkisini belirlemek için T-testi yapılacaktır. En sonda da tıpkı bir önceki bölümde yapıldığı gibi mesleklerin katılımcıların Türkiye'deki çalışma hayatı hakkındaki düşünceleri üzerinde ne kadar etkili olduğu analiz edilecektir. Bu şekilde katılımcıların Almanya'daki ve Türkiye'deki çalışma hayatları hakkındaki düşünceleri kıyaslanabilecektir.

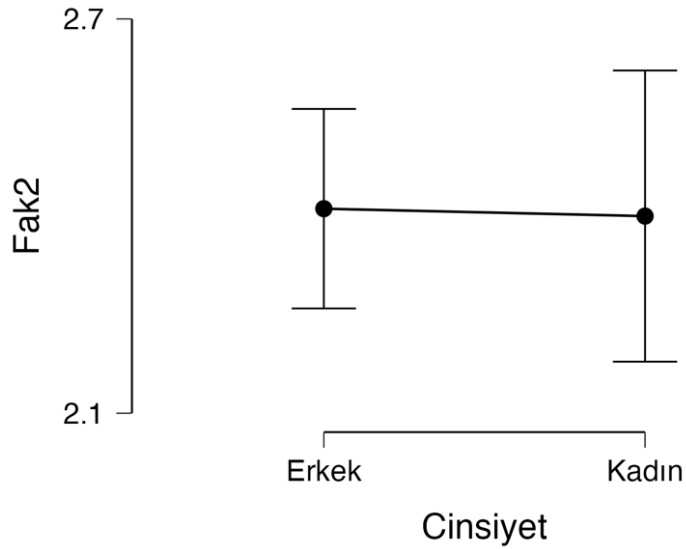
Tablo 7 Türkiye’deki Çalışma Hayatından Memnuniyet

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
Türkiye’deki işimde çalışma ortamından memnunum/memnundum		0,840				
Türkiye’deki çalışma hayatına uyum sağlayabildiğimi düşünüyorum		0,698				
Türkiye’deki işimde içinde bulunmuş olduğum projelerden memnunum/memnundum		0,666				
Türkiye’deki işimden genel anlamda memnunum/memnundum		0,657				
Türkiye’deki işimde çalışma arkadaşlarımla iyi bir muhabbetim var/vardı		0,642				
Türkiye’deki işimde disiplin anlayışından memnunum/memnundum		0,476				
Türkiye’deki işimde maaşımdan memnunum/memnundum		0,384				
Almanya’dan gelen profesyonellerin Türk iş piyasalarına uyum sağlayabilmeleri çok kolay		0,369	0,313			
Türkiye’ye çalışma amaçlı dönüş yaptığımda toplumsal hayata hızlı bir şekilde uyum sağladım		0,367				
Türkiye’deki işimde göçmen olmamdan dolayı avantajlıyım		0,337				

***Cronbach's α =0.827**

Tablo 7, katılımcıların Türkiye'deki çalışma hayatından memnuniyet konusunda en çok hangi ifadeler için benzer görüşlere sahip olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda tıpkı Almanya'daki çalışma hayatında olduğu gibi, katılımcılar çalışma ortamı hakkında da çoğunlukla aynı görüşlere sahiptir (0,840). Ancak daha sonraki ifadelere verilen cevaplar farklılık göstermektedir. Bu durum katılımcıların Almanya'daki çalışma hayatına ilişkin oldukça benzer,

Türkiye'deki çalışma hayatına ilişkin ise farklı görüşlere sahip olduğunu açıkça göstermektedir. Türkiye'deki çalışma hayatına ilişkin görüşler, katılımcıların meslekleri ve pozisyonları açısından farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bu da Almanya'dan Türkiye'ye gelen tüm profesyonellere aynı ortamın sunulmadığı ve aynı şekilde değer verilmediği anlamına gelmektedir. Bu durum katılımcıların Türkiye'deki çalışma hayatı hakkında çoğunlukla farklı görüşlere sahip olmasını sağlamaktadır. Ayrıca, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türkiye'deki çalışma hayatı hakkındaki düşüncelerinin cinsiyete göre değişmemektedir. Nitekim uygulanan t-testin sonucunda elde edilen p değeri (0,932), anlamlı farklılaşmayı gösteren p değerinden ($p \text{ değeri} < 0.05$) daha yüksektir. Hem erkeklerin hem de kadın katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,4 civarında olmasına rağmen, erkeklerin yanıtları daha homojen bir yapıya sahiptir. Zira Şekil 36'da görüldüğü üzere kadın katılımcıların yanıtları daha geniş bir alanı kapsamaktadır. Dolayısıyla, cinsiyet bağımsız değişkenini göz önünde bulundurarak Faktör 2'de anlamlı bir fark olmadığını, ancak erkek katılımcıların yanıtlarının kadın katılımcıların yanıtlarına kıyasla daha az bir fark gösterdiği söylenebilir.



Şekil 36 Türkiye'deki Çalışma Hayatından Memnuniyet ile Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-test)

Tablo 8 Mesleklere Göre Türkiye’deki Çalışma Hayatına ve Toplumsal Hayata Uyum

Uyum	Türkiye’deki çalışma hayatına uyum sağlayabildiğimi düşünüyorum	Türkiye’ye çalışma amaçlı dönüş yaptığımda toplumsal hayata hızlı bir şekilde uyum sağladım	Almanya'dan Türkiye'ye gelen profesyonellerin Türk iş piyasalarına uyum sağlayabilmeleri çok kolay
Mühendis	3,6	3,1	2,4
Eğitimci	3,9	3,5	2,6
Yönetici	4	3,8	3
Medyacı	4,1	3,5	2,3
Sağlıkçı	3,8	3,2	2
Tercüman	4,3	4	3,3
Ekonomist	3,9	3,4	2,6
Tüccar	2,9	3	2,2
Diğer	3,7	2,9	2,8
Genel	3,8	3,4	2,6

Tablo 8, katılımcıların Türkiye'deki çalışma hayatına ne ölçüde uyum sağlayabildiklerini göstermektedir. Bu tablodaki en ilginç veri, katılımcıların Türkiye'deki çalışma hayatına genel olarak uyum sağlamalarına rağmen, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türk işgücü piyasasına çok kolay uyum sağlamalarının mümkün olmadığını düşünmeleridir. Bu durum ise söz konusu uyumun ancak uzun ve zorlu bir sürecin sonunda mümkün olduğunu göstermektedir. Ayrıca toplumsal hayata uyum konusundaki görüşler, katılımcıların gözünde çalışma hayatına uyumun toplumsal hayata uyumdan daha kolay olduğunu göstermektedir. Tablo, Türkiye'deki çalışma hayatına en kolay uyum sağlayabilenlerin tercümanlar, medya

Çalışanları ve yöneticiler olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda tablo 8, mühendislerin Türkiye’deki çalışma hayatına genel anlamda uyum sağlayabildiklerini göstermektedir. Kuşkusuz bu gelişmede Türkiye'nin son yıllarda başlattığı Milli Teknoloji Hamlesi'nin etkisi vardır. Nitekim hamle kapsamındaki programlar ve uygulamalar sayesinde mühendislerin yer aldığı projeler önemli ölçüde devlet desteği almaktadır. Ayrıca Türkiye'nin son yıllarda dünya çapında ses getiren mühendislik projelerine imza atmış olması Almanya'dan Türkiye'ye dönen mühendislerin Türkiye'deki çalışma hayatına uyum sağlamasında dolaylı bir etkiye sahiptir. Milli Teknoloji Hamlesi sayesinde mühendisler dahil oldukları projelerin meyvelerini görebilmekte, bu ise Türkiye'deki çalışma hayatının olumsuz yönlerini telafi etmektedir. Almanya’dan Türkiye’ye dönen mühendisler daha fazla iş yüküne karşılık daha az maaş almalarına rağmen Türkiye'deki işlerinden genel olarak memnunar.

Ancak bununla birlikte, diğer meslek grupları gibi mühendisler de Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türk işgücü piyasalarına entegre olmalarının kolay olmadığına inanmaktadır. Hatta sağlık çalışanları çalışma hayatına oldukça entegre olduklarını belirtmekle birlikte, profesyonellerin Türk işgücü piyasalarına uyum sağlamasının kolaylığı konusunda en olumsuz görüşe sahip olanlardır. Katılımcıların genellikle benzer şekilde düşünmelerinin birkaç temel nedeni vardır. Birincisi, bu durum Türkiye’nin tersine beyin göçü altyapısının yeterli olmadığını göstermektedir. Altyapı yeterli olsaydı katılımcılar Almanya’dan Türkiye’ye dönen profesyonellerin iş piyasalarına uyumu hakkında en azından bu kadar olumsuz dşnmezlerdir. İkincisi, tabloya göre toplumsal hayata uyumun çalışma hayatına uyumdan bariz bir şekilde daha zordur. Bu da Türkiye’nin söz konusu profesyonellerin özellikle toplumsal hayata uyumlarını kolaylaştıracak çözümler bulmak zorunda olduğunu göstermektedir.

Tablo 9 Mesleklere Göre Türkiye'deki Çalışma Hayatından Memnuniyet

Meslekler	Türkiye'deki işimden memnunum	Türkiye'deki işimde maaşımdan memnundum	Türkiye'deki işimde çalışma ortamından memnunum	Türkiye'deki işimde çalışma arkadaşlarımla iyi bir muhabbetim var	Türkiye'deki işimde çalışma saatlerinden memnunum
Mühendis	3,6	3	3,3	4	2,4
Eğitimci	3,8	3	3,8	4	3,6
Yönetici	3,8	3,1	4	3,3	3,2
Medyacı	3,8	3,1	3,9	4,1	2,5
Sağlıkçı	3,1	2,6	3,1	4	2,6
Tercüman	4,3	4,2	3,5	4,2	4
Ekonomist	3,7	2,7	2,5	4,1	2,4
Tüccar	3	2,3	3	3,4	2,1
Diğer	3,6	2,8	3,2	3,9	3,2
Genel	3,6	3	3,3	3,9	2,9

Tablo 9, farklı meslek gruplarından katılımcıların Türkiye'deki işlerinden memnuniyet düzeylerini göstermektedir. Memnuniyet 1'den 5'e kadar derecelendirilmiş ve meslek gruplarının her bir ifadeye verdikleri yanıtların ortalaması kullanılmıştır. Buna ek olarak, katılımcıların her bir ifadeye verdikleri yanıtların genel ortalaması, mesleki farklılıklardan bağımsız olarak tablonun sonunda verilmiştir. Burada 1 en düşük memnuniyet düzeyini, 5 ise en yüksek memnuniyet düzeyini temsil etmektedir. Tablo 9, tüm meslek gruplarındaki katılımcıların Türkiye'deki işlerinden Almanya'daki işlerine kıyasla daha memnun olduklarını göstermektedir. Türkiye'deki işlerinden en memnun olanlar tercümanlardır. Mühendisler ve sağlık çalışanları genel olarak nötr olmakla birlikte neredeyse olumlu bir görüşe sahiptir. Bu

durum, Türkiye'deki işlerinden en memnun olanların mühendisler olduğu varsayımıyla çalışmaktadır. Sağlık çalışanları da Türkiye'deki işlerinden memnun olmamakla birlikte genel ortalamanın altındadır. Bu da sağlık çalışanlarının Türkiye'deki işlerinden diğer meslek gruplarındaki katılımcılara göre daha az memnun olduğunu göstermektedir. Aldıkları maaşın bu durum üzerinde doğrudan etkisi vardır. Nitekim sağlık çalışanları maaşlarından memnun olmayan meslek grupları arasında yer almaktadır. Ancak işlerinden duydukları memnuniyetin Türkiye'de de Almanya'daki kadar yüksek olması dikkat çekicidir. Sağlık çalışanlarının yoğun çalışma saatleri ve sağlık sektöründeki şiddet gibi nedenlerle Almanya'ya gitmek istedikleri bilinmektedir. Sadece 2022 yılında Almanya'ya giden doktor sayısı 2500 civarındadır. Ancak Almanya'dan Türkiye'ye dönen doktorların da işlerinden memnun olması, Türkiye'deki doktorların Almanya'daki doktorlar ve işleri hakkında ütöpik bir fikre sahip olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, maaşlarından en memnun olanlar çevirmenlerdir. Mühendisler ise bu konuda kararsızdır.

Genel olarak tüm meslek grupları Türkiye'deki çalışma ortamından ve iş arkadaşlarından memnundur. Ancak Türkiye'de çalışma saatlerinden memnuniyet oldukça düşüktür. Örneğin, sağlık çalışanlarının ortalaması 2,6'dır. Sağlık çalışanlarının çok yoğun olduğu ve hatta diğer mesleklere kıyasla en çok çalışanlar olduğu varsayılmasına rağmen mühendislerin çalışma saatlerinden daha az memnun olması oldukça ilginçtir. Ancak sağlık çalışanlarının maaşlarından memnun olmamaları, yaptıkları işin karşılığını yeterince alamadıklarını da gösteriyor olabilir. Yani bir yanda çok çalışıp az maaş alan sağlık çalışanları, diğer yanda ise çok çalışıp maaşlarından sağlık çalışanlarına göre daha memnun olan mühendisler vardır. Türkiye'deki mühendislerin ve sağlık çalışanlarının çalışma hayatı ile Almanya'daki çalışma hayatı karşılaştırıldığında, bu profesyonellerin Türkiye'de daha az maaşla daha çok çalıştıkları açıkça görülmektedir. Katılımcılar genel olarak Türkiye'deki işlerinden Almanya'daki işlerine kıyasla daha az memnun olmalarına rağmen, Türkiye'deki çalışma hayatına uyum sağlayabileceklerine inanmaları, çalışma hayatından memnuniyetin çalışma hayatına uyumu doğrudan etkilemediğini göstermektedir.

Tablo 10 Katılımcıların Halihazırda Bulundukları Ülkeye Göre Türkiye’deki Çalışma Hayatından Memnuniyet

Almanya'ya dönen ve dönmeyenler	Türkiye'deki işimden memnundum	Türkiye'deki işimde maaşımdan memnundum	Türkiye'deki işimde çalışma ortamından memnunum	Türkiye'deki işimde çalışma arkadaşlarımla iyi bir muhabbetim var	Türkiye'deki işimde çalışma saatlerinden memnunum
Almanya'ya dönmeyenler	3,8	3,1	3,7	4,1	3
Almanya'ya dönenler	2,9	2,8	2,9	3,7	2,6
Genel	3,4	2,95	3,3	3,9	2,8

Tablo 10, şu anda Türkiye’de bulunan ve Almanya’ya dönmüş olan katılımcıların Türkiye’deki çalışma hayatlarından memnuniyetlerine ilişkin görüşlerini göstermektedir. Tabloya göre, Almanya’ya dönen profesyoneller Türkiye’deki işlerinden memnun değilken, şu anda Türkiye’de bulunan profesyoneller çok memnundur. Halihazırda Türkiye’de bulunan katılımcıların yeniden Almanya’ya dönmemelerinin temel nedenlerinden biri Türkiye’deki çalışma hayatından gayet memnun olmalarıdır. Öte yandan, Almanya’ya dönen katılımcılar Türkiye’deki işlerinden memnun değildir. Dolayısıyla Türkiye’deki çalışma hayatlarından memnun olmamaları Almanya’ya dönme kararlarında bir etkindir. Ayrıca, halen Türkiye’den olan katılımcılar maaşlarından, çalışma ortamlarından, iş arkadaşlarından ve çalışma saatlerinden Almanya’ya dönen katılımcılara kıyasla daha memnundur. Bu nedenle Almanya’ya dönen katılımcıların genel olarak ne Türkiye’deki işlerinden ne de Almanya’daki işlerinden pek memnun olmadıkları söylenebilir. Almanya’ya geri dönmelerinin temel nedeni, muhtemelen her şeye rağmen Almanya’daki işlerinden Türkiye’deki işlerine kıyasla daha memnun olmalarıdır.

Sonuç olarak katılımcıların cinsiyeti Türkiye’deki çalışma hayatı hakkındaki tutumu üzerinde kayda değer bir etkiye sahip değildir. Buna karşılık katılımcıların meslekleri düşünceleri üzerinde önemli bir faktördür. Genel olarak katılımcılar maaş ve çalışma saatlerinden memnun değildir. Almanya’daki çalışma hayatına ilişkin veriler Türkiye’deki veriler ile kıyaslandığında katılımcıların Almanya’daki maaşlardan ve çalışma saatlerinden Türkiye’dekilerle kıyasen

daha memnun olduğu görölmektedir. Bu durum, profesyonellerin Türkiye'deki çalışma hayatına ilişkin düşüncelerini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle Türkiye, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin maaşlarını ve çalışma saatlerini düzenlemelidir. Bu şekilde bir taraftan halihazırda Türkiye'de bulunan profesyonellerin işlerinden memnun olmaları nedeniyle Türkiye'de kalıcı olmaları teşvik edilir, diğer taraftan da Almanya'daki profesyoneller ekonomik-rasyonel nedenlerle Türkiye'ye gelmeye motive edilebilir. Katılımcıların Almanya'daki maaş ve çalışma saatlerinden daha memnun olmalarına rağmen genel olarak Türkiye'deki işlerinden Almanya'dakinden daha memnun olmaları, katılımcıların daha yüksek hayat standardı veya vatan özleminin giderilmesi gibi nedenlerle Türkiye'de daha mutlu olduklarını göstermektedir.

Türkiye'deki Çalışma Hayatı

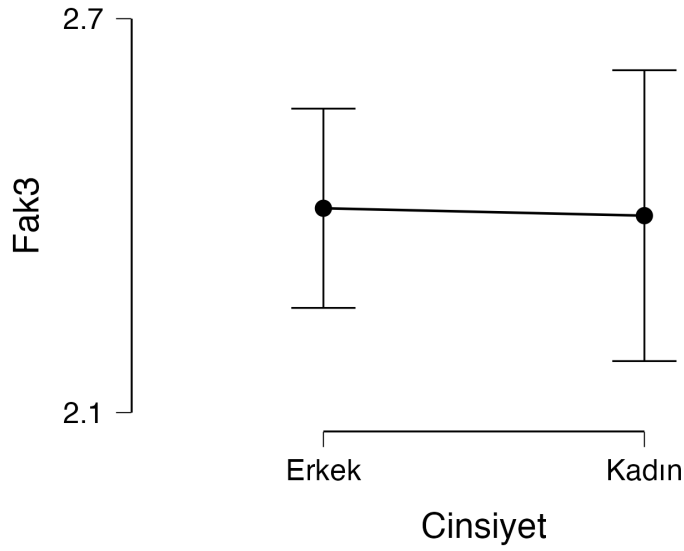
Bu bölümde katılımcıların Türkiye'deki çalışma hayatı hakkındaki genel düşünceleri analiz edilecektir. Bu doğrultuda profesyonellerin Türkiye'deki kurumlar ve çalışma anlayışı hakkındaki düşünceleri değerlendirilecektir. Önceki kısımlarda olduğu gibi burada da cinsiyet bağımsız değişkeninin kategorinin üzerindeki etkisi T-testi ile sınanmıştır. Daha sonra Türkiye'de iş etiğinin katılımcıların çalışma hayatından memnuniyetlerini ne kadar etkilediği analiz edilecektir.

Tablo 11 Türkiye'deki Çalışma Hayatı

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
Çalışanların vizyonları çok geniş			0,888			
Kurumların vizyonları çok geniş			0,792			
Çalışanlar disiplinli			0,656			
Çalışanların nitelikleri çok yüksek			0,620			
Nitelikli göçmenlere uygun bir çalışma alanı sunuluyor			0,384		-0,374	
Türkiye'de iş etiği var			0,367			

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
Türkiye'deki çalışanlar çalışma saatlerine uyuyorlar			0,362			
Almanya'daki ve Türkiye'deki çalışma hayatındaki temel fark, Türkiye'deki çalışanların güvenilir olmalarıdır			0,353			
Türkiye'de tersine beyin göçünü destekleyecek iyi bir altyapı var			0,310	0,424		-0,309
Türkiye'deki profesyoneller/nitelikli çalışanlar ülkeye hizmet için çalışıyorlar			0,303			

Tablo 11, katılımcıların Türkiye'deki çalışma hayatına ilişkin ifadeler hakkında ne kadar benzer düşündüklerini göstermektedir. Buna göre katılımcılar özellikle çalışanların (0,888) ve kurumların vizyonları (0,792) konusunda benzer görüşlere sahiptir. Bu durum, üst pozisyonndaki bir profesyonelin çalışanların ve kurumların vizyonları hakkında alt pozisyonndaki bir katılımcı gibi düşündüğünü göstermektedir. Dolayısıyla katılımcıların kurumların ve çalışanların vizyonları hakkındaki değerlendirmeleri pozisyonları, meslekleri veya yaşları ile ilgili değildir. Öte yandan, Tablo 11'e göre Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller Türkiye'nin nitelikli işgücü çekmeye yönelik politika ve uygulamaları hakkında farklı görüşlere sahiptir (0,31). Bu görüşlerin katılımcıların meslek ve pozisyonlarına göre değiştiği göz ardı edilmemelidir. Milli Teknoloji Hamlesi kapsamındaki bir başvuru sayesinde Türkiye'ye gelen bir mühendis ile kendi emeği ile Türkiye'ye gelen bir sağlık çalışanının Türkiye'nin bu yöndeki uygulamaları hakkında aynı görüşe sahip olması beklenemez. Ayrıca önceki kategorilerde olduğu gibi “Türkiye'deki Çalışma Hayatı” ile ilgili ifadelerde de cinsiyet bağımsız değişkeni çerçevesinde herhangi bir anlamlı farklılaşma mevcut değildir. Dolayısıyla Almanya'dan Türkiye'de dönen profesyoneller cinsiyet fark etmeksizin Türkiye'deki kurumlar ve çalışanlar hakkında olumlu düşünmemektedir. Nitekim bu bağlamda katılımcılar tarafından olumlu yanıtlanan tek ifade “Almanya'da iş disiplini Türkiye'den daha fazladır” ifadesidir. Ancak olumlu yanıtlara rağmen ifadenin Türkiye'deki kurumlar ve çalışanlar hakkında olumsuz bir manaya sahip olduğu göz ardı edilmemesi gerekir.



Şekil 37 Türkiye’deki Çalışma Hayatı ile Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-test)

“Türkiye’deki Çalışma Hayatı” ile ilgili erkeklerin vermiş oldukları yanıtlar kadın katılımcıların vermiş olduğu yanıtlardan daha homojendir. Esasen kadın profesyonellerin yanıtları erkeklerin yanıtlarıyla kıyasen kendi içerisinde daha fazla çeşitlilik göstermektedir (bkz. Şekil 37). “Türkiye’deki Çalışma Hayatı” kategorisine dahil olan ve çalışma hayatını etkileyen önemli bir faktör olan “İş etiği anlayışı”, özellikle Türkiye’ye dönen profesyonellere göre mevcut olmadığı varsayılmaktadır. Bu varsayım anket sayesinde elde edilen verilerle doğrulanmaktadır. Nitekim Türkiye’deki işinden memnun olan 77 katılımcının sadece 9’u, Almanya’daki işinden memnun olan 61 katılımcının sadece 6’sı Türkiye’de bir iş etiği var olduğunu belirtmiştir. Ancak burada katılımcıların Türkiye’deki iş etik anlayışını Almanya’dan alışık oldukları iş etik anlayışı ile kıyasladıklarını söylemek önemli olacaktır. Bu nedenle bu verilerden hareketle Türkiye’de hiçbir şekilde iş etiğinin var olmadığını varsaymak yanlış olacaktır.

Tablo 12 Mesleklere Göre Türkiye’deki Çalışma Hayatı

Meslekler	Çalışanların vizyonları çok geniş	Kurumların vizyonları çok geniş	Çalışanların nitelikleri çok yüksek	Türkiye’de iş etiği var	Türkiye’deki profesyoneller ülkeye hizmet için çalışıyorlar
Mühendis	2,4	2,4	2,8	2,2	2,7
Eğitimci	2,4	2,6	2,3	2,5	2,8
Yönetici	2,6	2,6	3,2	3,2	2,8
Medyacı	2,3	2,3	3	2,4	2,8
Sağlıkçı	2,5	2,5	3	2,2	2,5
Tercüman	2,3	3	2,8	3	2,8
Ekonomist	2,8	2,8	3,2	2,1	2,7
Tüccar	2	2	2,5	3	2,9
Diğer	2,8	2,8	2,7	2,5	2,7
Genel	2,5	2,6	2,8	2,6	2,7

Tablo 12, farklı meslek gruplarından katılımcıların Türkiye’deki çalışma hayatı hakkındaki görüşlerini göstermektedir. Memnuniyet 1’den 5’e kadar derecelendirilmiş ve meslek gruplarının her bir ifadeye verdikleri yanıtların ortalaması kullanılmıştır. Ayrıca, katılımcıların her bir ifadeye verdikleri yanıtların genel ortalaması, mesleki farklılıklardan bağımsız olarak tablonun sonunda verilmiştir. Burada 1 en düşük memnuniyet düzeyini, 5 ise en yüksek memnuniyet düzeyini temsil etmektedir. Tablo 12, katılımcıların mesleklerine bağlı olarak Türkiye’deki çalışma hayatına ilişkin görüşlerinde önemli bir farklılık olmadığını göstermektedir. Buna göre, Almanya’dan Türkiye’ye dönen profesyoneller genel olarak Türkiye’deki çalışanların ve kurumların vizyonsuz olduğunu düşünmektedir. Örneğin, özellikle mühendisler için çalışanların ve kurumların kapsamlı bir vizyona sahip olması nitelikli projeler

gerçekleştirebilmek için son derece önemlidir. Ancak Almanya'dan Türkiye'ye dönen mühendisler, ne çalışanların ne de kurumların kapsamlı bir vizyona sahip olduğunu düşünmektedir. Bu mühendislerin Türkiye'de dahil oldukları projelerin çok nitelikli olmamasının nedeni de budur. Eğer kurumlar ve çalışanlar geniş bir vizyona sahip değilse, küresel etki oluşturabilecek projelerin hayata geçirilmesi son derece zordur.

Bu durum Türkiye'deki mühendislerin iş tatminini doğrudan etkilemektedir. Ancak unutulmamalıdır ki mühendisler Türkiye'deki vizyonu Almanya'daki çalışma hayatlarından alışık oldukları vizyonla karşılaştırmaktadır. Almanya'nın uzun zamandan beri hem otomotiv üretiminde hem de genel olarak sanayide dünyanın itici güçlerinden biri olduğu düşünüldüğünde, Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türkiye'deki mühendislerin ve kurumların vizyonunu geniş bulmaması gayet doğal karşılanır. Bir yandan çalışanların diğer yandan da kurumların vizyonu geniş olmadığı için mühendisler çalışanların niteliklerinin de yüksek olmadığını düşünmektedir. Buna karşılık yöneticiler hem çalışanların hem de kurumların vizyonlarının geniş olmadığını savunsalar da çalışanların yüksek nitelikli olduğuna inanmaktadırlar. Bu tipik bir yöneticilik tutumudur. Yöneticiler genellikle kuruluşların ve çalışanların vizyonları ile çalışanların nitelikleri arasında ayrım yapmaktadır. Nitekim kuruluşun vizyonunu belirleyen yöneticilerin çalışanların nitelikleri değil, yöneticilerin vizyonlarıdır. Çalışanların nitelikleri bu vizyona ulaşmak için gereklidir. Buna ek olarak katılımcıların meslekleri ne olursa olsun Türkiye'de iş etiği olmadığını düşünmeleri bu yöndeki genel varsayımın doğru olduğunu göstermektedir. Tercümanların diğer katılımcılara kıyasla Türkiye'de iş etiğine daha olumlu bakmalarının nedeni muhtemelen tercümanların diğerlerine göre daha bireysel çalışıyor olmalarıdır. Buna karşılık her daim bir ekip içerisinde çalışan sağlık çalışanları ve mühendisler Türkiye'de iş etiği olmadığına inanmaktadır. Aynı durum medya sektöründe çalışan katılımcılar için de geçerlidir. Son olarak tüm katılımcılar, meslekleri ne olursa olsun Türkiye'deki profesyonellerin ülkeye hizmet için çalıştığına inanmamaktadır.

Tablo 13 Katılımcıların Halihazırda Bulundukları Ülkeye Göre Türkiye’deki Çalışma Hayatı

Almanya'ya dönen ve dönmeyenler	Çalışanların vizyonları çok geniş	Kurumların vizyonları çok geniş	Çalışanların nitelikleri çok yüksek	Türkiye’de iş etiği var	Türkiye'deki profesyoneller ülkeye hizmet için çalışıyorlar
Almanya'ya dönmeyenler	2,5	2,6	2,8	2,5	2,8
Almanya'ya dönenler	2,4	2,6	2,7	2,4	2,7
Genel	2,45	2,6	2,75	2,45	2,75

Tablo 13, şu anda Türkiye’de bulunan ve Almanya’ya dönmüş olan katılımcıların Türkiye’deki çalışma hayatı hakkındaki görüşlerini göstermektedir. Buna göre katılımcılar şu anki ikamet yerlerinden bağımsız olarak Türkiye’deki çalışma hayatı hakkında benzer görüşlere sahiptir. Bu durum, Türkiye’deki çalışma hayatına ilişkin görüşlerin iş tatmini gibi bireysel bir deneyim değil, genel bir kanaat olduğunu açıkça göstermektedir. Tabloya göre, Almanya’ya dönmüş olsunlar ya da olmasınlar katılımcılar Türkiye’deki çalışanları ve kuruluşları vizyoner bulmamaktadır. Katılımcıların bu durumu Almanya’daki iş deneyimleri ile karşılaştırdıklarını da belirtmek gerekir. Dolayısıyla, önceki bölümlerde de belirtildiği gibi Almanya’daki çalışanlar ve kuruluşlar Türkiye’deki çalışanlara ve kuruluşlara göre daha geniş bir vizyona sahip oldukları söylenebilir. Aynı durum Türkiye’deki iş etiği anlayışı ve Türkiye’deki profesyonellerin ülkeye hizmeti için de geçerlidir. Katılımcılar halihazırda nerede bulunduklarına bakılmaksızın, Türkiye’deki çalışma hayatına ilişkin ifadelerin hiçbirine katılmamaktadır. Ancak, şu anda Türkiye’de bulunan katılımcıların Almanya’ya dönmüş olan profesyonellere kıyasla biraz daha olumlu bir görüşe sahip oldukları söylenebilir.

Görüldüğü üzere katılımcıların cinsiyetinin Türkiye’deki çalışma hayatına ilişkin ifadeler üzerinde önemli bir etkisi bulunmamaktadır. Ayrıca Türkiye’deki işinden memnun olan katılımcıların büyük bir çoğunluğu Türkiye’deki iş etiğinin olmadığını belirtmesi katılımcıların daha yüksek bir pozisyonda çalışması ve vatani olarak kabul ettikleri ülkede yaşamaları genel anlamda Türkiye’deki işlerinden memnun olmaları için yeterli olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte katılımcıların meslekleri ve şu an bulundukları ülkeler fark etmeksizin Türkiye’deki çalışanları ve kurumları genel anlamda geniş vizyonlu bulmamaktadır.

Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti

Çalışmanın önceki bölümlerinde de ifade edildiği üzere çalışmanın temel hipotezlerinden biri, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonelleri diğer ulus-ötesi profesyonellerden ayıran temel farkın katılımcıların duygusal ve ekonomik-rasyonel olmak üzere iki boyutlu nedenlerden dolayı Türkiye'ye dönmüş olmalarıdır. Nitekim anket soru formunda profesyonellerin Türkiye'ye dönüş nedenleri duygusal ve ekonomik-rasyonel nedenler olmak üzere iki farklı kategori olarak ele alınmıştır. Daha sonra faktör analizinin sonucunda bu bağlamda iki farklı faktörün ortaya çıkması, kategorilerin doğru bir şekilde oluşturulduğuna delalet etmektedir. Dolayısıyla öncelikle ekonomik-rasyonel nedenler, daha sonra da duygusal nedenler farklı testler ile sınanacaktır. Bu doğrultuda ekonomik-rasyonel nedenleri kapsayan “Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti” adlı kategori, oluşturulan dördüncü kategoridir.

Tablo 14 Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti

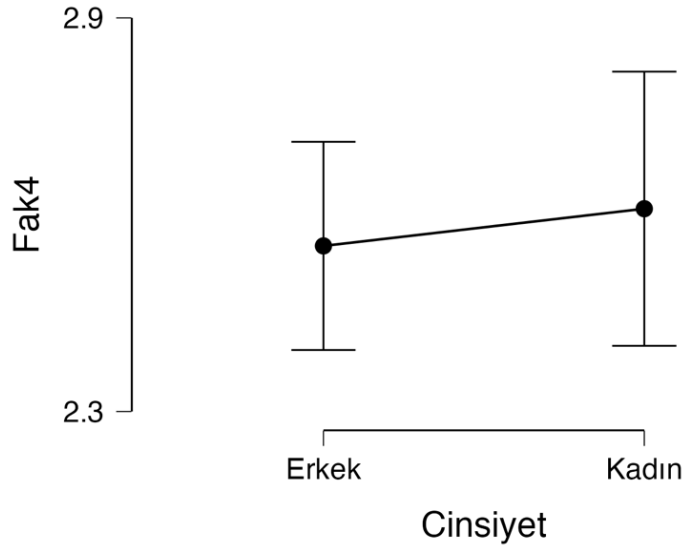
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
Almanya'da iyi bir kariyer fırsatı buldum				0,701		
Almanya'da beklediğimden düşük bir kazancım oldu				0,623		
Almanya'da benimsediğim bir iş bulamadım	-0,302			0,619		
Türkiye'de çalıştığım kurum/şirket cazip geldi				0,605		0,304
İş teklifi cazip geldi				0,570		
Devletin nitelikli çalışanlara desteği beni çekti				0,523	0,312	
Almanya'ya göre Türkiye'de daha nitelikli biri olarak kabul ediliyorum				0,425		
Türkiye devletinin Almanya'daki nitelikli işgücünü Türkiye'ye çekmek için uzun vadeli bir stratejisi olduğuna inanıyorum				0,410		

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
Türkiye'nin genel ekonomi durumun potansiyeli beni çekti				0,389	0,343	
Türkiye’de iyi bir iş bulmak Almanya’da iyi bir iş bulmaktan daha zor				0,348		
Türkiye’de daha yüksek bir hayat standardına sahip olacağımı düşündüm				0,339	0,342	
Benim için Türkiye’de başarılı olmak Almanya’da başarılı olmaktan daha kolay		0,306	-0,399	0,395		

Cronbach's $\alpha=0.771$

Tablo 14, katılımcıların Türkiye'ye dönme kararında hangi ekonomik-rasyonel nedenlerin belirleyici olduğunu göstermektedir. Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller özellikle Almanya'daki kariyerleri konusunda aynı görüşe sahiptir (0,701). Bu durum katılımcıların çalışma hayatlarında daha yüksek bir pozisyonda çalışma arzusu taşıdıklarını göstermektedir. Kariyer ile ilgili görüşlerden sonra katılımcılar kazançları konusunda da çoğunlukla aynı görüşe sahiptir (0,623). Ancak kazancın mesleki pozisyonla ve dolayısıyla kariyerle doğrudan ilişkili olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle kariyer hakkında benzer düşünen katılımcıların Almanya'daki kazançları hakkında da benzer düşünceleri doğal karşılanması gerekir. Katılımcılar daha sonraki ifadeler hakkında gittikçe daha farklı düşünmektedir. Bunun nedeni ise sonraki ifadelerin daha çok katılımcıların bireysel deneyimleriyle ilgili olmasıdır. Her katılımcı Türkiye'ye döndükten sonra farklı deneyimler yaşadığından, deneyime dayalı sorular hakkında da farklı düşünmektedir. Ayrıca, önceki bölümlerde olduğu gibi ilgili ifadeler ile cinsiyet bağımsız değişken arasındaki korelasyonu belirlemek için bir T-testi yapılmıştır. Bunun sonucunda “Çalışma odaklı Türkiye Aidiyeti” ile ilgili ifadelerde de herhangi bir anlamlı farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Nitekim T-test'i sonucunda ortaya çıkan p değeri (0,672) anlamlı farklılaşmayı gösteren p değerinden (0,05) daha büyüktür. Ayrıca burada da kadın profesyonellerin vermiş oldukları yanıtlar erkeklerin yanıtlarına göre daha dağınıktır (bkz. Şekil 38). Dolayısıyla ilk dört kategoride cinsiyet bağımsız değişkeni ile bir anlamlı farklılaşmanın mevcut olmadığını, ancak buna rağmen kadın profesyonellerin yanıtlarının daha

dağınık olması nedeniyle erkek katılımcıların yanıtları daha homojen olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.



Şekil 38 Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti ile Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-test)

Tablo 15 Mesleklere Göre Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti

Meslekler	Almanya'da beklediğimden düşük bir kazancım oldu	İş teklifi cazip geldi	Türkiye'nin genel ekonomik durumu beni çekti	Türkiye'de daha yüksek bir hayat standardına sahip olacağımı düşündüm	Benim için Türkiye'de başarılı olmak Almanya'da başarılı olmaktan daha kolay
Mühendis	2,3	2,9	2,8	3,1	3,3
Eğitimci	2,4	3	2,6	3,1	3,4
Yönetici	2,4	2,9	2,3	3,5	3,8
Medyacı	2,5	3	2,7	3,2	3,4
Sağlıkçı	2,2	2	2,7	2,3	3,5
Tercüman	3,5	3,3	3	2,8	4
Ekonomist	2,2	3	2,7	3,1	3,6

Tüccar	2	2,3	2,5	2,9	3,4
Diğer	2,5	2,7	2,9	3,5	3,2
Genel	2,4	2,8	2,7	3,1	3,5

Tablo 15, farklı meslek gruplarından katılımcıların Türkiye'ye dönme kararlarının ekonomik-rasyonel nedenleri hakkındaki görüşlerini göstermektedir. Memnuniyet 1'den 5'e kadar derecelendirilmiş ve meslek gruplarının her bir ifadeye verdikleri yanıtların ortalaması kullanılmıştır. Buna ek olarak, katılımcıların her bir ifadeye verdikleri yanıtların genel ortalaması, mesleki farklılıklardan bağımsız olarak tablonun sonunda verilmiştir. Burada 1 en düşük memnuniyet düzeyini, 5 ise en yüksek memnuniyet düzeyini temsil etmektedir. Tablo 15, katılımcıların mesleklerine göre Türkiye'ye dönme kararında ekonomik-rasyonel nedenlerin ne kadar etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu tabloya göre, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller, meslekleri ne olursa olsun genel olarak Almanya'daki kazançlarından memnundur. Aslında, tercümanlar dışındaki tüm meslek grupları Almanya'da beklediklerinden daha az kazanmamıştır. Tercümanların kazançlarının beklenenden düşük olmasının birçok nedeni olabilir. Almanya'da birçok insanın iki hatta üç dil konuşuyor olması muhtemelen tercümanlara olan ihtiyacı en aza indirmektedir. Dolayısıyla iş azlığı nedeniyle bu alanda güçlü bir rekabet mevcuttur. Muhtemelen bu nedenle tercümanlar Almanya'da beklediklerinden daha az kazandıklarını belirtmişlerdir. Türkiye'de ise Almanya'ya kıyasla yabancı dil bilen kişi sayısı daha azdır ve bu da rekabeti azaltmaktadır. Bu durum Türkiye'deki tercümanların hem kazançlarını hem de mesleki itibarlarını arttırmaktadır. Bunun sonucunda tercümanlar Almanya'daki işleriyle kıyasen Türkiye'de daha memnundur. Ayrıca, katılımcılar genellikle iş teklifinin cazibesinin Türkiye'ye dönme kararları üzerinde büyük bir etkisi olmadığını belirtmiştir. Bu bağlamda, özellikle sağlık çalışanları iş teklifinin hiçbir şekilde önemli olmadığını ifade etmiştir. Bu durum, diasporadaki sağlık çalışanlarını Türkiye'ye dönmeye teşvik edecek bir program veya uygulama olmadığını göstermektedir.

Öte yandan, yurtdışındaki mühendislerin Türkiye'ye dönmesi için birçok uygulama ve program olmasına rağmen, iş teklifinin tüm katılımcılar tarafından bildirilen ortalamaya çok yakın olması bu uygulamaların Almanya'daki mühendislerin Türkiye'ye dönmesi için yeterli olmadığını açıkça göstermektedir. Aynısı Türkiye'deki genel ekonomik durum için de

geçerlidir. Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türkiye'nin büyüyen ekonomisi nedeniyle geri dönmeyi tercih ettiği yönündeki yaygın görüş doğru değildir. Dolayısıyla ekonomik-rasyonel nedenlerin profesyonellerin Türkiye'ye dönme kararı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı varsayılabilir. Ancak, katılımcıların Türkiye'ye dönmeden önce Türkiye'de Almanya'dakinden daha yüksek bir yaşam standardına sahip olacaklarını ve genel olarak Türkiye'de daha başarılı bir kişi olarak kabul edileceklerini bilmeleri, önceki bölümlerde ifade edildiği gibi katılımcıların geri dönüş kararında ekonomik-rasyonel bir boyutun olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda özellikle yöneticiler Türkiye'de daha başarılı bir kişi olarak kabul edileceklerine ve dolayısıyla Almanya'daki yaşamlarına kıyasla Türkiye'de daha yüksek bir hayat standardına sahip olacaklarına inanmaktadır. Almanya'daki kurumlarda yöneticilik yapan profesyonellerin habituslarından dolayı Türkiye'deki yöneticilerden daha başarılı kabul edilmeleri doğal karşılanmalıdır. Nitekim Almanya'da bulunmaları nedeniyle küresel çapta önemli faaliyetleri olan kuruluşlarda çalışma olasılıkları daha yüksektir ve imza attıkları projelerin Türkiye'deki profesyonellerin projelerinden daha kaliteli olması muhtemeldir.

Yöneticiler gibi mühendisler ve eğitimciler de Türkiye'de başarılı olmanın Almanya'da başarılı olmaktan daha kolay olduğuna inanmaktadır. Hem mühendisler hem de eğitimciler Türkiye'ye gelmeden önce Türkiye'de daha yüksek bir hayat standardına sahip olacaklarını düşünmüşlerdir. Almanya'dan Türkiye'ye dönen mühendislerin çoğu Volkswagen, Bosch ve Daimler gibi çok önemli ve dünya çapında tanınan kurum ve şirketlerde çalışmıştır. Bu da bu mühendislerin hem özgeçmişleri açısından hem de bu kurumlarda edindikleri tecrübeleri Türk şirketleriyle paylaşımları açısından değer verilmesi gereken kişiler olduğunu göstermektedir. Aynı durum eğitimciler için de geçerlidir. Akademisyenler de dahil olmak üzere eğitimciler, daha fazla uluslararası yayına/projeye ve akademik camiada daha geniş bir ağa sahip oldukları için Türkiye'deki akademisyenlerden daha başarılı kabul edilmektedir. Öte yandan sağlık çalışanları Türkiye'de başarılı olmanın Almanya'da başarılı olmaktan daha kolay olduğuna inanmaktadır, ancak yöneticiler, mühendisler ve eğitimcilerin aksine, Türkiye'ye dönmeden önce Türkiye'de daha yüksek bir yaşam standardına sahip olacaklarına inanmamaktadırlar. Aslında, meslekleri ne olursa olsun katılımcılar Türkiye'de Almanya'dakinden daha başarılı profesyoneller olarak görülmektedir. Kuşkusuz bunda özgeçmişleri ve Almanya'daki çalışma deneyimleri çok önemli etkidir.

Tablo 16 Katılımcıların Halihazırda Bulundukları Ülkeye Göre Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti

Almanya'ya dönen ve dönmeyenler	Almanya'da beklediğimden düşük bir kazancım oldu	İş teklifi cazip geldi	Türkiye'nin genel ekonomik durumu beni çekti	Türkiye'de daha yüksek bir hayat standardına sahip olacağımı düşündüm	Benim için Türkiye'de başarılı olmak Almanya'da başarılı olmaktan daha kolay
Almanya'ya dönmeyenler	2,4	2,9	2,8	3	3,5
Almanya'ya dönenler	2,6	2,7	2,7	3,2	3,3
Genel	2,5	2,8	2,75	3,1	3,4

Tablo 16, bir yandan halihazırda Türkiye'de bulunan katılımcıların, diğer yandan da Almanya'ya dönen katılımcıların Türkiye'ye dönme kararında ekonomik-rasyonel nedenlerin ne ölçüde rol oynadığını göstermektedir. Halihazırda Türkiye'de bulunan profesyonellere kıyasla Almanya'ya dönen katılımcıların Almanya'da beklediklerinden daha düşük bir kazancı olması, Almanya'daki maaşın ikinci grubun Türkiye'ye dönmesinde daha önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak halihazırda Türkiye'de çalışan profesyoneller Türkiye'de başarılı olmanın daha kolay olduklarını düşünmektedir. Bu durum da söz konusu profesyonellerin Almanya'ya dönen katılımcılara kıyasen Türkiye'de daha başarılı olduklarını göstermektedir. Bu hakikatin Almanya'ya dönen katılımcıların yeniden Almanya'ya dönme kararı üzerinde önemli bir faktör olması muhtemeldir. Ancak genel olarak ekonomik-rasyonel nedenler hem Türkiye'de çalışanlar için hem de Almanya'ya dönenler için Türkiye'ye dönme kararı üzerinde benzer bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla katılımcılar ister Almanya'da ister Türkiye'de olsunlar, ekonomik-rasyonel nedenler konusunda benzer görüşlere sahiptir.

Sonuç olarak katılımcılar meslek fark etmeksizin Almanya'daki çalışma hayatından memnun olmaların rağmen, Türkiye'de daha yüksek bir hayat standardına sahip olacaklarını düşünmüştür. Bu düşünce ise genel anlamda tüm katılımcıların Türkiye'ye dönme kararlarında önemli bir faktördür.

Türkiye'ye Dönüşte Duygusal Nedenler

Yukarıda da ifade edildiği üzere Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin hem duygusal hem de ekonomik-rasyonel nedenlerle dönüş kararı aldıkları varsayılmıştır. Bu hipotezi sınamak için çalışmanın önceki kısımlarında birçok veri verilmiş ve analizler yapılmıştır. Önceki analizlere ek olarak, katılımcıların cinsiyetinin duygusal nedenler üzerinde ne ölçüde rol oynadığını belirlemek için T-testi yapılmıştır. Daha sonra katılımcıların meslekleri ve duygusal nedenlerin arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için meslekler ile duygusal nedenlerin bir kısmı ile korelasyon testi uygulanmıştır.

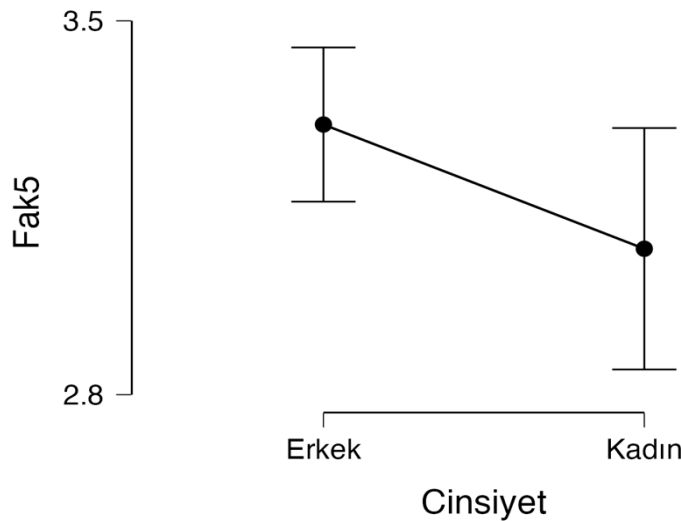
Tablo 17 Türkiye'ye Dönüşte Duygusal Nedenler

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
Çocuklarımla Türkiye'de yetişmelerini istedim					0,805	
Vatanımda yaşamak istedim					0,682	
Müslüman bir ülkede yaşamak istedim					0,592	
Almanya'dan ırkçılık nedeniyle ayrıldım					0,514	
Almanya'daki işimde göçmen olmam nedeniyle avantajlıydım					0,350	
Türkiye'de yurtdışından gelen profesyonellere gereken değer gösteriliyor					0,324	
Türkiye'ye kendi alanımda katkı vermek istedim					0,306	

Cronbach's $\alpha=0.714$

Tablo 17, katılımcıların Türkiye'ye dönme kararında hangi duygusal nedenlerin belirleyici olduğunu göstermektedir. Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller özellikle çocuklarının Türkiye'de büyümesi arzusunda birleşmektedir (0,805). Benzer durum anavatanında yaşama arzusu (0,682) için de geçerlidir. Daha sonraki ifadelerde ise katılımcıların düşünceleri farklılaşmaktadır. Bu da katılımcıların örneğin Müslüman bir ülkede yaşama arzusu (0,592)

konusunda daha farklı görüşlere sahip olduğu anlamına gelmektedir. Müslüman bir ülkede yaşama arzusunun bireysel dini yaşamla ilgili olduğu düşünüldüğünde, bu konuda farklı görüşlerin olması doğal karşılanacaktır. Öte yandan anavatanda yaşama isteği çoğu katılımcının talebidir. Dolayısıyla bu durum Almanya'daki Türk kökenli profesyonellerin mesleği, pozisyonu, yaşı ne olursa olsun birçoğu Türkiye'yi vatan olarak kabul ettiği anlamına gelmektedir. Diğer taraftan da Tablo 17'de katılımcıların Almanya'daki ırkçılık hakkında farklı düşüncelere sahip olduğunu göstermektedir (0,514). ırkçılık bireysel tecrübeye dayalı bir algı olması nedeniyle katılımcıların bu konuda farklı görüşler ileri sürmesi doğaldır. Nitekim Köln gibi göçmenlerin çoğunlukta olduğu bir şehirde yaşayan bir katılımcı ile Dresden gibi göçmenlerin ciddi bir azınlık olduğu bir şehirde yaşayan bir katılımcının ırkçılık konusunda farklı görüşlere sahip olması normaldir. Köln'deki katılımcı günlük yaşamında ırkçılıkla karşılaşmazken, Dresden'deki profesyonelin günlük yaşamında ırkçılıkla karşılaşma olasılığı daha yüksektir.



Şekil 39 Türkiye'ye Dönüşte Duygusal Nedenler ile Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-test)

Ekonomik-rasyonel nedenlerde olduğu gibi, duygusal nedenler için de cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma yoktur (p değeri=0,07). Ancak, ekonomik-rasyonel nedenlerle karşılaştırıldığında bu faktörün p -değeri anlamlı bir farklılaşmaya işaret eden değere çok yakındır ($p<0,05$). Dolayısıyla, duygusal nedenlerle ilgili olan ifadelerle verilen yanıtlarda erkek ve kadın katılımcıların cevapları arasında anlamlı bir farklılaşmaya çok yakın bir fark vardır. Erkek katılımcıların bu faktöre verdikleri yanıtların ortalaması 3,3 iken, kadın katılımcıların yanıtlarının ortalaması 3,0'dır. Önceki kısımlarda olduğu gibi kadın profesyonellerin yanıtları

erkek katılımcıların yanıtlarına göre daha dağınıkken, erkek katılımcıların yanıtları daha homojendir (bkz. Şekil 39).

Faktör analizi sonucunda Faktör 5'e dahil edilmemiş olsa da ebeveyn ve eş faktörün duygusal nedenlere dahil edilmesi yanlış olmayacaktır. Nitekim ankette de eş ve ebeveyn faktörleri duygusal nedenler kategorisinde dahil edilmiştir. Bu doğrultuda söz konusu iki değişkene cinsiyete göre bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmek için T-test'i uygulanmıştır.

Tablo 18 Eş/Ebeveyn Faktörü ve Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-Test)

Independent Samples T-Test	t	df	p
Eşimden dolayı geldim	-3,060	156	0,003
Annem-Babamdan dolayı geldim	-1,274	156	0,205

Note. Student's t-test.

Tablo 18'da görüleceği üzere uygulanan T-testin sonucunda ebeveynlerle ilgili ifadenin aksine eşlerle ilgili ifadede anlamlı bir farklılığın mevcut olduğu tespit edilmiştir. Nitekim ifadenin p değeri 0.05'ten küçüktür. Kadın katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,9 iken, erkeklerin ortalaması 2,3'tür. Buradan hareketle erkek profesyonellerle kıyasen kadın profesyonellerin dönüş kararlarında eş faktörünün daha belirgin olduğu görülecektir. Dolayısıyla kadın profesyonellerin bir kısmı kariyer veya farklı nedenlerden dolayı değil, eşinden dolayı Türkiye'ye dönmüştür.

Cinsiyet bağımsız değişkenin duygusal nedenler üzerinde ne kadar etkili olduğunu tespit edebilmek için uygulanan T-testlerden sonra, katılımcıların yaşı ve mesleği duygusal nedenler ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğunu ortaya çıkarmak için yaş, meslek ve duygusal nedenleri temsil eden 5 değişken ile korelasyon testi yapılmıştır (bkz. Tablo 19).

Tablo 19 Yaş ve Meslek ile Türkiye'ye Dönüşte Duygusal Nedenler Arasındaki İlişki

Pearson's Correlations

Variable		Yaş	Meslek	Almanya'da kendimi hep yabancı gibi hissettim	Almanya'dan ırkçılık nedeniyle ayrıldım	Çocuklarımın Türkiye'de yetişmelerini istedim	Vatanımda yaşamak istedim	Müslüman bir ülkede yaşamak istedim
1. Yaş	Pearson's r	—						
	p-value	—						
2. Meslek	Pearson's r	0,132	—					
	p-value	0,120	—					
3. Almanya'da kendimi hep yabancı gibi hissettim	Pearson's r	0,061	-0,034	—				
	p-value	0,445	0,694	—				
4. Almanya'dan ırkçılık nedeniyle ayrıldım	Pearson's r	0,188 *	0,156	0,413 ***	—			
	p-value	0,018	0,067	<,001	—			
5. Çocuklarımın Türkiye'de yetişmelerini istedim	Pearson's r	0,240 **	0,129	0,292 ***	0,360 ***	—		
	p-value	0,002	0,131	<,001	<,001	—		

Pearson's Correlations

Variable		Yaş	Meslek	Almanya'da kendimi hep yabancı gibi hissettim	Almanya'dan ırkçılık nedeniyle ayrıldım	Çocuklarımın Türkiye'de yetişmelerini istedim	Vatanımda yaşamak istedim	Müslüman bir ülkede yaşamak istedim
6. Vatanımda yaşamak istedim	Pearson's r	0,003	0,059	0,397 ***	0,267 ***	0,660 ***	—	
	p-value	0,966	0,492	< ,001	< ,001	< ,001	—	
7. Müslüman bir ülkede yaşamak istedim	Pearson's r	0,115	0,098	0,288 ***	0,257 **	0,614 ***	0,631 ***	—
	p-value	0,150	0,252	< ,001	0,001	< ,001	< ,001	—

* p < ,05, ** p < ,01, *** p < ,001

“Almanya’dan ırkçılık nedeniyle ayrıldım” ile “Almanya’da kendimi hep yabancı gibi hissettim” arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyon mevcuttur. Dolayısıyla katılımcıların Almanya’da maruz kaldıkları ırkçılık, Almanya’da kendilerini yabancı gibi hissetmelerine yol açmıştır. Ancak bu ilişkinin kuvvetli olmaması nedeniyle profesyonellerin sadece ırkçılık nedeniyle Almanya’yı vatan olarak benimsemeleri varsayılmaz. Bu bakımdan Almanya’dan Türkiye’ye dönen profesyonellerin Almanya’yı vatan olarak benimseyememeleri birçok nedene bağlıdır, ırkçılık ise söz konusu sebeplerden sadece biridir. Bunun dışında duygusal nedenleri temsil eden değişkenlerin arasında doğal olarak pozitif bir ilişki mevcuttur. Örneğin “vatanımda yaşamak istedim” ile “Müslüman bir ülkede yaşamak istedim” arasında kuvvetli bir ilişki mevcuttur. Bu da Türkiye’nin ve dini değerlerin birçok katılımcının nezdinde bir bütün olarak kabul edildiğini göstermektedir. Dolayısıyla katılımcılar Türkiye’de yaşama arzusunu dile getirdiğinde, bu genellikle Müslüman bir ülkede yaşama arzusunu da dile getirdikleri anlamına gelmektedir.

Tablo 20 Mesleklere Göre Türkiye'ye Dönüşte Duygusal Nedenler

Meslekler	Çocuklarının Türkiye'de yetişmelerini istedim	Vatanımda yaşamak istedim	Müslüman bir ülkede yaşamak istedim	Türkiye'de kendi alanımda katkıda bulunmak istedim	Almanya'dan ırkçılık nedeniyle ayrıldım
Mühendis	3,5	4,2	3,8	4,3	2,5
Eğitimci	3,4	4	3,8	3,8	2,7
Yönetici	3,8	4,3	4	4,1	2,7
Medyacı	3,1	4	3,8	3,8	2,5
Sağlıkçı	3,5	4,3	3,7	4,2	2,3
Tercüman	3	3,3	3,8	3,8	3
Ekonomist	3,6	4,6	4,1	3,8	1,9
Tüccar	4	4,2	4	3,9	2,6
Diğer	4	4,3	4,2	3,7	3,3
Genel	3,5	4,1	3,9	3,9	2,6

Tablo 20, farklı meslek gruplarından katılımcıların Türkiye'ye dönme kararlarının duygusal nedenlerine ilişkin görüşlerini göstermektedir. Memnuniyet 1'den 5'e kadar derecelendirilmiş ve meslek gruplarının her bir ifadeye verdikleri yanıtların ortalaması kullanılmıştır. Buna ek olarak, katılımcıların her bir ifadeye verdikleri yanıtların genel ortalaması, mesleki farklılıklardan bağımsız olarak tablonun sonunda verilmiştir. Burada 1 en düşük memnuniyet düzeyini, 5 ise en yüksek memnuniyet düzeyini temsil etmektedir. Tablo 20, katılımcıların mesleklerine göre duygusal nedenlerin Türkiye'ye dönme kararını ne kadar etkilediğini göstermektedir. Genel olarak katılımcıların Türkiye'ye dönme kararını tetikleyen en önemli duygusal neden vatanı yaşamak arzusudur. Bununla birlikte çocuklarını Türkiye'de yetiştirme

arzusu, Müslüman bir ülkede yaşama arzusu ve kendi alanlarında Türkiye'ye katkıda bulunma arzusu da kabul gören duygusal nedenlerdir.

Bu bağlamda tercümanlar hariç tüm katılımcılar anavatanda yaşama arzusunun çok etkili bir neden olduğunu belirtmiştir. Anavatanda yaşama arzusu kadar önemli olmasa da, meslekleri ne olursa olsun katılımcıların çoğu Müslüman bir ülkede yaşama arzusunun da önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Türkiye'nin başlattığı Milli Teknoloji Hamlesi sayesinde son yıllarda yurtdışındaki mühendisleri Türkiye'ye çekmek için birçok uygulama başlatılmış ve mühendislerin Türkiye'de nitelikli çalışmalar yapabilmeleri için önemli yatırımlar yapılmıştır. Sunar'ın raporunda görüldüğü üzere Türkiye'de çalışma hayatına yaklaşım ekonomik gelişmelerle bağlantılıdır. Dolayısıyla ülke ekonomik kalkınma geçirebilmesi için özellikle mühendislik alanında ağırlık vermiş bunun sonucunda da mühendisleri mesleki itibarları yükselmiştir (Sunar, 2020). Bu çerçevede, mühendislerin kendi alanlarında katkıda bulunma isteğinin bu kadar yüksek olması beklendik bir durumdur. Ayrıca, genel varsayımın aksine, katılımcılar Almanya'yı ırkçılık nedeniyle terk etmemiştir. Sadece "Diğer" kategorisindeki profesyoneller ırkçılık nedeniyle Almanya'yı terk ettiklerini belirtmişlerdir ve bu nedenle çocuklarının Türkiye'de büyümesi isteği özellikle bu kategoride belirgin olması oldukça doğal karşılanması gerekir. Bununla birlikte, ırkçılık nedeniyle Almanya'yı terk etmediğini belirten katılımcıların çoğunun bu konuda nötr olması, Almanya'da ırkçılık olduğu ancak katılımcıların sadece bu nedenle Almanya'yı terk edecek kadar belirgin olmadığı söylenebilir.

Tablo 21 Katılımcıların Halihazırda Bulundukları Ülkeye Göre Türkiye'ye Dönüşte Duygusal Nedenler

Almanya'ya dönen ve dönmeyenler	Çocuklarımla Türkiye'de yetişmelerini istedim	Vatanımda yaşamak istedim	Müslüman bir ülkede yaşamak istedim	Türkiye'de kendi alanımda katkıda bulunmak istedim	Almanya'dan ırkçılık nedeniyle ayrıldım
Almanya'ya dönmeyenler	3,6	4,2	3,9	4,1	2,6
Almanya'ya dönenler	3,3	4,1	3,7	3,7	2,6
Genel	3,45	4,15	3,8	3,9	2,6

Tablo 21, Türkiye'ye dönme kararında duygusal nedenlerin bir yandan halen Türkiye'de bulunan katılımcılar, diğer yandan da Almanya'ya dönmüş olan katılımcılar için ne ölçüde rol oynadığını göstermektedir. Halen Türkiye'de çalışan katılımcılar, Almanya'ya dönmüş katılımcılara göre çocukların Türkiye'de yetişmelerini, vatanda yaşamayı, Müslüman bir ülkede yaşamayı, Türkiye'ye kendi alanında katkıda bulunmayı daha fazla istemektedir. Buradan anlaşılabileceği üzere halihazırda Türkiye'de bulunan katılımcıların Türkiye'ye karşı sahip oldukları duygusal aidiyet daha fazladır. Bu nedenle şu an Türkiye'de çalışan katılımcılar Türkiye'deki hayatlarından memnundur. Dolayısıyla Türkiye'de yaşadıkları zorluklara karşı sabırları doğal olarak daha fazladır. Halihazırda Türkiye'de çalışan katılımcıların hem ekonomik-rasyonel beklentilerin fazla olmaması hem de Türkiye'ye karşı duygusal bağlılıkları daha belirgin olması nedeniyle Türkiye'de kalmışlardır. Buna karşılık bir yandan daha yüksek bir beklentisi olan , diğer yandan da Türkiye'ye karşı duygusal bağlılığı o kadar güçlü olmayan katılımcılar ise yeniden Almanya'ya dönmüştür.

Sonuç olarak duygusal nedenler katılımcıların Türkiye'ye dönme kararı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Duygusal nedenlerin etkisi katılımcıların mesleklerine göre değişmekle birlikte, anavatanında yaşama arzusu genellikle en etkili sebeptir. Ancak, şu anda Türkiye'de çalışan katılımcılar, Almanya'ya dönen katılımcılara kıyasla Türkiye'ye duygusal olarak daha bağlı oldukları ortaya çıkmıştır.

Profesyonel Çalışma Anlayışı

Çalışmanın önceki kısımlarında üzerinde durulduğu gibi profesyonellerin çoğu Türkiye'deki çalışma ve toplumsal hayata uyum sağlamanın ancak zorlu ve uzun bir sürecin sonunda mümkün olabileceğini düşünmektedir. Türkiye'deki farklı çalışma anlayışı, kurumların beklentileri farklı olması ve toplumsal alanı düzenleyen sistemin iki ülkede farklı olması bunun başlıca nedenleridir. Bu bölümde ise bu görüşün cinsiyete göre değişip değişmediğini tespit edebilmek için bir t-testi yapılacaktır. Daha sonra da katılımcıların profesyonel çalışma anlayışı ile ilgili düşüncelerinin konumlarına göre değişip değişmediğini görebilmek için tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanmıştır.

Tablo 22 Profesyonel Çalışma Anlayışı

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
Türkiye'ye çalışma amaçlı dönüş yaptığımda dil sıkıntısı çektim						0,545
Şartlar daha iyi olsa Türkiye dışında bir yerde çalışabilirdim						0,544
Türkiye'ye çalışma amaçlı dönüş yaptığımda kendimi bir yabancı gibi hissettim						0,519
Türkiye'de iyi bir işte çalışmak Almanya'da iyi bir işte çalışmaktan daha zor						0,402
Türkiye'de meslektaşlar arasındaki rekabet Almanya'dakinden daha belirgin						0,311
Almanya'yı özleyorum (Halihazırda Türkiye'de çalışanlara yönelik)					-0,408	0,401

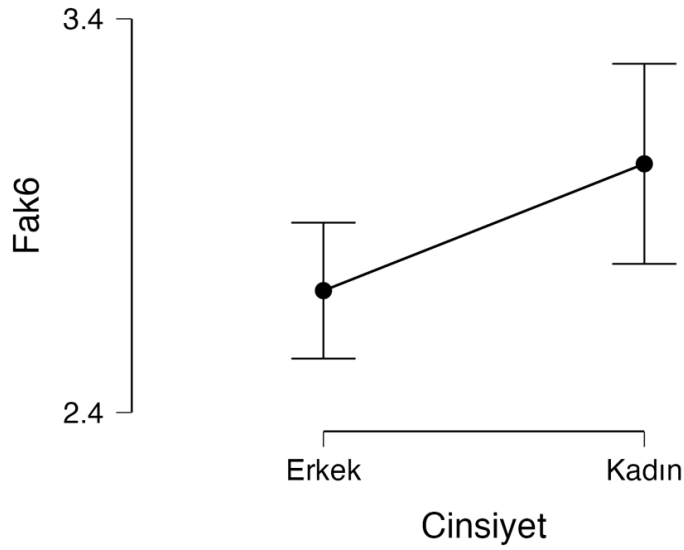
Cronbach's $\alpha=0.634$

Katılımcılar diğer kategorilere göre “Profesyonel Çalışma Anlayışı” ile ilgili ifadeler hakkında daha farklı düşünmektedirler. Bunun nedeni muhtemelen bu ifadelerin diğer kategorilere kıyasla katılımcıların bireysel deneyimlerine bağlı olmasıdır. Dolayısıyla katılımcıların profesyonel çalışma anlayışıyla ilgili ifadelere verdikleri yanıtlar mesleklerinden, pozisyonlarından veya Türkiye'ye dönüş nedenlerinden bağımsızdır. Katılımcıların birçoğunun çok farklı deneyimlere sahip olması nedeniyle profesyonel çalışma anlayışına ilişkin görüşler farklılık göstermektedir.

Tablo 23 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile Cinsiyet bağımsız değişkeni (T-test)

	t	df	p
Fak6	-2,121	122	0,036

Note. Student's t-test.



Şekil 40 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile Cinsiyet Bağımsız Değişkeni (T-test)

Uygulanan T-test sonucunda “Profesyonel Çalışma Anlayışı” ile ilgili olan ifadeler ve cinsiyet bağımsız değişkeninin arasında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmıştır (bkz. Tablo 23). Dolayısıyla kadın katılımcılarla erkek katılımcıların bu faktörle ilgili konularda aynı düşünmedikleri hatta arada ciddi bir farkın mevcut olduğu söylenebilir. Nitekim kadınların vermiş oldukları yanıtların ortalaması 3,0 iken, erkeklerin vermiş oldukları yanıtların ortalaması 2,7 civarındadır. Buna ek olarak kadın katılımcıların Faktör 6’daki yanıtları önceki faktörlere göre daha homojen bir yapıya sahiptir (bkz. Şekil 40). Bu durum kadın profesyonellerin çoğunun bu konuda hemen hemen aynı görüşe sahip olduğunun bir göstergesidir. Erkeklerin daha az dil sorunu yaşaması ve Türkiye’de kendilerini yabancı hissetmemeleri, çalışma hayatına kadınlara kıyasla daha iyi uyum sağlayabildiklerini göstermektedir. Buna karşılık kadınların söz konusu sıkıntılardan mağdur olmaları nedeniyle erkekler ve kadın profesyoneller arasında anlamlı bir farklılaşma mevcuttur. Cinsiyet bağımsız değişkenine ek olarak, katılımcıların Türkiye’deki çalışma hayatı ve uyum hakkındaki

görüşlerinde profesyonellerin konumunun ne kadar etkili olduğunu bulmak için Anova testi uygulanmıştır.

Tablo 24 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile İşteki konum (Anova)

Cases	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Türkiye'deki konum	3,878	3	1,293	2,922	0,037
Residuals	51,768	117	0,442		

Note. Type III Sum of Squares

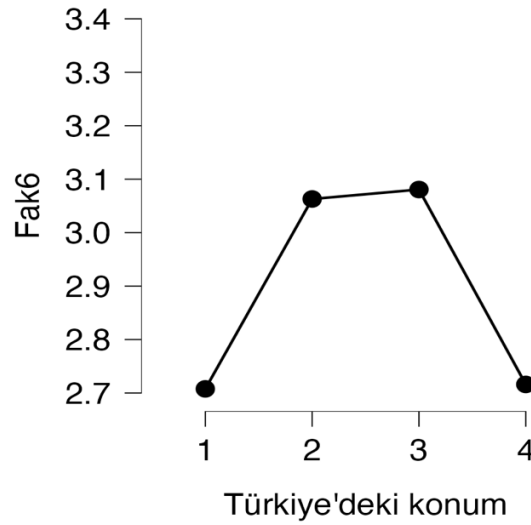
Tablo 25 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile İşteki konum (Anova/Descriptive)

Türkiye'deki konum	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation
Diğer	13	2,708	0,591	0,164	0,218
Masa Başlı çalışan	27	3,063	0,740	0,142	0,241
Nitelikli uzman (doktor, mühendis, vb)	31	3,081	0,684	0,123	0,222
Yönetici/İş sahibi	50	2,716	0,628	0,089	0,231

**varyans homojenlik testine göre tukey testi yapılmıştır*

Tablo 25'ten anlaşılacağı üzere uygulanan tek yönlü varyans analiz sonucunda katılımcıların konumları ile Türkiye'deki profesyonel çalışma hayatı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yapılan Anova testinde, profesyonel çalışma anlayışı hakkındaki düşüncelerin katılımcıların konumlarına göre değiştiği ortaya çıkmıştır. Esasen Tablo 25'e bakıldığında da konumlar arasında ciddi bir farklılaşma mevcut olduğu görülecektir. Nitekim "diğer"

kategorisinde olan ve “Masa başı çalışanlar, Nitelikli uzman, Yönetici/İş sahibi” kategorilerine göre daha düşük vasıflı olan profesyoneller, profesyonel çalışma anlayışı ile ilgili ifadeler hakkında genel anlamda olumsuz düşünmektedir. Öte yandan, masa başı pozisyonlardaki profesyoneller ve yüksek vasıflı profesyoneller bir önceki kategoriye kıyasla daha olumlu bir görüşe sahiptir. Son olarak da katılımcıların Türkiye’deki konumları arasındaki en üst konum olan yönetici konumunda olan profesyoneller, Türkiye’deki profesyonel çalışma hayatı hakkında tıpkı düşük vasıflı profesyoneller gibi olumsuz düşüncelere sahiptir. Aşağıdaki tablo profesyonel çalışma anlayışına ilişkin görüşlerin katılımcıların konumlarına göre nasıl değiştiğini göstermektedir. Elbette yöneticiler Almanya’yı özlememekte ve dil sorunu yaşamamaktadır. Ancak "Diğer" kategorisinin bu konuda yöneticilerle benzer düşünmesi ve nitelikli profesyonellerden daha çabuk uyum sağlaması ilginçtir. Bu da Almanya'daki çalışma hayatı ile Türkiye'deki çalışma hayatı arasındaki farkların özellikle "Nitelikli Uzman" kategorisinde belirgin olduğu anlamına gelmektedir. Kategoriler arasındaki dengeli dağılım ve ortalama değerlerdeki değişkenlik nedeniyle Faktör 6'da önemli bir farklılaşma söz konusudur.



Şekil 41 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile İsteki Konum (Anova)

Anova testi anlamlı bir farklılık gösterdiğinden homojenlik testi uygulanmıştır (bkz. Şekil 41). Bu çerçevede bağımlı değişkeni için varyans analizinin homojen olması nedeniyle post hoc test olarak Tukey testi uygulanmıştır (bkz. Tablo 27). Varyansların homojenliği nedeniyle uygulanan Tukey testi sonucuna göre ($p=0,415$), Türkiye'deki profesyonel çalışma anlayışı ile ilgili faktör hakkında en olumlu görüşe sahip katılımcılar nitelikli uzman kategorisindeki profesyonellerdir (bkz. Tablo 26). Profesyonel çalışma hayatı ile ilgili ifadeler hakkında en olumsuz görüşe sahip olan katılımcılar ise öncelikle "Diğer" kategorisinde yer alan

profesyoneller, daha sonra ise yönetici veya işletme sahibi olan profesyonellerdir. Profesyonel çalışma anlayışı ile ilgili ifadelerin ağırlıklı olarak olumsuz anlamlar içerdiği göz önünde bulundurulduğunda, özellikle "Diğer" ve "Yönetici" kategorilerinde yer alan katılımcıların Türkiye'deki çalışma hayatına uyum sağladıkları söylenebilir.

Tablo 26 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile İşteki Konum (Anova/Homogeneity test)

Test for Equality of Variances (Levene's)

F	df1	df2	p
0,957	3,000	117,000	0,415

Tablo 27 Profesyonel Çalışma Anlayışı ile İşteki Konum (Anova/Post hoc test)

Post Hoc Comparisons - Türkiye'deki konum

	Mean Difference	SE	t	p _{tukey}
Diğer Masa başı	-0,355	0,225	1,582	0,393
Nitelikli uzman	-0,373	0,220	1,697	0,330
Yönetici/İş sahibi	-0,008	0,207	0,040	1,000

Sonuç olarak katılımcıların profesyonel çalışma anlayışı hakkındaki düşünceleri önceki faktörlerin aksine cinsiyete göre değişmektedir. Dolayısıyla “Profesyonel Çalışma Hayatı” ile ilgili ifadelerle cinsiyet bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma mevcuttur. Erkekler kadın profesyoneller ile kıyasen genelde daha olumsuz düşünmektedir. Dolayısıyla erkek katılımcıların kadın profesyonellerle kıyasen daha az dil sorunu yaşaması ve Türkiye'de kendilerini yabancı hissetmemeleri, çalışma hayatına kadınlara kıyasla daha iyi uyum sağlayabildiklerini göstermektedir. Bu durum, Almanya'dan Türkiye'ye dönen erkek

profesyonellerin kadın profesyonellere kıyasla Türkiye'deki çalışma hayatına daha hızlı ve sağlıklı bir şekilde uyum sağlayabildiklerini varsayan hipotezin doğrulandığını göstermektedir.

Tablo 28 Mesleklere Göre Profesyonel Çalışma Anlayışı

Meslekler	Türkiye'ye çalışma amaçlı dönüş yaptığımda dil sıkıntısı çektim	Türkiye'ye dönüş yaptığımda kendimi yabancı gibi hissettim	Şartlar daha iyi olsa Türkiye dışında bir yerde çalışabilirim	Türkiye'de meslektaşlar arasındaki rekabet daha belirgin
Mühendis	2,4	2,4	2,8	3,8
Eğitimci	2,5	2,5	3,3	3,4
Yönetici	2,4	2,4	3	4
Medyacı	2,1	2,1	2,8	3,8
Sağlıkçı	3,5	3,5	3,5	4
Tercüman	2,5	2,5	3	3
Ekonomist	2,3	2,3	3	3,7
Tüccar	3	3	2,4	3,3
Diğer	3,2	3	3	3,7
Genel	2,7	2,6	3	3,6

Tablo 28, farklı meslek gruplarından katılımcıların Türkiye ve Almanya'daki profesyonel çalışma anlayışı hakkındaki görüşlerini göstermektedir. Memnuniyet 1'den 5'e kadar derecelendirilmiş ve meslek gruplarının her bir ifadeye verdikleri yanıtların ortalaması kullanılmıştır. Ayrıca, katılımcıların her bir ifadeye verdikleri yanıtların genel ortalaması, mesleki farklılıklardan bağımsız olarak tablonun sonunda verilmiştir. Burada 1 en düşük memnuniyet düzeyini, 5 ise en yüksek memnuniyet düzeyini temsil etmektedir. Tablo 28'e dayanarak meslekleri ne olursa olsun katılımcıların Türkiye'ye döndüklerinde herhangi bir dil

zorluğu yaşamadıkları söylenebilir. Sadece sağlık çalışanları Türkiye'ye ilk geldiklerinde bu konuda zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle de Türkiye'ye ilk geldiklerinde kendilerini yabancı gibi hissetmişlerdir. Sağlık çalışanları haricindeki katılımcılar ise Türkiye'ye döndüklerinde kendilerini yabancı gibi hissetmemişlerdir. Bu durum, katılımcıların Türkiye'ye dönmeden önce Türkiye'yi tanıdıklarını ve Türk toplumundan haberdar olduklarını göstermektedir. Bu nedenle, katılımcıların Avrupa'da yaşamalarından dolayı Türkiye'den ve Türk kültüründen bihaber olduklarını varsaymak yanlış olacaktır. Sağlık çalışanlarının Türkiye'ye ilk geldiklerinde uyum sorunu yaşamaları, fazla iş yükü karşılığında az maaş almaları ve sağlıkta şiddet gibi güncel konulardan dolayı yurtdışında çalışmak istediklerini belirtmişlerdir.

Önceki bölümlerdeki veriler de göz önünde bulundurulduğunda devletin özellikle Türkiye'ye dönen sağlık çalışanları için iyileştirmeler yapması gerektiği görülmektedir. Buna ek olarak eğitimciler de yurtdışında çalışma konusunda sağlık çalışanları gibi düşünmektedir. Uluslararası projelerde yer alma ve yurt dışında araştırma yapma isteği her akademisyenin hedefi olduğu için bu durum gayet doğal karşılanmalıdır. Ayrıca, Tablo 28'de görülebileceği gibi katılımcılar, meslekleri ne olursa olsun Türkiye'de meslektaşlar arasındaki rekabetin çok güçlü olduğuna inanmaktadır. Özellikle sağlık çalışanları ve yöneticiler, meslektaşlar arasındaki rekabetin Türkiye'de Almanya'ya kıyasla daha belirgin olduğunu belirtmiştir.

Tablo 29 Katılımcıların Halihazırda Bulundukları Ülkeye Göre Profesyonel Çalışma Anlayışı

Almanya'ya dönen ve dönmeyenler	Türkiye'ye çalışma amaçlı dönüş yaptığımda dil sıkıntısı çektim	Türkiye'ye dönüş yaptığımda kendimi yabancı gibi hissettim	Şartlar daha iyi olsa Türkiye dışında bir yerde çalışabilirim	Türkiye'de iyi bir işte çalışmak Almanya'da iyi bir işte çalışmaktan daha zor	Türkiye'de meslektaşlar arasındaki rekabet daha belirgin
Almanya'ya dönmeyenler	2,3	2,6	2,8	3,1	3,6
Almanya'ya dönenler	2	2,7	3,4	3,2	3,9
Genel	2,15	2,65	3,1	3,15	3,75

Tablo 29, bir yanda halen Türkiye'de kalan katılımcıların, diğer yanda ise Almanya'ya dönen katılımcıların profesyonel çalışma anlayışlarına ilişkin görüşlerini göstermektedir. Tabloya

göre Almanya'ya dönmüş olan profesyoneller Türkiye'ye ilk geldiklerinde, halihazırda Türkiye'de bulunan profesyonellerden daha az dil sıkıntısı çekmiştir. Katılımcıların dil sorunu yaşamış olmamaları, bu katılımcıların geçmişte Türk kültürü ile iç içe olduklarını göstermektedir. Dolayısıyla ikinci grubun bir yandan ekonomik-rasyonel beklentilerinin karşılanmaması, diğer yandan da Türkiye'ye duygusal bağlılıklarının diğer profesyoneller kadar güçlü olmaması nedeniyle Almanya'ya döndükleri varsayılabilir. Bunun sonucunda da Almanya'ya dönen katılımcılar şartlar daha iyi olsa Türkiye dışında bir yerde çalışabileceklerini ifade ederken, halen Türkiye'de çalışan katılımcılar aynı düşünceye sahip değildir. Buna ek olarak, Almanya'ya dönen katılımcılar Türkiye'deki meslektaşları arasındaki rekabetin diğer katılımcılara kıyasla daha belirgin olduğu görüşündedir. Bu durumun yönetici pozisyonunda olmayan profesyoneller için olumsuz sonuçlar doğurduğu varsayılabilir. Nitekim önceki bölümlerde yönetici pozisyonunda olan profesyonellerin ast-üst ilişkisinin daha belirgin olmasından hoşlanabileceği varsayılmıştı.

Sonuç olarak profesyonellerin Türkiye'ye ilk geldiklerinde dil sorunu yaşamamaları ve kendilerini yabancı hissetmemeleri, katılımcıların henüz Almanya'dayken Türk kültürüyle iç içe olduklarını göstermektedir. Dolayısıyla Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türkiye'ye gelmeden önce Türkiye'ye duygusal bağlılığı olan kişilerden oluştuğunu varsaymak yanlış olmayacaktır.

Meslek, Sektör ve İşteki Konuma Göre Türkiye'nin Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Uygulamaları

Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin farklı değişkenleri esas alarak Türkiye'nin tersine beyin göçü hakkındaki düşüncelerini ortaya koymak son derece önemlidir. Bu şekilde yürürlükte olan uygulamaların ne kadar etkili olduğu ve kimleri muhatap aldığı tespit edilebilecektir.

Tablo 30 Mesleklere Göre Türkiye'nin Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Uygulamaları

Meslek	Devletin nitelikli çalışanlara desteği beni çekti	Türkiye'nin Almanya'daki Türk kökenli nitelikli işgücünü Türkiye'ye çekmek için uzun vadeli bir stratejisi olduğuna inanıyorum	Nitelikli göçmenlere uygun bir çalışma alanı sunuluyor	Yurtdışından gelen profesyonellere gereken değer gösteriliyor	Türkiye'de tersine beyin göçünü destekleyecek bir altyapı var
Mühendis	2,3	2,5	2,3	3,6	2,1
Eğitimci	2,6	2,9	2,5	3,5	2
Yönetici	2,3	2,6	2,9	3,9	2,4
Medyacı	2,5	2,6	2,4	2,7	2,4
Sağlıkçı	2,5	2	2,3	3,3	1,8
Tercüman	2,5	2,5	2,5	3,3	2,8
Ekonomist	1,9	1,9	2,5	3,4	2,6
Tüccar	2,8	2,7	2,1	3,5	2,2
Diğer	2,7	2,8	2,4	3,4	2,5
Genel	2,5	2,5	2,4	3,4	2,3

Çalışma boyunca katılımcıların Türkiye’de uluslararası profesyonelleri çekmeye yönelik yeterince bir altyapıya sahip olmadığını ve Almanya’dan Türkiye’ye dönen uzmanlara uygun bir çalışma ortamı sunulmadığı ifade edilmiştir. Tablo 30, Türkiye’nin tersine beyin göçü altyapısı ile ilgili düşüncelerin katılımcıların mesleklerine göre değişip değişmediğini göstermektedir. Almanya’dan Türkiye’ye dönen profesyonellerin birçoğu Türkiye’nin

uluslararası nitelikli işgücü çekmeye yönelik gerekli uygulamalara sahip olmadığını düşünmektedir. Bu nedenle devletin nitelikli çalışanlara desteğinden dolayı Türkiye'ye gelme oranı düşüktür. Eğer Türkiye gerçekten inandırıcı ve gerekli bir altyapıya sahip olmuş olsa devletin profesyonellere yönelik desteği nedeniyle gelen katılımcıların sayısı daha fazla olurdu. Milli Teknoloji Hamlesine rağmen mühendislerin diğer mesleklere göre devletin desteğinden dolayı Türkiye'ye gelmediğini ifade etmesi oldukça ilginçtir. Nitekim genel kabule göre Almanya'daki Türk kökenli mühendisler özellikle devletin Milli Teknoloji Hamlesi kapsamında vermiş olduğu destek nedeniyle ülkeye gelmektedir. Aynı durum Almanya'daki Türk kökenli diğer profesyoneller için de geçerlidir. Bu bağlamda özellikle sağlıkçılar devletin Almanya'daki Türk kökenli profesyonelleri çekmeye yönelik uzun vadeli bir stratejiye sahip olmadığını düşünmektedir. Dolayısıyla devlet ne uluslararası nitelikli işgücüne yönelik etkili teşviklere sahiptir ne de diasporalarda yaşayan profesyonelleri kapsayan yeterince bir tersine beyin göçü altyapısına sahiptir. Yukarıdaki tabloya dayanarak, Türkiye'nin nitelikli uzmanlar için cazip politika ve uygulamalara sahip olmadığı hipotezi doğrulanmaktadır. Türkiye'de yurtdışından gelen profesyonellere gereken değerin gösterilmesiyle ilgili ortalamasının diğer ortalamalara kıyasen yüksek olması, Türkiye'de yurtdışından gelen profesyonellere değer gösterildiği ancak bunun uluslararası profesyonelleri ülkeye çekmek ve ülkede kalıcı olmaları için yeterli olmadığını göstermektedir. Buna ek olarak Türkiye'nin nitelikli işgücünü muhatap alan programlar hakkındaki düşüncelerin katılımcıların çalışmış oldukları sektöre göre değişip değişmediğini de ortaya çıkarmak son derece önemlidir.

Tablo 31 Sektöre Göre Türkiye'nin Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Uygulamaları

Sektör	Devletin nitelikli çalışanlara desteği beni çekti	Türkiye'nin Almanya'daki Türk kökenli nitelikli işgücünü Türkiye'ye çekmek için uzun vadeli bir stratejisi olduğuna inanıyorum	Nitelikli göçmenlere uygun bir çalışma alanı sunuluyor	Yurtdışından gelen profesyonellere gereken değer gösteriliyor	Türkiye'de tersine beyin göçünü destekleyecek bir altyapı var
Özel Sektör	2,5	2,6	2,5	3,5	2,2
Kamu/Devlet	2,5	2,7	2,4	3,6	2,2

Tablo 31, katılımcıların çalıştıkları sektörlere göre Türkiye'nin nitelikli işgücü çekmeye yönelik uygulamaları hakkındaki görüşlerini göstermektedir. Tablodan da görülebileceği gibi katılımcılar sektörden bağımsız olarak Türkiye'nin nitelikli işgücü çekmeye yönelik uygulama ve politikalarını yetersiz bulmaktadır. Nitelikli çalışanlara yönelik devlet desteğinden dolayı Türkiye'ye dönenlerin sayısı oldukça düşüktür. Bu da nitelikli çalışanlara yönelik devlet desteğinin Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin geri dönüş kararlarında etkili bir faktör olmadığının bir göstergesidir. Bu durum tüm meslek gruplarının yanı sıra özel sektör ve kamu sektörü için de geçerlidir. Öte yandan, kamu sektöründen katılımcılar Türkiye'nin Almanya'dan nitelikli işgücü çekmeye yönelik uzun vadeli stratejisi konusunda özel sektörden katılımcılara kıyasla daha olumlu düşünmektedir. Ayrıca, özel ve kamu sektöründeki katılımcılara göre Türkiye'de tersine beyin göçünü destekleyecek bir altyapı bulunmamaktadır. Bu ifadeye verilen yanıtların ortalamasının Türkiye'nin tersine beyin göçle ilgili uzun vadeli bir stratejiye sahip olmasıyla ilgili verilen yanıtların ortalamasından düşük olması, halihazırda bir altyapı bulunmadığını ancak uzun vadede söz konusu altyapıyı hazırlama potansiyeline sahip uygulama ve politikaların hayata geçirildiğini göstermektedir.

Ayrıca kamu sektöründeki çalışanlar özel sektörde çalışanlara kıyasla yurt dışından Türkiye'ye gelen nitelikli çalışanlara gereken değerin gösterildiğini düşünmektedir. Bir yandan bugün özel sektörde çalışan birçok profesyonelin birkaç yabancı dil bildiği ve yurtdışı tecrübesi olduğu dikkate alındığında Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin kamu sektöründeki kadar değer görmemeleri anlaşılabacaktır. Diğer yandan ise bu durum geçerli olmasa bile özel sektör de rekabet daha fazladır. Dolayısıyla göze çarpan profesyonellere meslektaşları tarafından mobinge uğrama olasılığı kamu sektörüne kıyasla daha fazladır. Ayrıca, araştırma kapsamının profesyonellerden oluştuğunu ve kamuda çalışan katılımcıların çoğunun yönetici olduğunu hatırlatmakta fayda vardır. Eğer kamu sektöründe çalışan katılımcılar yönetici değil de sıradan bir memur olsalardı, muhtemelen Türkiye'nin nitelikli işgücü çekmeye yönelik uygulamaları ve yabancı profesyonellerin Türkiye'deki değeri hakkında daha olumsuz bir görüşe sahip olacaktı.

Tablo 32 Almanya'daki İşteki Konuma Göre Türkiye'nin Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Uygulamaları

Almanya'daki işteki konum	Devletin nitelikli çalışanlara desteği beni çekti	Türkiye'nin Almanya'daki Türk kökenli nitelikli işgücünü Türkiye'ye çekmek için uzun vadeli bir stratejisi olduğuna inanıyorum	Nitelikli göçmenlere uygun bir çalışma alanı sunuluyor	Yurtdışından gelen profesyonellere gereken değer gösteriliyor	Türkiye'de tersine beyin göçünü destekleyecek bir altyapı var
Orta-alt düzey masa başı ofis işlerinde çalışan	2,4	2,6	2,6	3,4	2,3
Üst düzey profesyonel	2,4	2,6	2,3	3,6	2,2
Yönetici	2,6	3	2,4	3,7	2,2
Diğer	2,6	2,6	2,7	3,2	2,3

Katılımcıların çalıştıkları sektörlerin Türkiye'nin nitelikli işgücü çekmeye yönelik uygulamalara ilişkin görüşleri açısından ne kadar etkili olduğunu ortaya koyduktan sonra, bu uygulamalara ilişkin görüşlerin katılımcıların Almanya ve Türkiye'deki mesleki konumlarına göre değişip değişmediği belirlenmesi önemli olacaktır. Öncelikle katılımcıların Almanya'daki pozisyonları ne olursa olsun Türkiye'nin nitelikli işgücü çekmeye yönelik uygulamaları hakkında olumsuz düşüncelere sahip olduğunu ifade etmek gerekir. Bununla birlikte, katılımcıların pozisyonlarına bağlı olarak bu uygulamalarla ilgili bazı farklılıklar bulunmaktadır. Almanya'daki pozisyonları nedeniyle "Diğer" kategorisinde yer alan profesyoneller, Türkiye'ye dönme kararlarında devlet desteğinin daha üst pozisyonlardaki profesyonellere kıyasla daha etkili olduğunu belirtmiştir. Almanya'da özellikle daha alt mesleki konumlara sahip profesyonellerin Türkiye'ye döndüklerinde daha yüksek bir konumda çalışma ihtimalinin yüksek olması nedeniyle bu durum oldukça doğal karşılanması gerekir.

Dolayısıyla Almanya'da "Diğer" kategorisinde yer alan profesyoneller devletin nitelikli işgücünü çekmek için uzun vadeli bir stratejisi olduğu konusunda, yönetici pozisyonundaki profesyoneller hariç, diğer pozisyonlardaki profesyonellere kıyasla daha olumlu bir tutuma

sahiptir. Almanya'da daha düşük pozisyonlarda çalışmış profesyonellerin Türkiye'ye döndükten sonra geriye dönük bu şekilde düşünmeleri oldukça normaldir. Nitekim kendileri meslek içi statü farklılaşması yaşamış ve bunu kısmen de olsa devletin nitelikli işgücüne göstermiş olduğu önem ile ilişkilendirmişlerdir. Aynı durum Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellere sunulan çalışma ortamı için de geçerlidir. Almanya'da daha düşük pozisyonlarda çalışan profesyoneller, Türkiye'ye geldikten sonra daha yüksek pozisyonlarda çalıştıkları için, Türkiye'de profesyonellere sunulan çalışma ortamına karşı diğer pozisyonlardaki profesyonellere göre daha olumlu bir tutum sergilemektedir. Ayrıca katılımcıların Türkiye'deki çalışma hayatını Almanya'daki mesleki deneyimlerine göre değerlendirdikleri unutulmamalıdır. Bu nedenle Almanya'da yönetici olarak çalışan katılımcılar Türkiye'de kendilerine uygun bir çalışma ortamı sunulmadığını düşünmektedir. Dolayısıyla Almanya'nın yöneticilere sunmuş olduğu çalışma ortamının Türkiye'nin yöneticilere sunmuş olduğu çalışma ortamından daha iyi olduğunu varsaymak yanlış olmayacaktır.

Buna ek olarak Almanya'da özellikle yönetici olarak çalışan katılımcıların Türkiye'de yurtdışından gelen profesyonellere gereken değerin gösterildiğini düşünmektedir. Katılımcıların Almanya'daki mesleki pozisyonları yükseldikçe bu fikir daha olumlu değerlendirilmektedir. Önceki kısımlarda da belirtildiği üzere, Türkiye'de alt-üst ilişkisinin Almanya'daki çalışma hayatına kıyasla daha belirgin olduğu göz önünde bulundurulduğunda, katılımcıların pozisyonu yükseldikçe mesleki itibarlarının da yükseldiği ve buna bağlı olarak hem çalışma hayatında hem de toplumsal hayatta daha fazla değer gördükleri unutulmamalıdır. Dolayısıyla Türkiye'de pozisyon yükseldikçe nitelikli çalışanlara değer verildiğine dair düşünceye katılım oranı da artmaktadır.

Tablo 33 Türkiye’deki İşteki Konuma Göre Türkiye’nin Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Uygulamaları

Türkiye'deki işte konum	Devletin nitelikli çalışanlara desteği	Türkiye'nin Almanya'daki Türk kökenli nitelikli işgücünü Türkiye'ye çekmek için uzun vadeli bir stratejisi olduğuna inanıyorum	Nitelikli göçmenlere uygun bir çalışma alanı sunuluyor	Yurtdışından gelen profesyoneller e gereken değer gösteriliyor	Türkiye'de tersine beyin göçünü destekleyecek bir altyapı var
Orta-alt düzey masa başı ofis işlerinde çalışan	2,5	2,8	2,6	3,3	2,2
Üst düzey profesyonel	2,4	2,2	2,4	3,6	2,0
Yönetici	2,6	2,9	2,6	3,5	2,4
Diğer	2,1	2,4	2,5	3,2	2,1

Tablo 33’te görüleceği üzere tablo 30’un aksine Türkiye’de “Diğer” kategorisine mensup olan profesyoneller devletin nitelikli çalışanlara vermiş olduğu destek nedeniyle Türkiye’ye gelmediklerini ifade etmişlerdir. Almanya’da aynı kategoride çalışan katılımcıların aynı ifadeye daha olumlu yanıt vermelerinin nedeni, katılımcıların Türkiye’de daha yüksek bir pozisyonda çalışma fırsatına sahip olduklarını önceden bilmeleri ve birçoğunun ülkeye geldikten sonra gerçekten daha yüksek bir pozisyonda çalışmalarıdır. Esasen aynı durum katılımcıların Türkiye’nin nitelikli işgücü çekmeye yönelik stratejisi hakkındaki düşünceleri için de geçerlidir. Nitekim Almanya’da “Diğer” kategorisine mensup olan profesyonellerin birçoğu Türkiye’ye geldikten sonra daha üst konumda çalışmaktadırlar. Dolayısıyla, Almanya’da “Diğer” kategorisinde çalışan profesyoneller, Türkiye’de “Diğer” kategorisinde çalışan profesyonellere kıyasla devletin nitelikli işgücünü çekmek için uzun vadeli bir stratejisi olduğuna inanmaya daha meyillidir. Ayrıca, Türkiye’de “Diğer” kategorisinde yer alan profesyonellerin Türkiye’de daha yüksek bir pozisyonda çalışamayan profesyoneller olduğu ve bu nedenle Türkiye’deki bu profesyonellerin Almanya’da aynı kategoride yer alan profesyonellere kıyasla bu fikre karşı daha olumsuz bir tutum sergiledikleri belirtilmelidir.

Aynı durum nitelikli profesyonellere sunulan çalışma ortamı için de geçerlidir. Örneğin Türkiye’de yönetici olarak çalışan profesyoneller, Almanya’da yönetici olarak çalışan profesyonellere kıyasla Türkiye’deki çalışma ortamına yönelik daha olumlu bir tutuma sahiptir.

Bunun nedeni, Türkiye'de yönetici olarak çalışan profesyonellerin bir kısmının Almanya'da daha alt pozisyonlarda çalışıyor olmasıdır. Alt pozisyonlardaki profesyonellere sunulan çalışma ortamı elbette yöneticilerin çalışma ortamıyla aynı değildir. Türkiye'de yönetici olarak çalışan katılımcıların Almanya'da daha alt pozisyonlarda çalıştıkları dikkate alındığında, Türkiye'de yönetici olarak çalışan profesyonellerin Türkiye'deki çalışma ortamı hakkında Almanya'da yönetici olarak çalışan katılımcılara göre daha olumlu bakmaları doğal karşılanacaktır.

Buna ek olarak Türkiye'de yönetici olarak çalışan profesyoneller, Almanya'daki yöneticilere kıyasla Türkiye'deki tersine beyin göçü altyapısı hakkında daha olumlu görüşlere sahiptir, çünkü birçok katılımcı Türkiye'ye geldikten sonra daha yüksek bir pozisyonda çalışma fırsatı bulmuştur. Türkiye'de yönetici olmayan katılımcıların Türkiye'deki tersine beyin göçü altyapısına karşı daha olumsuz bir tutum sergilemelerinin nedeni ise muhtemelen Türkiye'ye gelmeden önce Almanya'dakinden çok daha yüksek bir pozisyonda çalışma beklentisidir. Türkiye'ye geldikten sonra beklentileri karşılanmayan ve Almanya'daki pozisyonlarına kıyasla hiçbir şekilde yükselmeyen katılımcılar, doğal olarak tersine beyin göçü altyapısına karşı daha olumsuz bir tutum sergilemektedir.

Tablo 34 Almanya'ya Dönen ve Dönmeyenlere Göre Türkiye'nin Nitelikli İşgücü Çekmeye Yönelik Uygulamaları

Almanya'ya dönenler ve dönmeyenler	Devletin nitelikli çalışanlara desteği beni çekti	Türkiye'nin Almanya'daki Türk kökenli nitelikli işgücünü Türkiye'ye çekmek için uzun vadeli bir stratejisi olduğuna inanıyorum	Nitelikli göçmenlere uygun bir çalışma alanı sunuluyor	Yurtdışından gelen profesyonellere gereken değer gösteriliyor	Türkiye'de tersine beyin göçünü destekleyecek bir altyapı var
Almanya'ya dönmeyenler	2,5	2,7	2,6	3,4	2,3
Almanya'ya dönenler	2,4	2,3	2,1	3,8	2

Çalışmanın önceki kısımlarında katılımcıların bir kısmı özellikle ailevi ve ekonomik nedenlerle yeniden Almanya'ya döndüğünü veya Almanya'ya dönme niyetine sahip olduğu belirtilmişti. Halihazırda Türkiye'de çalışanlar Türkiye'nin nitelikli işgücünü çekmek için uzun vadeli bir

stratejisine olduğunu düşünürken, Almanya'ya dönenler daha olumsuz düşünmektedir. Aynı şekilde Almanya'ya dönenler halihazırda Türkiye'de çalışanlarla kıyasen nitelikli göçmenlere sunulan çalışma alanı ile ilgili daha olumsuz bir tutuma sahipler. Aynı durum Türkiye'nin tersine beyin göçü altyapısı için de geçerlidir. Bu konular hakkında Almanya'ya dönenlerin halihazırda Türkiye'de çalışan katılımcılardan daha olumsuz düşünceleri gayet doğaldır. Nitekim Almanya'ya dönen katılımcıların dönüş kararlarında ağırlıklı olarak ekonomik ve ailevi nedenler gelse de çalışma hayatına başarısız entegrasyon veya genel anlamda Türkiye'deki çalışma hayatı da etkili bir faktördür.

Çalışmanın önceki kısımlarında değinildiği gibi katılımcıların %45'i ne olursa olsun Türkiye'de kalıcı olduklarını belirtmiştir. Katılımcıların geri kalanının Almanya'ya dönme potansiyeline sahip olduğu ve Türkiye'deki beyin göçü altyapısından memnun olmadıkları düşünüldüğünde, devletin profesyonellerin Türkiye'de kalmasını sağlayacak önlemleri hızla alması gerektiğini vurgulamak yanlış olmayacaktır. Buna ek olarak yeniden Almanya'ya dönen katılımcılar halihazırda Türkiye'de çalışan profesyonellerle kıyasen Türkiye'de yurtdışından gelen profesyonellere gereken değerin gösterildiğini düşünmektedirler. Katılımcıların Türkiye'de kendilerine gereken değerin verildiğini düşüncelerine rağmen Almanya'ya dönmüş olmaları oldukça ilginçtir. Bu doğrultuda katılımcıların “gereken değeri” devlet uygulamaları bağlamında değil, kişiler arası ilişkiler bağlamında değerlendirdiklerini varsaymak yanlış olmayacaktır.

Dolayısıyla Türkiye'de katılımcılara bu anlamda değer veriliyor olması, profesyonellerin devletin nitelikli işgücü çekme politikalarına ilişkin görüşleri üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir. Bu politikaların yetersizliğinin bir başka göstergesi de katılımcıların Türkiye'ye devlet desteği nedeniyle gelmediklerini ifade etmeleridir. Bu bağlamda yeniden Almanya'ya dönen profesyoneller Türkiye'de bulunan katılımcılardan daha olumsuz düşünmektedirler. Ancak her iki grubun da Türkiye'ye dönüş kararında devletin desteği önemli bir faktör olmaması Türkiye'nin gerek yurtdışından profesyonel çekebilmesi için gerekse de halihazırda Türkiye'de bulunan profesyonelleri kalmaya teşvik etmek için etkili politika ve uygulamaları hayata geçirmesi gerekmektedir.

Tablo 35 Yaş ve Konuma Göre Tersine Beyin Göçü Altyapısı

Pearson's Correlations

Variable	Yaş	Türkiye'deki konum	Yurtdışından gelen profesyonellere gereken değer gösteriliyor	Nitelikli göçmenlere uygun bir çalışma alanı sunuluyor	Türkiye’de tersine beyin göçünü destekleyecek iyi bir altyapı var
1. Yaş	Pearson's r	—			
	p-value	—			
2. Türkiye'deki konum	Pearson's r	0,006	—		
	p-value	0,949	—		
3. Yurtdışından gelen profesyonellere gereken değer gösteriliyor	Pearson's r	0,066	0,098	—	
	p-value	0,486	0,303	—	
4. Nitelikli göçmenlere uygun bir çalışma alanı sunuluyor	Pearson's r	-0,048	0,039	-0,728 ***	—
	p-value	0,610	0,678	< ,001	—
5. Türkiye’de tersine beyin göçünü destekleyecek iyi bir altyapı var	Pearson's r	-0,044	0,135	-0,412 ***	0,490 ***
					—

Pearson's Correlations

Variable	Yaş	Türkiye'deki konum	Yurtdışından gelen profesyonellere gereken değer gösteriliyor	Nitelikli göçmenlere uygun bir çalışma alanı sunuluyor	Türkiye'de tersine beyin göçünü destekleyecek iyi bir altyapı var
p-value	0,641	0,154	< ,001	< ,001	—

* $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

Türkiye'nin tersine beyin göçü altyapısına ilişkin görüşlerin katılımcıların mesleklerine, konumlarına ve yeniden Almanya'ya dönenler ve dönmeyenlere göre küçük farklılıklar olduğunu tespit ettikten sonra, katılımcıların yaşlarının ve işyerindeki konumlarının bu görüşleri ne ölçüde etkilediğini görmek oldukça önemlidir. Bu nedenle katılımcıların yaşı ve Türkiye'deki konumu ile üç farklı değişken arasında bir korelasyon testi uygulanmıştır. Tablo 35'de görüleceği üzere katılımcıların yaşları ve konumları ile Türkiye'nin tersine beyin göçü ile alakalı düşüncelerin arasında herhangi bir anlamlı ilişki yoktur. Ancak “nitelikli göçmenlere uygun bir çalışma alanı sunuluyor” ile “yurtdışından gelen profesyoneller gereken değer gösteriliyor” arasında kuvvetli negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Bu, yurtdışından gelen profesyonellere değer verildiği, ancak onlara uygun bir çalışma ortamı sunulmadığı anlamına gelmektedir. Çalışmanın önceki kısımlarında da vurgulandığı gibi Türkiye'de yurtdışından gelen profesyonellere değeri gösterilmesi profesyonelin Türkiye'deki işinden memnun olması veya Türkiye'deki çalışma hayatına uyum sağlaması için tek başında yeterli değildir.

Meslek, Sektör ve İşteki Konuma Göre Kategoriler

Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin anket soru formunda oluşturulan kategoriler hakkındaki düşüncelerin mesleklerine, yaşlarına veya Türkiye'deki işlerindeki pozisyonlarına göre değişip değişmediğini görmek çalışmanın amacı açısından oldukça önemlidir. Nitekim bu şekilde profesyonellerin çalışma hayatı hakkındaki düşünceleri bir bütün olarak görülüp, meslek, yaşı ve işteki konumun ne kadar etkili olduğu analiz edilebilecektir. Bu şekilde devletin hangi meslek gruba öncelik tanıdığı ve hangi meslek gruba yönelik daha etkili politikalar üretmesi gerektiği ortaya çıkacaktır.

Tablo 36 Mesleklere Göre Kategoriler

Meslek	Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet	Türkiye'deki Çalışma Hayatından Memnuniyet	Türkiye'deki Çalışma Hayatı	Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti	Türkiye'ye Dönüş Nedenleri	Profesyonel Çalışma Anlayışı
Mühendis	3,5	2,4	2,4	2,6	3,4	2,8
Eğitimci	3,1	2,5	2,5	2,7	3,3	2,8
Yönetici	3,4	2,7	2,7	2,7	3,5	3,1
Medyacı	3,1	2,3	2,3	2,8	3,1	2,9
Sağlıkçı	3,3	2,4	2,4	2,4	3,5	3,4
Tercüman	3,3	2,7	2,7	3,4	3,3	2,7
Ekonomist	3,4	2,6	2,6	2,8	3,4	2,8
Tüccar	3,2	2,1	2,1	2,3	3,2	2,7
Diğer	3,4	2,3	2,3	2,7	3,4	2,9

Tüm kategoriler katılımcıların mesleklerine göre değerlendirildiğinde, özellikle mühendisler “Almanya'daki çalışma hayatından memnuniyet” konusunda olumlu görüşe sahipken, “Türkiye'deki çalışma hayatından memnuniyet” ve “Türkiye'deki çalışma hayatı” konusunda olumsuz görüşe sahip olduğu görülecektir. Bu durum Türkiye'deki çalışma ortamı, profesyonellerin dahil olduğu projelerin nitelikleri, Almanya'ya kıyasla Türkiye'deki çalışan ve kurumların vizyon eksikliği ve Türkiye'deki iş etiği eksikliği gibi nedenlerle mühendislerin Almanya'daki çalışma hayatlarından Türkiye'deki çalışma hayatlarıyla kıyasen daha memnun olduklarını göstermektedir. Ayrıca, Tablo 36'dan hareketle mühendislerin ekonomik-rasyonel faktörlere göre değil daha çok duygusal nedenlerle Türkiye'ye döndükleri söylenebilir. Nitekim “Türkiye'ye dönüş nedenleri/duygusal” ortalaması “Çalışma odaklı Türkiye aidiyeti” daha yüksektir. Aynı durum diğer meslekler için de geçerlidir. Bunun dışında, Tablo 34'te yöneticilerin “Türkiye'ye dönüş nedenleri/duygusal” kategorisinde en yüksek ortalama puana sahipken, “Çalışma odaklı Türkiye aidiyeti” kategorisinde çok düşük bir ortalama puana sahip

oldukları dikkat çekmektedir. Bu da özellikle yöneticilerin daha iyi bir kariyer fırsatı elde etmek veya daha iyi bir gelir elde etmek için değil, başta vatanında ve Müslüman bir ülkede yaşamak için Türkiye'ye döndüklerini göstermektedir.

Bunun haricinde sağlık çalışanları Türkiye'deki çalışma hayatından en az memnun olan meslek gruplarından biridir. Sağlık çalışanlarının Türkiye'ye dönme kararında özellikle duygusal nedenlerin önemli bir rol oynaması dikkate alındığında, sağlıkçıların duygusal arzularını tatmin etmeleri Türkiye'deki çalışma hayatı hakkındaki düşüncelerini doğrudan etkilemektedir. Nitekim söz konusu profesyoneller Türkiye'de Almanya'ya kıyasla daha fazla çalışıp daha az maaş almalarına rağmen, iş memnuniyetleri her iki ülkede de eşit derecede yüksektir. Bu açıdan bakıldığında Almanya'daki profesyonellerin Türkiye'deki çalışma hayatından son derece memnun kalmaları için sadece duygusal arzuların tatmin edilmesi yeterli olmayacaktır. Bu nedenle Türkiye, diasporadan gelen profesyonelleri sadece duygusal olarak değil, ekonomik-rasyonel olarak da tatmin edecek bir tersine beyin göçü altyapısı oluşturmalıdır.

Tablo 37 İşteki Konuma Göre Kategoriler

İşteki Konum	Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet	Türkiye'deki Çalışma Hayatından Memnuniyet	Türkiye'deki Çalışma Hayatı	Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti	Türkiye'ye Dönüş Nedenleri	Profesyonel Çalışma Anlayışı
Yönetici	3,5	2,6	2,6	2,9	3,5	2,7
Üst düzey profesyonel veya uzman	3,5	2,4	2,4	2,7	3,4	3,1
Orta-alt düzey masa başı ofis işlerinde çalışan	3,3	2,3	2,3	2,8	3,4	3,1
Diğer	3,1	2,2	2,2	2,6	3,3	2,7

Mesleklerden sonra katılımcıların işteki konumlarının söz konusu kategoriler hakkındaki görüşlerini nasıl etkilediğini görmek önemlidir. Tablo 37'ten anlaşılabacağı üzere mesleki pozisyonları ne olursa olsun Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller Almanya'daki çalışma hayatlarından Türkiye'ye kıyasla daha memnundur. Çalışmanın önceki bölümlerinde

profesyonellerin iş disiplini ve çalışma ortamı gibi önemli faktörleri Almanya'da daha olumlu buldukları tespit edilmiştir. Muhtemelen bu nedenlerle katılımcılar mesleki konumlarına bakılmaksızın genel anlamda Almanya'daki çalışma hayatından Türkiye'deki çalışma hayatı ile kıyasen daha memnunnlardır. Katılımcının pozisyonu yükseldikçe, her iki ülkede de iş memnuniyetinin de yükseldiğini belirtmek gerekir. Bu durum ise hem Almanya'da hem de Türkiye'de mesleki pozisyonların profesyonellerin çalışma hayatından memnuniyetlerini doğrudan etkilediğini açık bir şekilde göstermektedir. Daha fazla maaş, yükselen mesleki itibar gibi faktörler bunun başlıca nedenlerindendir. Katılımcıların mesleki konumları arasında özellikle yöneticilerin Türkiye'ye dönüş kararında hem duygusal hem de ekonomik rasyonel nedenler çok etkilidir.

Öte yandan "Diğer" kategorisi hariç, katılımcıların Türkiye'ye dönme kararında duygusal ve ekonomik-rasyonel nedenlerin etkisi arasında önemli bir fark bulunmazken, "Diğer" kategorisindeki profesyoneller için duygusal nedenler ekonomik-rasyonel nedenlerden daha önemlidir. Muhtemelen bu profesyoneller Türkiye'ye geldiklerinde mesleki konumlarını iyileştirmek için yeterli altyapıya sahip olmadıklarının farkında olduklarından, daha iyi kariyer fırsatları veya daha yüksek bir maaş için değil, anavatanda veya Müslüman bir ülkede yaşama arzusu nedeniyle geri dönme kararı almaktadırlar. Buna ek olarak genel olarak katılımcıların konumlarından bağımsız olarak duygusal nedenlerle Türkiye'ye döndükleri, ancak buna rağmen Türkiye'deki çalışma hayatı ile kıyasen Almanya'daki çalışma hayatlarından daha memnun oldukları söylenebilir. Bu durum ise profesyonellerin Türkiye'ye duydukları duygusal aidiyet hissinin Almanya'daki memnuniyetten daha önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Nitekim Almanya'da memnun olanlar da olmayanlar da Türkiye'ye dönüş kararında duygusal nedenlerin son derece önemli olduğunu belirtmiştir.

Tablo 38 Yaş Göre Kategoriler

Yaş	Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet	Türkiye'deki Çalışma Hayatından Memnuniyet	Türkiye'deki Çalışma Hayatı	Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti	Türkiye'ye Dönüş Nedenleri	Profesyonel Çalışma Anlayışı
<30	3,3	2,4	2,4	2,4	3,1	3
31-40	3,3	2,4	2,4	2,6	3,1	2,8
41-50	3,3	2,4	2,4	2,7	3,4	2,8
>51	3,4	2,4	2,4	2,6	3,3	2,7

Meslek ve işteki konumdan sonra katılımcıların yaşlarının faktörler hakkındaki düşünceleri üzerindeki etkilerini görebilmek önemli olacaktır. Tıpkı mesleklerde ve konumlarda olduğu gibi yaş fark etmeksizin profesyoneller, Almanya'daki çalışma hayatından Türkiye'deki çalışma hayatı ile kıyasen daha memnunnlardır. Tıpkı önceki tablolarda olduğu gibi burada da profesyonellerin yaşı ne olursa olsun Türkiye'ye dönme kararında duygusal faktörler ekonomik-rasyonel faktörlerden daha etkilidir. Bu durum, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin bunu hem duygusal hem de ekonomik-rasyonel nedenlerle yaptıkları ve bu bağlamda duygusal nedenlerin daha etkili olduğu hipotezini doğrulamaktadır. Katılımcıların yaşı arttıkça duygusal nedenlerin Türkiye'ye dönme kararı üzerindeki etkisinin de artması, Almanya'daki profesyonellerin yaşı arttıkça Türkiye'de yaşama isteğinin de arttığını göstermektedir. Dolayısıyla Almanya'daki profesyonellerin emekliliğini Türkiye'de geçirme arzusu olduğunu varsaymak yanlış olmayacaktır. Bununla birlikte, Almanya'daki çalışma hayatından memnuniyetin de yaşla birlikte artması dikkat çekicidir. Mesleki pozisyonun profesyonellerin çalışma hayatından memnuniyetini doğrudan etkilediği düşünüldüğünde, Almanya'daki Türk kökenli profesyonellerin ancak uzun bir süre sonra yetkili pozisyonlara geldikleri ve dolayısıyla yaş ilerledikçe çalışma hayatından daha memnun oldukları varsayılabilir (bkz. Tablo 38).

Tablo 39 Almanya'ya Dönen ve Dönmeyenlere Göre Kategoriler

Almanya'ya dönenler ve dönmeyenler	Almanya'daki Çalışma Hayatından Memnuniyet	Türkiye'deki Çalışma Hayatından Memnuniyet	Türkiye'deki Çalışma Hayatı	Çalışma Odaklı Türkiye Aidiyeti	Türkiye'ye Dönüş Nedenleri	Profesyonel Çalışma Anlayışı
Almanya'ya dönmeyenler	3,5	2,5	2,5	2,9	3,5	2,9
Almanya'ya dönenler	3,2	2,1	2,1	2,7	3,3	3

Tablo 39, katılımcıların şu anda çalıştıkları ülkenin ankette oluşturulan ve faktör analizi ile teyit edilen kategoriler hakkındaki görüşlerini ne ölçüde etkilediğini göstermektedir. Katılımcıların ikamet ettikleri ülkeden bağımsız olarak, genel olarak Almanya'daki çalışma hayatlarından Türkiye'deki çalışma hayatlarına kıyasla daha memnun oldukları görülmektedir. Halihazırda Türkiye'de çalışan profesyoneller Almanya'ya dönmüş olan profesyonellerle kıyasen hem Almanya'daki hem de Türkiye'deki çalışma hayatından daha memnundur. Çalışmanın önceki kısımlarında da değinildiği üzere Almanya'ya dönen veya dönme potansiyeline sahip olan profesyonellerin çoğunun öncelikli olarak ailevi ve ekonomik nedenlerle döndükleri, çalışma hayatına başarısız entegrasyonun ise üçüncü neden olduğu tespit edilmiştir. Halen Türkiye'de çalışan katılımcılar için her iki ülkedeki çalışma hayatından memnuniyet farkı yaklaşık 0,9 iken, aynı değer Almanya'ya dönen katılımcılar için yaklaşık 1,2'dir. Bu açıdan bakıldığında katılımcıların Almanya'daki çalışma hayatlarından duydukları memnuniyete dayanarak, Almanya'ya dönen profesyonellerin Türkiye'deki çalışma hayatına yönelik tutumlarının Türkiye'de kalanlara kıyasla daha olumsuz olduğu söylenebilir.

Aynı durum genel olarak Türkiye'deki çalışma hayatı için de geçerlidir. Nitekim Almanya'ya geri dönmüş olanlar Türkiye'deki çalışma hayatına yönelik olarak şu anda Türkiye'de çalışmakta olan katılımcılardan daha olumsuz bir tutuma sahiptir. Bu durum, Almanya'ya dönmüş olan profesyonellerin öncelikle ailevi ve ekonomik nedenlerle dönmelerine rağmen Türkiye'deki çalışma hayatına ilişkin olumsuz görüşlerinin de Almanya'ya dönüş kararını etkileyen faktörlerden biri olduğunu göstermektedir. Ayrıca şu an Türkiye'de çalışan profesyonellerin Türkiye'ye dönüş nedenlerinde duygusal ve ekonomik-rasyonel nedenler daha baskındır. Bu durum, halihazırda Türkiye'de çalışan katılımcıların Almanya'ya dönen katılımcılara kıyasla daha somut nedenlerle Türkiye'ye geldiklerini göstermektedir. Dolayısıyla

Almanya'ya dönen katılımcılara kıyasla Türkiye'ye dönme kararı şu anda Türkiye'de çalışan katılımcılar için daha kesin ve tartışmasız bir karardır. Öte yandan Almanya'ya dönen katılımcıların Türkiye'ye dönme kararlarına ilişkin net ve somut gerekçelere sahip olmamaları, söz konusu profesyonellerin bir tedirginlik içerisinde Türkiye'ye döndüklerini göstermektedir. Bu durum ise muhtemelen Türkiye'deki çalışma hayatı hakkında olumsuz görüşlere sahip olmalarına yol açmıştır.

Sonuç olarak Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyoneller, meslekleri, yaşları veya mesleki pozisyonları ne olursa olsun, Almanya'daki çalışma hayatlarından Türkiye'deki çalışma hayatlarıyla kıyasen daha memnundurlar. Bununla birlikte duygusal faktörler tüm katılımcılar için geri dönüş kararı üzerinde ekonomik-rasyonel faktörlerden daha büyük bir etkiye sahiptir. Bu ise Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonelleri diğer ulus-ötesi profesyonellerden ayıran temel farktır. Ayrıca meslekleri ne olursa olsun tüm katılımcılar, devletin yeterince bir tersine beyin göçü altyapısına sahip olmadığını düşünmektedir.

Türkiye'ye Dönüş Kararı ve Pişmanlık

Bir önceki bölümde katılımcıların yaşları, meslekleri veya işteki konumları fark etmeksizin Almanya'daki çalışma hayatından Türkiye'deki çalışma hayatı ile kıyasen genel anlamda daha memnun oldukları tespit edilmiştir. Bu durumun katılımcıların Türkiye'ye dönme kararlarından duydukları pişmanlığı ne ölçüde etkilediğini görmek için pişmanlık ile farklı değişkenler arasında bir korelasyon testi yapılmıştır.

Tablo 40 Pişmanlık ve Farklı Değişkenler Arasında Korelasyon

Pearson's Correlations

Variable		Almanya'daki maaş	Türkiye'deki maaş	Almanya'daki konum	Türkiye'deki konum	Pişmanlık
1.	Pearson's					
Almanya'daki maaş	r	—				
	p-value		—			

Pearson's Correlations

Variable		Almanya'daki maaş	Türkiye'deki maaş	Almanya'daki konum	Türkiye'deki konum	Pişmanlık
2. Türkiye'deki maaş	Pearson's r	0,290 **	—			
	p-value	0,003	—			
3. Almanya'daki konum	Pearson's r	0,448 ***	0,203 *	—		
	p-value	< ,001	0,033	—		
4. Türkiye'deki konum	Pearson's r	0,332 ***	0,283 **	0,384 ***	—	
	p-value	< ,001	0,003	< ,001	—	
5. Pişmanlık	Pearson's r	-0,081	-0,125	-0,057	-0,346 ***	—
	p-value	0,405	0,192	0,530	< ,001	—

* p < ,05, ** p < ,01, *** p < ,001

Uygulanan korelasyon testinden görüleceği üzere Almanya'daki maaş ile Türkiye'deki maaş arasında anlamlı bir farklılık mevcuttur. Ancak iki değişken arasındaki korelasyon zayıftır. Buradan hareketle iki ülkedeki maaş seviyelerinin birbirine benzer olmadığı söylenebilir. Önceki analizlerde de görüldüğü üzere profesyonellerin Almanya'daki maaşları Euro cinsinden

hesaplandığında genellikle Türkiye'deki maaşlarından daha yüksektir. Kuşkusuz burada dövizin kuru son derece etkilidir. Dolayısıyla Türkiye'ye dönen profesyonellerin Almanya'daki maaşlarıyla kıyasen daha fazla maaş aldıkları yönündeki hipotez doğrulanmamıştır. Ancak Türkiye'deki tüketim imkanlarının Almanya'daki imkanlardan çok daha fazla ve Euro bazlı daha ucuz olduğu göz önünde bulundurulduğunda, katılımcıların Türkiye'de Euro bazlı daha az parayla daha fazla imkana sahip oldukları unutulmamalıdır.

Söz konusu hipotezin doğru olmadığını gösteren diğer bir veri konumlar ile maaşlar arasındaki ilişkidir. Almanya'daki konum ile Almanya'daki maaş arasındaki ilişki, Türkiye'deki konum ile Türkiye'deki maaş arasındaki ilişkiden daha kuvvetlidir. Buradan hareketle Almanya'daki işinde üst konumda çalışan bir profesyonelin maaşı, Türkiye'de aynı konumda çalışan bir uzmanın maaşından daha fazla olduğunu göstermektedir. Tablo 40'daki en çarpıcı veri, dört değişken arasında Türkiye'ye dönmekten duyulan pişmanlık hissinin sadece Türkiye'deki pozisyon ile anlamlı bir ilişkiye sahip olmasıdır. Pişmanlık ile Türkiye'deki konum arasındaki korelasyon orta derecede negatif bir ilişkidir. Dolayısıyla Türkiye'deki konum arttıkça katılımcıların Türkiye'ye kararlarından duydukları pişmanlık azalmaktadır. Bu da profesyonellerin konumları yükseldikçe Türkiye'ye dönme konusundaki pişmanlıklarının azaldığı anlamında gelmektedir.

Profesyonellerin çalışma hayatıyla ilgili birçok noktayı eleştirmelerine rağmen Türkiye'deki çalışma hayatından Almanya'daki çalışma hayatından daha fazla memnun olmaları, katılımcıların vatanda yaşama arzusunun ne kadar büyük olduğunu göstermektedir. Bu arzusun profesyonellerin çalışma hayatından memnuniyet derecesi üzerinde dolaylı bir etkisi olması muhtemeldir. Katılımcılar iş disiplini, iş etiği, kurumların ve çalışanların vizyonu, maaşlar ve çalışma saatlerinden şikayetçi olsalar bile Türkiye'de daha yüksek bir pozisyon ve daha yüksek bir hayat standardına sahip olmaları, Türkiye'deki çalışma hayatından Almanya'daki çalışma hayatından daha fazla memnun olmaları için yeterlidir. Bununla birlikte, yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı Türkiye'ye gelmekten pişmanlık duyan profesyonellerin sayısı da az değildir. Dolayısıyla devlet, her şeyden önce uluslararası profesyonellerin maaşlarında ve çalışma saatlerinde bir düzenleme yapmak zorundadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ

Görüldüğü üzere, ulus-ötesi profesyoneller özellikle son yıllarda önemli bir konu haline gelmiştir. Ulus-ötesi profesyonelleri ve onların çalışma hayatına entegrasyonunu ele alan bu çalışmanın, bir yandan göç sosyolojisi literatürüne, diğer yandan da çalışma sosyolojisine katkıda bulunacağı umulmaktadır. Beyin göçü bağlamında değerlendirilen nitelikli göçmenlerin göç kronolojisi literatürde farklı kavramlarla sunulmaktadır. Bu bağlamda beyin kaybı anlamına gelen "brain drain" kavramı ortaya atılan ilk kavramdır. Bu kavram, özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ABD'nin gelişmekte olan ülkelerin nitelikli insanlarını ülkeye çekmesini ifade etmektedir. Bu dönemde beyin göçü, nitelikli işgücün gelişmekte olan bir ülkeden gelişmiş bir ülkeye doğru tek boyutlu bir fenomen olarak kabul edilmiştir. Ancak 1970'lerden itibaren birçok alanda ele alınan beyin göçü olgusunun aslında tek boyutlu değil çok boyutlu olduğu varsayılmıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalara göre bir yandan nitelikli insanların terk ettiği ülkeler beyin kaybına maruz kalırken, diğer yandan hedef ülkeler kazançlı çıkmaktadır. Dolayısıyla bu yıllardan itibaren beyin göçü hem "beyin kaybı" hem de "beyin kazancı" (*brain gain*) bağlamında analiz edilmektedir. Böylece beyin göçünün birden fazla boyutu olduğu kabul edilmiştir. Buna ek olarak 1990'lardan itibaren göç eden profesyonellerin kendi ülkelerine geri dönebilecekleri (*brain regain*) veya başka ülkelere gidebilecekleri (*brain circulation*) belirtilmiştir.

2000'li yıllardan itibaren nitelikli bireylerin ulus-ötesi çalışma, göç ettikleri yerden geri dönme veya başka bir yere gitme imkanına sahip oldukları fikri ön plana çıkmıştır. Dolayısıyla literatürde klasik beyin göçü anlayışına ek olarak ulus-ötesi profesyoneller göçü olgusu da (*transnational professionals*) ortaya çıkmıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalar ulus-ötesi ağların profesyonellerin hareketlilik olanaklarını arttırdığını savunmuştur. Profesyoneller, oluşturdukları ağ sayesinde ülkeler arasında kolayca hareket edebilmektedir. Bu araştırmanın konusu olan Almanya'dan Türkiye'ye dönen Türk kökenli profesyoneller de ulus-ötesi profesyoneller olarak kabul edilmektedir. Söz konusu profesyoneller Almanya'da doğup büyümüş olmalarına rağmen içinde bulundukları sosyalleşme alanları nedeniyle Türkiye'ye duygusal bir bağ oluşturmuşlardır. Dolayısıyla hem Almanya'da hem de Türkiye'de farklı ağlara sahiptirler. Ancak daha önce de belirtildiği gibi burada da Almanya'da doğmuş ve sosyalleşme sürecinin büyük bir kısmını orada tamamlamış bir kişinin Türkiye'ye "dönüşünü" geriye göç olarak değerlendirmek doğru olmayacağını belirtmek gerekir. Bu kişilerin

Türkiye'ye duygusal bağlılıkları eğitim yoluyla ailelerinden ve çevrelerinden aldıkları kültürel sermayeden kaynaklanmaktadır. Çalışmada da ifade edildiği üzere bu tür nüfus hareketlerinin toplumsal hafızanın geriye göçü olarak adlandırılması gerekir. Almanya'dan Türkiye'ye dönüşler 2000'li yıllarda çoğalmış olsa da özellikle 2015 yılından bu yana Almanya'daki Türk kökenli profesyonellerin Türkiye'ye dönüşlerinde niceliksel bir artış söz konusudur. Türkiye'deki Alman şirketleri ve Türkiye'nin bu yöndeki uygulamaları bunun en önemli nedenleridir.

Birçok ülke nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak için uluslararası profesyonelleri ülkeye çekmeye çalışmaktadır. Aslında İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana başta ABD olmak üzere gelişmiş ülkeler nitelikli işgücünü çekmek için çeşitli uygulamalar ve stratejiler benimsemiştir. Bu bağlamda ABD uygulamaları nitelikli göçmen çekmek için strateji geliştirmek isteyen ülkeler için temel referans haline gelmiştir. Yurtdışından gelen nitelikli göçmenlere daimi çalışma izni veren Greencard ve H-1B vizesi bu uygulamalara örnek olarak verilebilir. Söz konusu kart, nitelikli göçmenlere ikamet hakkı tanıdığı gibi ABD vatandaşlarına tanınan hakların çoğunu da vermektedir. Greencard sahiplerinin ABD vatandaşı olma olasılığı daha yüksek olması nedeniyle bu karta sahip olmak göçmenler için önemli bir avantaj olarak kabul edilmektedir. H-1B vizesi ise en çok talep edilen geçici çalışma vizesidir. Bu vizeye sahip olan profesyoneller daha sonra greencard başvurusunda bulunabilir ve daimi ikamet hakkına sahip olabilir. Bu nedenle H-1B vizesi en popüler vize türüdür.

Greencard ve H-1B vizesi gibi uygulamalar nedeniyle uzun yıllardır dünyanın dört bir yanından nitelikli göçmenleri çeken ABD, ekonomik büyüme yaşamıştır. Bu bağlamda Kanada'dan da çok sayıda profesyonel komşu ülkeye göç etmiştir. Bu nedenle Kanada bir yandan beyin kaybını dengelemek, diğer yandan da ABD'ye göç etmiş vatandaşlarını ülkelerine geri getirmek için çeşitli teşvikler geliştirmiştir. Geçmişte sadece Amerika ve Avrupa'dan göçmen kabul eden Kanada, 1950'lerden bu yana nitelikli işgücünü ihtiyacını karşılamak için dünyanın her yerinden işçi kabul etmek zorunda kalmıştır. Bu bağlamda ekonomik göçmenler, mülteciler, işçiler ve nitelikli göçmenler gibi kategorilere göre göçmenlik başvurusunda bulunanları puan sistemine tabi tutarak çeşitli vizeler vermiştir. ABD ve Kanada ile kıyaslandığında Almanya bu yönde politikalar geliştirmeye daha yeni başlamıştır. Çok sayıda profesyoneli ülkeye çekmeyi başarmış olsa da ülkedeki nitelikli göçmen sayısı henüz istenilen düzeyde değildir. Bu nedenle Federal hükümet yeni programların yanı sıra çok sayıda başka politikayı da hayata geçirmeye amaçlamaktadır. Bu doğrultuda Almanya, 2023 yılında Fırsat Kartı (*Chancenkarte*) uygulamaya koymayı planlamaktadır.

Uluslararası uygulamaların aksine Türkiye, özellikle diasporadan Türk kökenli profesyonelleri çekmek amacıyla tersine beyin göç altyapısını oluşturmak için 2015 yılından bu yana çalışmaktadır. Bu konuda birçok uygulama başlatılmıştır. TÜBİTAK'ın bu yöndeki programları ve ASELSAN, HAVELSAN ve Bilişim Vadisi gibi şirketlerin profesyonelleri çekmek için başlattıkları programlar bu tür uygulamalara örnek olarak gösterilebilir. Ancak Türkiye'nin bu yönde politikalar geliştirmeye yeni başladığı ve bu nedenle ABD, Kanada veya Almanya'daki uygulamalara kıyasla çok etkili programlara sahip olmadığı unutulmamalıdır.

Analizlerin Değerlendirilmesi

Beyin göçü literatüründe Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin sadece ekonomik-rasyonel nedenlerle başka bir ülkeye göç eden ulus-ötesi profesyonellere (*transnational professionals*) dahil edilmektedir. Ancak yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan hareketle Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin Türkiye'ye dönüş kararında sadece ekonomik-rasyonel nedenlerin değil, duygusal nedenlerin de son derece etkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın saha araştırmasından elde edilen verilere dayanarak Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin geri dönüş kararlarının iki boyutu olduğu söylenebilir. Birinci boyutu duygusal faktörler oluşturmaktadır. Vatanda yaşama isteği veya çocuklarını Müslüman bir ülkede yetiştirme isteği buna örnek olarak verilebilir. Araştırmada Türkiye'ye dönen birçok profesyonelin Almanya'yı değil Türkiye'yi vatan olarak benimsediği ortaya çıkmıştır. Bunun birçok nedeni vardır. Almanya'da öteki olarak kabul edilmeleri ve ailelerinden aldıkları eğitim ve sosyalleşme süreçleri muhtemelen bu durumun başlıca nedenleridir. Dönüş kararının ikinci boyutunu ise ekonomik-rasyonel faktörler oluşturmaktadır. Buna göre katılımcılar daha yüksek bir hayat standardı veya daha iyi bir kariyer elde etmek için Türkiye'ye dönme kararı almaktadır. Esasen, Türkiye'ye dönen profesyonellerin çoğu Almanya ile kıyasen Türkiye'de daha üst konumlarda çalışmaktadır. Dolayısıyla katılımcılar Türkiye'ye geldikten sonra kendi mesleklerinde daha üst konumlarda çalışmalarının sonucunda meslek içi statü farklılaşmasına muhatap olmaktadır.

Türkiye'de üst düzey pozisyonlarda çalışan profesyoneller, bireysel anlamda daha az para kazanmalarına rağmen daha fazla tüketim imkanına sahip olmaları nedeniyle Almanya'ya kıyasla daha yüksek bir hayat standardına sahiptir. Verilerin de gösterdiği üzere profesyonellerin henüz Türkiye'ye gelmeden önce Türkiye'de daha yüksek bir hayat standardına sahip olacaklarını düşünmeleri Türkiye'ye dönüş kararlarını sadece duygusal faktörler sayesinde değil, ekonomik-rasyonel düşüncelere de dayanarak aldıklarını açıkça

göstermektedir. Anacak yapılan testlerde Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin gözünde duygusal nedenlerin ekonomik-rasyonel nedenlerden daha etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu durum ise söz konusu profesyonelleri diğer ulus-ötesi profesyonellerden (*transnational professionals*) ayıran temel farktır. Bu nedenle, Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerin dönüş nedenlerinin hibrit bir rasyonaliteye dayandığını varsaymak yanlış olmayacaktır. Hibrit rasyonalite ile kastedilen, dönüş nedenlerinin bir yandan duygusal bir temele, diğer yandan da ekonomik-rasyonel bir temele sahip olmasıdır. Bu da araştırmanın beyin göçü literatürüne sağlamış olduğu katkılardan biridir.

Profesyoneller Almanya'daki işlerine göre Türkiye'deki işlerinden daha memnun olmalarına rağmen, Türkiye'deki çalışma hayatını birçok açıdan eleştirmektedirler. Eleştirilerin başında Türkiye'deki iş disiplini gelmektedir. Katılımcılara göre Türkiye'deki iş disiplin anlayışı çalışma hayatını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Aynı durum Türkiye'deki kurumların ve çalışanların vizyonları için geçerlidir. Buna bağlı olarak profesyoneller Almanya'daki projelerle kıyasen Türkiye'de içinde bulunmuş oldukları projelerden daha az memnundur. Katılımcıların nitelikli uzman oldukları dikkate alındığında kurumların ve çalışanların vizyonları ile projelerin nitelikleri kendileri için ne kadar önemli olduğu anlaşılacaktır. Bu bağlamda profesyonellere niteliklerine uygun işler ve projeler sunulması gerekir. Hatta söz konusu uzmanların en az kendileri kadar nitelikli insanlarla çalışmaları son derece önemlidir. Katılımcıların %34'ü bu nedenlerden dolayı Türkiye'de çalışmaktan pişmanlık duymaktadır. Öte yandan, pişman olmayanların temel nedenleri ise duygusal ihtiyaçların karşılanması ve Türkiye'de daha iyi bir kariyer yapabilecek/yapıyor olmalarıdır. Ayrıca Türkiye'deki alım gücü ve tüketim imkanlarının Almanya'nın tüketim imkanlarından daha fazla olduğu dikkate alındığında katılımcıların büyük bir çoğunluğunun Türkiye'de daha memnun oldukları ve bu nedenle Türkiye'ye dönmekten pişman olmadıkları oldukça doğal kabul edilecektir. Ayrıca, profesyoneller cinsiyetten bağımsız olarak Almanya'daki ve Türkiye'deki çalışma hayatı hakkında benzer görüşlere sahiptir. Ancak kadın katılımcılar arasındaki görüş çeşitliliğinin daha fazla olması nedeniyle erkek katılımcıların görüşleri daha homojendir.

Tüm meslek grupları Türkiye'deki çalışma hayatından genel anlamda memnundur. Ancak maaştan ve çalışma saatinden memnuniyet Almanya'daki maaş ile çalışma saatleri ile kıyasen çok düşüktür. Özellikle mühendisler ve sağlık çalışanları maaştan ve çalışma saatlerinden memnun değildirler. Dolayısıyla emeğinin karşılığını alamadıklarını düşünmektedirler. Bu ise doğal olarak Türkiye'ye dönüş kararından pişmanlık duyulmasına yol açmaktadır. Pişmanlıkla ilgili fikir ayrımları mevcut olsa da profesyoneller, ancak uzun ve zorlu bir sürecin sonucunda

Türkiye'deki çalışma hayatına ve toplumsal hayata uyum sağlayabildikleri konusunda hemfikirlerdir. Bu hakikatin temel nedenleri iki ülkenin farklı çalışma anlayışları, çalışma disiplini ve Türkiye'de kurumsal sistemin Almanya'daki sistemden farklı olmasıdır. Bu nedenle katılımcıların çoğu Türkiye'nin uluslararası profesyonelleri çekmeye yönelik yeterli altyapıya sahip olmadığını düşünmektedir.

Katılımcıların genel kanaatlerine göre Türkiye'de nitelikli göçmenlere uygun bir çalışma ortamı sunulmamaktadır. Çalışma ortamı sadece bina yapısı ya da çalışılan ofisler anlamında değildir. Nitelikli çalışma arkadaşları ve disiplinli çalışma anlayışı da çalışma ortamının bir parçasıdır. Katılımcıların çoğu Türkiye'deki çalışanların yüksek nitelikli olmadığını düşünmekte ve çalışma anlayışını eleştirmektedir. Mevzubahis çalışanların hem disiplinsiz olmaları hem de daha önce ifade edildiği üzere kendi aralarında ciddi bir rekabet içerisinde olmaları, katılımcıların Türkiye'de iş ahlakının olmadığını düşünmelerine yol açmıştır. Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellere uygun çalışma ortamlarının sunulmaması, iş disiplin anlayışının farklı olması, çalışanların katılımcılara göre nitelikli olmaması, Türkiye'deki kurumların vizyonları geniş olmaması gibi nedenlerden dolayı söz konusu katılımcıların Türk iş piyasalarına uyum sağlayabilmeleri kolay olmamaktadır. Nitekim katılımcıların sadece çok azı Türkiye'deki çalışma hayatına uyumun kolay olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla zamanla çalışma hayatına uyum sağlayan profesyoneller de dahil olmak üzere, Almanya'dan Türkiye'ye dönen uzmanlar başta farklı çalışma anlayışından, çalışma disiplininden ve nitelikli göçmenlere uygun bir çalışma ortamının sunulmamasından dolayı ancak uzun ve zorlu bir sürecin sonucunda Türkiye'deki çalışma hayatına kısmen de olsa uyum sağlayabilmektedirler.

Araştırma sonuçlarından elde edilen verilere göre araştırma hipotezlerinin birçoğu doğrulanmıştır. Buna göre profesyonellerin geri dönüş kararında Türkiye'deki çekme faktörlerinin Almanya'daki itme faktörlerine kıyasla daha etkili olduğu görülmüştür. Ancak katılımcıların Almanya'da maruz kaldıkları ırkçılığın dönüş kararında son derece belirgin olduğu varsayımı reddedilmiştir. Dolayısıyla ırkçılık diğer faktörlerle kıyasen ön plana çıkan bir faktör değildir.

Buna ek olarak araştırmanın hipotezlerinden biri de 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planının içermiş olduğu programların ve uygulamaların başlatılmasıyla beraber Almanya'dan Türkiye'ye dönen profesyonellerde bir artışın olduğudur. 187 katılımcının %44'ü söz konusu yıllar arasında Türkiye'ye döndüğü dikkate alındığında bu varsayımın da

doğrulandığı kabul edilecektir. Ayrıca Almanya'dan Türkiye'ye dönmüş katılımcıların çoğu varsayıldığı gibi mühendistir (%31).

Araştırmanın sonuçlarından da görülebileceği gibi Türkiye'ye dönen profesyonellerin çoğu Türkiye'de daha yüksek pozisyonlarda çalışmaktadır. Sanıldığı gibi daha yüksek bir bireysel maaşa sahip olmasalar da ortalama maaş Almanya'daki ortalama maaştan daha yüksektir. Buna ek olarak katılımcıların gerçekten de Türkiye'de daha yüksek bir hayat standardına sahip oldukları da ispatlanmıştır.

Katılımcılar Türkiye'deki maaşlarından çok memnun olmasalar da Türkiye'de daha yüksek bir hayat standardına sahip olmaları işlerinden memnun olmaları için yeterlidir. Buna ek olarak tatmin edilen vatanda veya Müslüman ülkede yaşama arzusu varsayıldığı gibi katılımcıların Türkiye'ye dönmekten pişman olmamalarını sağlamaktadır.

Bu nedenlerle Türkiye'de bulunan profesyonellerin birçoğu Türkiye'de kalıcı olduklarını belirtmeleri doğaldır. Bu durum araştırmanın hipotezini doğrulasa bile potansiyel olarak yeniden Almanya'ya dönebilecek katılımcı sayısının azımsanmayacak kadar fazla olduğunu da hatırlatmak gerekir.

Buna ek olarak varsayıldığının aksine Türkiye'ye dönen profesyonellerin dönüş kararında Türkiye'nin bu yöndeki uygulamalarının etkili olmadığı hakikati, Türkiye'nin bu yöndeki uygulamalarını ve politikalarını gözden geçirmesi gerektiğini göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye'nin yurtdışından nitelikli bireyleri çekebilmesi ve ayrıca onların Türkiye'de kalıcı olmalarını sağlamaları için söz konusu profesyonellerin Türk iş piyasalarına ve toplumsal hayata başarılı ve basit bir şekilde uyum sağlayabilmeleri için gerekli zeminin hazırlanması gerekir.

Sonuç olarak bu çalışmada hepsi profesyonel olarak Almanya'dan Türkiye'ye dönmüş olan 187 katılımcıyla yapılan anket, Türkiye'nin özellikle diasporadan Türk kökenli profesyonelleri çekmek için kapsamlı ve inandırıcı bir politika geliştirmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Genel kabulün aksine, katılımcıların çoğu Türkiye'ye dönme kararlarında devletin bu yöndeki uygulamalarının etkili olmadığını belirtmiştir. Türkiye'ye gelen profesyonellerin önemli bir kısmının Almanya'ya geri dönmesi ya da dönme ihtimallerinin olduğunu belirtmesi de Türkiye'nin uluslararası profesyonelleri ülkede kalmaya ikna edebilecek politikalara sahip olmadığını açıkça göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye'nin bir an önce hem diasporadan profesyonelleri çekecek hem de ülkeye geldiklerinde onlara uygun bir çalışma ortamı

sağlayarak toplumsal hayata ve çalışma hayatına hızlı bir şekilde uyum sağlamaları için ikna edici ve etkili politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

Politika Önerileri

Araştırmanın bulgularından hareketle diasporik dönüş yaşayan ve yaşaması beklenen profesyonellere yönelik geliştirilecek politikalarda şu hususlara dikkat etmesi beklenir:

1. *Yetkili Tek Bir Makamın Belirlenmesi*: Nitelikli işgücünü ülkeye çekmeye yönelik uygulama ve politikalar geliştiren, nitelikli çalışanlarla ilgili veri toplayan ve profesyoneller ülkeye geldikten sonraki süreci izleyen yetkili bir makam veya müdürlük olmalıdır. Halihazırda sürecin bir kısmı Çalışma Bakanlığı, diğer kısmı ise Göç İdaresi tarafından yürütüldüğünden büyük bir karmaşa mevcuttur. Bu da politikaların sürekli, sistematik ve kapsayıcı olmasını engellemektedir. Nitelikli çalışana ihtiyaç duyan şirketler ve kurumlar söz konusu yetkili makamla irtibata geçmelidir. Yetkili kurum, talebi karşılayabilecek nitelikli çalışanların ülkeye getirilmesinden ve gerekli kurumlara yerleştirilmesinden sorumlu olabilir. Bu şekilde, Türkiye'ye gelen tüm profesyonellere Turkuaz Kart verilip karmaşıklık giderilmiş olacaktır.

2. *İhtiyaç Duyulan Profesyonellerin Keşfi*: Türkiye'ye hangi alan, sektör ve branşlarda ne kadar profesyonel emeğine ve becerisine ihtiyaç duyduğu ve duyacağı da bilimsel temelde tespit edilmelidir. Bu sayede bir yandan uzun vadeli sağlıklı bir yol haritası oluşturulabilecek, diğer yandan da ülkedeki uluslararası profesyonellerin sayısını gören yurt dışındaki potansiyel profesyoneller Türkiye'ye gelme konusunda güven duyacaktır.

3. *Uluslararası Profesyonellere Yönelik Altyapı*: Devlet, sadece duygusal değil ekonomik-rasyonel tatmin edici bir altyapı oluşturması gerekir. Dolayısıyla profesyonellerin maruz kaldığı çalışma etiği, maaş, altyapı, disiplin ve çalışma saatlerinin Almanya'daki düzene göre dezavantajlı veya motivasyon kırıcı olmaması gerekir. Nitekim Sunar, özellikle profesyonellerin iş seçiminde maaşın ve çalışma saatlerinin son derece önemli olduğunu araştırma projesinde ortaya çıkarmıştır (Sunar, 2016).

4. *Diasporadaki Profesyonellere Özel Programlar*: Türkiye özellikle diasporadaki profesyonellerin Türkiye'ye dönüşüne odaklanmalıdır. Nitekim araştırmanın da gösterdiği gibi bu uzmanların Türkiye'ye duygusal bir bağlılıkları vardır. Yurtdışındaki Türklerin kültürel-duygusal aidiyetleri bu anlamda hayati önemde bir imkandır. Bu doğrultuda Türkiye'nin,

ihtiyaç duyduğu her meslek grubu için özel programlar ve uygulamalar yürürlüğe sokması gerekir.

5. *Veri Setinin Hazırlanması*: Bu araştırmada Türkiye'ye kaç profesyonelin hangi programlar ve uygulamalar aracılığıyla geldiğine dair bir veri setinin herhangi bir kurumda olmadığı ve hazır olmadığı tespit edilmiştir. Bu çok ciddi bir bilgi açığıdır. İlgili kurumlar Türkiye'ye dönen profesyonellere dair sistematik veri setleri tutarak kamuoyuyla paylaşmalıdır.

6. *Mesleki Birliğin Kurulması*: Türkiye'deki uluslararası profesyonellerin bir araya gelebileceği ve bireyselleşme ihtimalinden kurtulabileceği bir mesleki birliğin kurulması çok önemlidir. Bu, ülkedeki uluslararası profesyonellerin sorunlarını ve taleplerini dile getirebilecekleri bir ortam sağlayacaktır. Böylece giderek kalabalıklaşan bir grup olarak grup içi dayanışma ve çalışma hayatına ve toplumsal hayata uyum hızlanacaktır.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, Y. (2022): *Göç Sosyolojisi*. Nobel yayınları. İstanbul

Alkan, M. (2011): *Transmigranten auf dem Weg in die Heimat?* Erişim adresi: https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=564ad6a8-cede-94a2-89cd-5ef173c745f&groupId=252038

Aslan, A. (2021): *Göç ve Sonrası*. Köln: Plural Publications.

Aydın, Y. (2013). *Rückkehrer oder Transmigranten? Erste Ergebnisse einer empirischen Analyse zur Lebenswelt der Deutsch-Türken in Istanbul*. 40.

Aydin, Y. (2013). *Wohlfahrtstheoretische Analyse des BrainDrain aus der Sicht der Entwicklungslander*.

Bartam, D., Poros, M. ve Monforte, P., (2019). *Göç Meselesinde Temel Kavramlar*, Ankara: Hece Yayınları.

BAMF (2014): *Migrationsbericht*. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Erişim adresi: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2014.pdf?__blob=publicationFile

Baraulina, Tatjana/Kreienbrink, Axel (Hg.) (2013): *Rückkehr und Reintegration. Typen und Strategien an den Beispielen Türkei, Georgien und Russische Föderation*. Beiträge zu Migration und Integration, Band 4, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Bauer, T. Ve Kunze, A. (2004). *The Demand for High-Skilled Workers and Immigration Policy*. Institute for the Study of Labor. Sayı:999. Bonn.

Beyaz, C. (2022): *Göç ve Aidiyet*. İstanbul: Matbu yayınları.

Brech, S. (2013): *Als Helmut Kohl die Türken zurückschicken wollte*. Die Welt. Erişim adresi: https://www.welt.de/print/die_welt/politik/article118653823/Als-Helmut-Kohl-die-Tuerken-zurueckschicken-wollte.html

Bundeszentrale für politische Bildung (29.03.2021). *Bevölkerung und Haushalte*. Erişim adresi: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61584/bevoelkerung-und-haushalte/>

Büyüköztürk, Ş. (2002). *Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yöntemi. Sayı: 32. ss.470-48.

Cerase, F. P. (1974). *Expectations and Reality: A Case Study of Return Migration from the United States to Southern Italy*. The International Migration Review, 8(2), 245-262. Erişim adresi: <https://doi.org/10.2307/3002783>

Curlle, E. (2006). *Theorieansätze zur Erklärung von Rückkehr und Remigration*. Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid, Migration und ethnische Minderheiten 2006/2, 7-23. Erişim adresi: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-205927>

Çağlayan, S. (2006) *Göç Kuramları, Göç ve Göçmen İlişkisi*, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:17, s.67-91.

Çakır, M. (2022). *Tersine Beyin Göçü Programı ile 63 Yeni Araştırmacı Türkiye'ye Geliyor*. Anadolu Ajansı. Erişim adresi: <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/bakan-varank-tersine-beyin-gocu-programi-ile-63-yeni-arastirmaci-daha-turkiye-ye-geliyor/2541268>

Çalış, Ö. (2019). *Türkiye'ye Tersine Beyin Göçü: Nitel Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi. Sakarya.

Daller, H. (2002): *Migration und bilinguale Sprachentwicklung. Türkische Rückkehrer aus Deutschland*. Information Deutsch als Fremdsprache. Band 29 Heft 2-3.

Dakić, H. (2012). *Auswanderung und Rückkehr der Intelligenz Serbiens*

Danış, D. (2021): *Almanya Türkiye arasındaki İşgücü Göçünün Altmışıncı Yılı Üzerine bir Değerlendirme: İyi ki buradayız*. İstanbul: Göç Araştırmaları Derneği (GAR).

Die Blaue Karte EU (2022), Migration und Aufenthalt, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Erişim adresi:

<https://www.bamf.de/DE/Themen/MigrationAufenthalt/ZuwandererDrittstaaten/Migrathek/BlaueKarteEU/blauekarteeu-node.html>

Doğan, İ. (2018): *Göç ve Kültür*. İstanbul: Bilge Yayınları.

Doğan, M. (2020). *Nitelikli İşgücü Göçü ve Kalkınma Politikaları: Karşılaştırmalı Bir Analiz*. Yüksek Lisans Tezi. Hacı Bayram Veli Üniversitesi. Ankara.

Faulconbridge, J., & Muzio, D. (2012). Professions in a Globalizing World: Towards a Transnational Sociology of the Professions. *International Sociology*, 27. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1177/0268580911423059>

Fortney, J. A. (1970). International Migration of Professionals. *Population Studies*, 24(2), 217-232. Erişim adresi: <https://doi.org/10.2307/2172655>

Gedikoğlu, S. (2019). *Tophumsal Hafızanın Geriye Gęçü* [Yüksek Lisans Tezi. Yıldırım Beyazıt Üniversitesi. Ankara.

Greencard Statistik. The American Dream - US Greencard Service GmbH. Erişim adresi: <https://www.americandream.de/Greencard-statistiken/>

Grunau, A. (2022). *Migration: Wie Deutschland Einwanderung neu regeln will*. DeutscheWelle. Erişim adresi: <https://www.dw.com/de/migration-wie-deutschland-einwanderung-neu-regeln-will/a-63641441>

Harrington, B ve Seabrooke, L. (2020): *Transnational Professionals*, Annu. Rev. Sociol. 2020. 46:399–417. Erişim adresi: <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-soc-112019-053842>

Heß, B. ve Sauer, L. (2007). *Migration von hoch Qualifizierten und hochrangig Beschäftigten aus Drittstaaten nach Deutschland*. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg.

Höhne, J.; Linden, B. ve Seils, E.; Wiebel, A. (2014): *Die Gastarbeiter: Geschichte und aktuelle soziale Lage*, WSI Report, No. 16, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.

Hunger, U. (2003). *Vom Brain Drain zum Brain Gain: Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe-und Aufnahmeländer*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik.

Hunn, K. (2005): *Nächstes Jahr kehren wir zurück. Die Geschichte der türkischen “Gastarbeiter” in der Bundesrepublik*. Wallstein. Göttingen.

H-1B Visum, The American Dream - US Greencard Service GmbH. Erişim adresi: <https://www.americandream.de/h-1b->

[visum/#:~:text=In%20jedem%20US%2DSteuerjahr%20werden,vergleichbaren%20Qualifikationen%20\(Regular%20Cap\).](#)

İltica ve Göç Ulusal Eylem Planı (2005). Göç İdaresi Başkanlığı. Temel Belgeler. Erişim adresi: <https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/yonetmelikler/Temel-Belgeler/Iltica-Ve-Goc-Ulusal-Eylem-Plani.pdf>

İyi, M. (2022). *Nitelikli İşgücüne Yönelik Politikalar ve Göç Hareketleri*. Perspektif. Yıl:28 Sayı:316. Köln.

Kanada Expres Entry. Kanada Kültür Merkezi. Erişim adresi: <https://kanadagocmenliktesti.com/kanada-express-entry/#:~:text=Kanada%20Express%20Entry%20ve%20Kanada,a%C3%A7%C4%B1klamalar%C4%B1n%C4%B1%20sa%C4%9Flayan%20bir%20g%C3%B6%C3%A7menlik%20program%C4%B1d%C4%B1r>

Koppel, O., & Plünnecke, A. (2008). *Braingain - Braindrain: Die Wachstumspotenziale der Zuwanderung*. Dt. Inst.-Verl.

Kılıç, S. (2016). *Ki-kare Testi*. Journal of Mood Disorders (JMOOD). Sayı 6. Ss.180.

McAuliffe, M. ve Triandafyllidou, A. (ed.). (2021): *World Migration Report 2022*. International Organization for Migration (IOM) Geneva.

Meier, M. (2022): *Wiederaufbau und Wirtschaft in der direkten Nachkriegszeit*. Zukunft Braucht Erinnerung. Erişim adresi: <https://www.zukunft-braucht-erinnerung.de/wiederaufbau-und-wirtschaft-in-der-direkten-nachkriegszeit/>

Müller, P. (2018). *Hochqualifizierte türkeistämmige (Re-)Migrantinnen in deutschen Unternehmen in der Türkei/ Eine transnationale Perspektive*. IMIS-Beiträge, 52, 33-61.

Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Programı Eylem Planı (2015). Onuncu Kalkınma Bakanlığı. T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. Erişim adresi: https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/20Nitelikli_Insan_Gucu_icin_Cekim_Merkezi_Programi.pdf

Onuncu Kalkınma Planı (2013). T.C Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. Erişim adresi: https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Onuncu_Kalkinma_Plani-2014-2018.pdf

Operation Data Portal. (2023): *Refugees from Ukraine recorded across in Europe*. Erişim adresi: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

Sakarya, G. (2021). *Tersine Beyin Göçü*. TRT Haber. Erişim adresi: <https://interaktif.trthaber.com/2021/tersine-beyin-gocu/>

Sanayi. (t.y.). *Sanayide Tersine Beyin Göçünün Simgesi Oldu*. Sanayi Gazetesi. Erişim adresi: <https://sanayigazetesi.com.tr/sanayide-tersine-beyin-gocun-simgesi-oldu/>

Saxenian, A. (2006). *Forget the brain drain – today's highly skilled migrants circulate between the US and developing countries, creating new technology businesses and spreading prosperity along the way*. 10.

Schiller, N. G. (2011). *I. Was ist mit dem Begriff Transnationalisierung gemeint und warum wurde er eingeführt?* 14. Erişim adresi: https://www.plus.ac.at/wp-content/uploads/2021/02/Raithelhuber._Transnationalisierung_und_Soziale_Arbeit._2011-03-07.pdf

Singer, C. (2022). *Canada Work Permit: Global Talent Stream*. Immigration. Erişim adresi: <https://www.immigration.ca/canada-work-permit-global-talent-stream/>

Statistisches bundesamt Deutschland (2023): *Auslanderstatistik*. Destatis. Erişim adresi: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=1&levelid=1673789209056&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&code=12521-0002&auswahltext=&auspraegungen%24%24%244=Zeit+ausw%C3%A4hlen&nummer=6&variable=6&name=GES&nummer=5&variable=5&name=STAAG6#abreadcrumb>

Sunar, L. (2020). *Türkiye'de Çalışma Hayatı ve Meslekler*. Toplumsal Yapı Araştırmaları Programı. İstanbul

Sunar, L. (2016). Türkiye Sosyo-Ekonomik Statü Endeksi Geliştirme Projesi. TÜBİTAK (1001/113K506). İstanbul.

Şengül, E. (2015):_2005-2014 Yıllarında Federal Almanya Göç ve Entegrasyon Politikaları, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı, Ankara. Erişim adresi: https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/106016/yokAcikBilim_10072360.pdf?sequence=-1&isAllowed=y

Tersine Beyin Göçü. ASELSAN. Erişim adresi: <https://www.aselsan.com.tr/tr/kariyer/ik-sureclerimiz/tersine-beyin-gocu>

Tersine Beyin Göçü. HAVELSAN. Erişim adresi: <https://www.havelsan.com.tr/haberler/guncel/tersine-beyin-gocu>

Topçu, Ö. Ve Ulrich, B. (2011): *Zehn Millionen Türken: Die Furcht des Helmut Schmidt*. Die Zeit (43. Dosya). Erişim Adresi: https://www.zeit.de/2011/43/50-Jahre-Migration-Schmidt?utm_referrer=https%3A%2F%2Fde.wikipedia.org%2F

Turkuaz Kartı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Erişim adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/media/87968/jpg2pdf.pdf>

TÜİK (2023). İstatistiklerle Kadın 2022. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668>

Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı (2018). TUBİTAK. Erişim adresi: https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/2204/2232_turkish.pdf

Uluslararası İşgücü Kanunu (2016). Mevzuat. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6735.pdf>

Uz, N. (2020). *Nitelikli Yabancı İşgücü Göçü Çekim Politikaları ve Türkiye Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara

Was ist die Greencard. The American Dream - US Greencard Service GmbH. Erişim adresi: <https://www.americandream.de/was-ist-die-Greencard/>

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (2013). Mevzuat. Erişim adresi:

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6458.pdf>

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun (2003). Mevzuat. Erişim adresi:

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4817&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Yaman, F. (2019): *Göç ve Toplum*. İstanbul: Ketebe Yayınevi.

Yaman, F. (2022). *Nitelikli Göçmen İşgücünün Çalışma Yaşamına Entegrasyonu*. İLKE

Analiz. Erişim adresi: <https://www.ilkeanaliz.net/2022/03/23/nitelikli-gocmen-is-gucunun-calisma-yasamina-entegrasyonu-2/>

Yavuz, Ş. (2013): *Göç, Entegrasyon ve Din: Avrupa’da yaşayan Türkler bağlamında bir değerlendirme*, Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi, Erişim Adresi:

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=a9b4437f-bdcb-4f37-8ad5-b2663912340f%40redis>