



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ
AİLE HEKİMLİĞİ ANABİLİM DALI

**TIP FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN BEYİN GÖÇÜNE YÖNELİK
TUTUMLARI VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER**

Dr. EMRULLAH KAÇMAZ

TIPTA UZMANLIK TEZİ

SAMSUN-2022



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ
AİLE HEKİMLİĞİ ANABİLİM DALI

**TIP FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN BEYİN GÖÇÜNE YÖNELİK
TUTUMLARI VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER**

Dr. EMRULLAH KAÇMAZ
TIPTA UZMANLIK TEZİ

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi. Mustafa Yasin SELÇUK

SAMSUN-2022

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yürütölmesi sırasında desteğini esirgemeyen tez danıőmanım değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yasin SELÇUK'a,

Asistanlığımın ilk gününden itibaren beni sevgi, hoşgörü ve bilimin gölgesinde tutan, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Mustafa Fevzi DİKİCİ'ye,

Bilgi ve deneyimlerinden çokça faydalandığım ve devamlı faydalanabileceğimi bildiğim değerli hocam Prof. Dr. Bektaő Murat YALÇIN'a,

Mesleki, akademik aynı zamanda da sosyal hayatımda yanımda olduğunu devamlı hissettiren ve beni yüreklendiren değerli hocam Doç. Dr. Mustafa Kürőat ŞAHİN'e,

Her anımda yanımda olmasından mutluluk ve gurur duyduğum, en büyük destekçim, moral ve motivasyon kaynağım, hayat arkadaőım Gül BİLGİN KAÇMAZ'a ve canım kızım Vera'ya sonsuz teşekkür ederim.

BEYAN

“Tıp öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumları ve ilişkili faktörler” başlıklı tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, başka bir çalışmadan kopya edilmediğini, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

ÖZET

Amaç: Bu çalışmada Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumları ve ilişkili faktörleri değerlendirmek amaçlanmıştır.

Gereç Ve Yöntem: Bu çalışma 15.11.2022 ile 15.12.2022 tarihleri arasında Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerine yönelik yapılan kesitsel ve tanımlayıcı anket çalışmasıdır. Anketin ilk bölümü, literatür taraması yapılarak hazırlanan sosyodemografik sorulardan ve göç etmeye yönelik sebepler ve engeller hakkında sorulan 17 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm 'Beyin Göçüne İlişkin Tutum Ölçeği', üçüncü bölüm ise 'Beck Umutsuzluk Ölçeği' sorularını içermektedir.

Bulgular: Çalışmamıza 375 kişi katılmıştır. Katılanların %68'i mezuniyetten sonra yurt dışında çalışmak istediğini belirtmiştir. Mezuniyet sonrası yurt dışında çalışmak istemeyenlerin isteyenlere kıyasla yaşları daha yüksek bulunmuştur. Yurt dışına çıkmak isteyenlerin %55'i göç ettikten sonra ülkesine dönmeyi %15'i ise dönmemeyi düşünmektedir. Göç edilmek istenen ülkeler en fazla sırasıyla Almanya, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri olmuştur. Katılımcılar özellikle daha iyi yaşam standardı, daha yüksek maaş, ülkesindeki çalışma koşulları ve sağlıkta şiddet olaylarından dolayı göç etmek istediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği toplam puan ortalaması 53.2 ± 8.92 , Umutsuzluk puan ortalaması 6.03 ± 4.69 olmuştur. Gitmek isteyenlerin %50'si yurt dışında birinci basamakta, kalmak isteyenlerin ise %28'i Türkiye'de birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak istemektedir.

Sonuç: Türkiye'deki hekim eksiğine rağmen göç eğilimi olan öğrencilerin yüzdesi oldukça yüksekti. Öğrenciler özellikle daha iyi yaşam standardı daha yüksek kazanç amacıyla göç etmek istiyordu. Sağlık profesyonellerinin bu göçünü önlemenin muhtemel bir yolu, göçe katkıda bulunan faktörleri belirlemek ve bu faktörleri ele alıp iyileştirmek için politikalar ve stratejiler geliştirmektir.

Anahtar Kelimeler: Beyin göçü, tıp öğrencisi, tutum

ABSTRACT

Aim: To evaluate the attitudes of Ondokuz Mayıs University Faculty of Medicine students towards brain drain and the factors associated with brain drain.

Material And Methods: This study is a cross-sectional and descriptive survey study conducted for the students of Samsun Ondokuz Mayıs University Faculty of Medicine between 15.11.2022 and 15.12.2022. The first part of the questionnaire consists of sociodemographic questions prepared by reviewing the literature and 17 questions about the reasons and barriers to migration. The other parts include the 'Attitude Scale Towards Brain Drain' and the 'Beck Hopelessness Scale' questions.

RESULTS: 375 people participated in our study. 68% of the participants stated that they would like to work abroad after graduation. The ages of those who do not want to work abroad after graduation are higher than those who do. 55% of those who want to go abroad think of returning to their country after emigrating, and 15% of them not. The countries most wanted to immigrate to were Germany, England and the United States, respectively. Participants stated that they wanted to migrate especially because of better living standard, higher salary, working conditions in their country and violence in health. Participants' Attitude Scale for Brain Drain mean total score was 53.2 ± 8.92 , and Hopelessness score average was 6.03 ± 4.69 . 50% of those who want to go abroad want to work in primary health care, and 28% of those who want to stay want to work in primary health care services in Turkey.

Conclusion: Despite the shortage of physicians in Turkey, the percentage of students with a tendency to migrate was quite high. Students especially wanted to immigrate for better living standards and higher earnings. One possible way to prevent this migration of health professionals is to identify the factors that contribute to migration and develop policies and strategies to address and improve these factors.

Keywords: Brain drain, medical student, attitude

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
BEYAN.....	ii
ÖZET.....	iii
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR.....	vi
TABLolar DİZİNİ	vii
1. GİRİŞ ve AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Göç Kavramı	3
2.2. Göç Nedenleri.....	5
2.3. Beyin Göçü Kavramı.....	6
2.4. Dünyada Beyin Göçü	12
2.4.1. Amerika Birleşik Devletleri.....	13
2.4.2. Avustralya.....	14
2.4.3. Kanada	15
2.4.4. Birleşik Krallık	15
2.4.5. Çin.....	15
2.4.6. Hindistan.....	16
2.4.7. Güney Kore.....	17
2.4.8. Meksika.....	17
2.4.9. Güney Afrika	18
2.5. Öğrenci Göçü.....	19
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	22
3.1. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	22
3.2. Araştırmanın Tipi	22
3.3. Araştırma Evreni ve Örnekleme.....	22
3.4. Araştırmanın Sınırları.....	22
3.5. Araştırmanın Anketi	22
3.6. Araştırmanın İstatiksel Analizi.....	23
3.7. Etik Kurul Onayı	23
4. BULGULAR	24
5. TARTIŞMA	46
7. KAYNAKÇA	55
8. EKLER.....	63
Ek-1 anket formu.....	63
Ek-2 orijinallik raporu	66
Ek-3 etik kurul onayı.....	67

KISALTMALAR

- IOM** : International Organization for Migration (Uluslararası Göç Örgütü)
- COVID-19** : Coronavirus Disease 2019 (Koronavirüs Hastalığı)
- ABD** : Amerika Birleşik Devletleri
- MÖ** : Milattan Önce
- OECD** : Organisation for Economic Co-operation and Development (İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı)
- UNDP** : United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)
- TOKTEN** : Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals (Gurbetçi Vatandaşlar Aracılığıyla Bilgi Aktarımı)
- STEM** : Science, Technology, Engineering, Mathematics (Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik)
- NAFTA** : North American Free Trade Agreement (Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması)
- BAE** : Birleşik Arap Emirlikleri
- BGYTÖ** : Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği
- BUÖ** : Beck Umutsuzluk Ölçeği
- DSÖ** : Dünya Sağlık Örgütü

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcılar ile İlgili Sosyodemografik Veriler

Tablo 2. Katılımcılar ile İlgili Çeşitli Verilerin Frekans Dağılımı

Tablo 3. “Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışında Çalışmak İstiyor Musunuz?” Sorusu ile Çeşitli Değişkenlerin Karşılaştırılması

Tablo 4. Katılımcıların Göç Etmek İstedığı Ülkelerin Frekans Dağılımı

Tablo 5. Katılımcıların Göç Etmek İstemesinin Sebeplerinin Frekans Dağılımı

Tablo 6. Katılımcıların Yurt Dışına Göç Etmesinin Önündeki Engellere Ait Frekans Dağılımı

Tablo 7. Katılımcıların Yurt Dışına Göç Etmesi Önündeki Engellerin “Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışında Çalışmak İstiyor Musunuz?” Sorusu Açısından Frekans Dağılımı

Tablo 8. Katılımcıların Sınıf Düzeyi ile Çeşitli Değişkenlerin Karşılaştırılması

Tablo 9. Ölçek Toplam ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Betimsel İstatistikler

Tablo 10. Katılımcılara Uygulanan Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 11. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 12. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Sınıf Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 13. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Aile Gelir Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 14. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Anne Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 15. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Baba Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 16. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Hangi alanda uzmanlık düşünüyorsunuz?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 17. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Herhangi bir uluslararası öğrenci değişim programına katıldınız mı?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 18. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akrabanız/ arkadaşınız var mı?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 19. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 20. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Göç ettikten sonra Türkiye’ye dönmeyi düşünür müsünüz?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 21. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 22. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

1. GİRİŞ ve AMAC

İnsanlık var olduğundan bu yana her ne sebeple olursa olsun bir yerden bir yere göç etmiştir. Bu sebepler gerek ekonomik gerek toplumsal gerek siyasi olsun, insanlık tarihi boyunca göç bireysel veya toplumsal olarak gerçekleşmiştir. Tarih boyunca göç, hedef ve kaynak ülkeleri çok faktörlü etkilemiş, bu etkileşimlerle insan sermayesi daha önemli hale gelmiştir. Bu durumun oluşmasında artan teknolojik gelişmelerin, bilginin ön plana çıktığı ve giderek daha da bilgi toplumuna dönüşmemizin katkısı büyüktür. Beyin göçü kavramı ise son zamanlarda gündeme gelmiş gibi görünse de tarih boyunca karşımıza çıkmıştır (1).

Beyin göçü *“İleri düzeydeki meslek ve bilim adamları ile uzmanların bir başka gelişmiş ülkede yerleşip çalışmak amacı ile kendi ülkelerinden ayrılması”* olarak tanımlanmıştır (2).

Beyin göçü, bir ülkede yetişmiş ve eğitilmiş insanların yurt dışına gitmesi olarak da tanımlanabilir. Bu insanlar genellikle daha iyi iş imkanları veya daha iyi eğitim almak için yurt dışına gitmektedirler. Beyin göçü, ülkenin kaybettiği yetenekli insanların birikmiş bilgi ve deneyimini ifade eder. Bu nedenle, beyin göçü ülkeler için bir sorun olarak görülebilir, çünkü bu insanların ülkelere katkıları kaybedilmektedir. Dolayısıyla göç perspektifinden bakıldığında, beyin göçünde üst düzey beşeri sermaye söz konusudur. İnsan yetiştirmedeki türlü zorluklar, yüklü yatırım maliyetleri gibi durumlarla bu nitelikli göç, ülkeler açısından katma değer olarak görülmekte (3), bu durum gelişmekte olan ülkemiz için de son derece önem arz etmektedir. Bu çok yönlülüğü ile göç; ekonomik, siyasal, kültürel, sosyal ve psikolojik açıdan bireyin ve toplumun yaşamını tarih boyunca etkilemiştir (4, 5).

Uluslararası göçün çok çeşitli yönlerinden biri olan nitelikli göç güncelliğini korumakta, hükümetler beyin göçüne yönelik politikalar geliştirmektedir. Ancak literatüre baktığımızda beyin göçü ile alakalı çalışmalar son derece sınırlı kalmış, kapsamlı çalışmaların sayısı çok fazla olamamıştır (6). Özden ve arkadaşları nüfus sayımı ve nüfus kayıtlarından elde ettikleri bilgilerle çalışmış (7), bazı araştırmacılar ise verilere kolay erişebildikleri sınırlı sayıdaki ülkelerin verileri ile çalışmıştır (8-10).

Ülkemizde 2000’li yıllarda beyin göçüne yönelik çalışmaların daha kapsamlı hale geldiği ve sağlık çalışanlarının bu göç hareketine çok fazla katıldığı gözlemlenmektedir.

Yine aynı çalışmalarda ülkeden ayrılmaya sebep olarak bilime verilen değerin düşmesi, ifade özgürlüklerindeki kısıtlanmalar, zorlu çalışma şartları gibi etmenlerle birlikte düşük gelir ve kariyer kaygısı sıklıkla ön planda olmuştur (11-15).

Bu çalışma, tıp fakültesi öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarını ve beyin göçünü etkileyen faktörleri incelemek amacıyla planlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Göç Kavramı

Göç kavramının, tarihiyle, sebepleri ve sonuçlarıyla son derece dinamik değişkenler içermesinden dolayı net ve kapsamlı bir tanımı yapılamamıştır (16). Her bilim dalı kendi bakış açısını oluşturmuş ve o açılardan belirli tanımlamalar yapmıştır (17).

Türk Dil Kurumu'nca göç "*Ekonomik, toplumsal, siyasi sebeplerle bireylerin veya toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine gitme işi, taşınma, hicret, muhaceret*" şeklinde tanımlanmıştır (2).

Uluslararası Göç Örgütü (IOM)' nün hazırlamış olduğu göç sözlüğünde ise "*Bir kişinin veya bir grup insanın uluslararası bir sınırı geçerek veya bir devlet içinde yer değiştirmesi. Süresi, yapısı ve nedeni ne olursa olsun insanların yer değiştirdiği nüfus hareketleridir. Buna, mültecilerin, yerinden edilmiş kişilerin, ekonomik göçmenlerin, aile birleşimi gibi farklı amaçlarla hareket eden kişilerin göçü de dâhildir*" olarak tanımlanmıştır (18).

Çağlar boyu insanoğlu isteyerek veya zorunda bırakılarak göç etmiştir. Dolayısıyla göç kavramı insanlık boyunca varlığını sürdürmüş, zamanla oluşum şekli, sebep ve sonuçları farklılık göstermiştir (19). Gelecek nesiller boyu da artarak devam edeceği ve kapsamlı sonuçlar doğuracağı yaygın olarak kabul edilmektedir. Bilgi çağını yaşadığımız günümüzde insanların ve toplumların etkileşiminin de artmasıyla mesafeler artık çok daha kolay geçilebilir, bilgi ve emek artık çok daha rahat aktarılabilir olmuştur. Yıllar boyunca göç ile gerek bireysel gerek toplumsal olarak sosyal, siyasal, ekonomik, kültürel etkileşim sürmüştür. İnsanlar doğup büyüdükleri, kısa da olsa vakit geçirdikleri yerlerin kültür ve yaşantılarını yeni yerlere taşıyarak karmaşık problemlere sebep olmuş, bu problem kitlesel göçlerle daha büyük çaplara ulaşmıştır. Problem olsun veya olmasın göç kavramına yönelik bakış açısı değiştikçe göçün de tanımları literatürde değişiklik göstermiştir (20). Genel bir tabirle göç, insanların veya toplumların yer değiştirme sürecidir, yaşadığı topraktan türlü sebeplerle geçici veya kalıcı olarak ayrılışıdır.

Farklı ülkelerde yaşayan göçmen sayısı 2020 yılında 270 milyondan fazlaydı (21). Göçün yatırım akışları, ticaret ve bilgi dağıtımını hızlandıran bir etkiye sahip olmasıyla

göç artan bir trend halindedir. Bu göç bir dünya düzeninde entegrasyonun hızlanmasını takip etmekte ve böyle bir ortamda, ülkeler arasındaki demografik yapı farklılıklarının artması, iletişim ve ulaşım maliyetlerinin düşmesi, işgücü arz ve taleplerinin farklılık göstermesine yol açmaktadır. Bu durumun da göçü teşvik ettiği görülmektedir ve göçü önlemeye çalışan ülkeler için zorluklar artmaktadır. Göçün tanımlanmasında birden çok faktör ele alınmalıdır. Göç edilecek yerin uzaklığı, orada ne kadar süre ile kalınacağı, orada kalıcı olabilmek için ne kadar süre geçeceği ele alınması gereken başlıca faktörlerdendir (22, 23).

Göç olgusunu en temelde inceleyecek olursak, iç göç ve dış göç, zoraki ve istemli göç gibi açılardan ele alabiliriz (16, 24). İstemli ya da zoraki olan bu yer değiştirmenin sebeplerini, göç edilen yerden kaynaklı olumsuzluklar ya da hedef ülkenin çekiciliğini oluşturan etmenler olarak düşünebiliriz (17, 25). Burada göz ardı edilmemesi gereken diğer önemli etmenler de hedef ülkenin göçmenlere yönelik politikası, göçmenlere karşı sergilenen tavır ve davranışlardır.

İnsanoğlunun göç etmesinde daha önceleri savaş, doğal afetler gibi zorunlu sebepler daha etkinken günümüze geldikçe iletişim ve haberleşme kanallarının artmasının da etkisiyle istemli ve planlı göçlerin arttığını görmekteyiz. İstemli veya zorunlu göç sebeplerinin etkileri ve oluşturdukları sonuçlar son derece karmaşıktır. Örneğin; salgın hastalık, doğal afetler gibi olaylar tarih sahnesinde zaman zaman göçe teşvik eden olaylar olarak karşımıza çıkarken, COVID-19 pandemisinin etkili olduğu 2020 yılında uluslararası göç önemli derecede azalmıştır (26).

Bireysel veya kitlesel olarak göç etmenin doğuracağı sorunlar da farklı olacaktır. Kısa zaman aralığında gerçekleşen yoğun göçler çözülmesi zor, daha büyük problemlere yol açacaktır. Göç almanın ya da vermenin olumlu veya olumsuz etkileri, dar zamanda kitlesel göç ile tam tersi duruma dönüşebilir (27).

Göç eden kişi doğup büyüdüğü yerden edindiği birikimlerle yeni yerleşim yerine gider, bu göç, göç edilen yerin sosyokültürel veya ekonomik farklılıklarından dolayı hem göç edeni hem de oradaki yaşamı az veya çok etkileyebilecektir. Sabit bir kaynaktan yoğun göç alan yerdeki etkileşimin daha yoğun olması beklenmektedir (27).

Göç edildikten sonra göç eden kişiyi, geçmiş bağlarından kopmak ve yeni bir toplumsal kurallara alışmak gibi başlıca iki problem beklenmektedir. Bu problemler

bireysel olarak düşünölebileceği gibi toplumsal olarak da ele alınabilir. Kaynak ve hedef ölkenin toplum yapısı ve göç eden kişinin değer yargılarını bu problemlerin oluşmasında ve çözölmesinde ana etkenler olarak düşünöbiliriz (28).

2.2. Göç Nedenleri

1962'den bu yana göç modelleri, göç tercihinin kaynak ölkede kalmanın faydaları ile hedef ölkede yaşamının faydaları arasındaki duruma göre belirlendiğini ifade etmektedir (29). Bu durum ele alınırken 'göç maliyeti' istisna olarak öznel bir şekilde değerlendirilmelidir.

İki öлке arasındaki kişi başına düşen gelir düzeyindeki farklar, özellikle nitelikli göç için, göç yöneliminde önemli bir etken olmuştur (29).

Teknoloji ve iletişimin artmasıyla günden güne hem göç sebepleri değişiklik göstermekte hem de yer değiştirmek daha kolay hale gelmektedir. Bu durumu göz önüne alarak Castles ve Miller bulunduğumuz çağı 'göçler çağı' olarak adlandırmıştır (30). Tarihe baktığımızda göçün ne derece kalıcı bir olgu olduğunu, insanlık var oldukça da devam edeceğini görmekteyiz. Göçün çoğunlukla az gelişmiş ölkelerden gelişmiş ölkelere doğru olduğunu görüyoruz. Bunun yanında gelişmiş ölkelerin kendi arasında ve az gelişmiş ölkelerin de kendi arasında bir göç trafiğinin olduğunu, coğrafi olarak bakacak olursak çoğunlukla göç akımının güneyden kuzeye olduğunu görüyoruz. İç göçte çoğunlukla az gelişmiş kırsal kesimden kente doğru olan hareket görülürken (31), dış göçte de benzer şekilde daha gelişmiş olana doğru bir hareket görüyoruz (32).

Günden güne iletişim olanakları gelişmekte, göç eden sayısı artmakta ve her bir göçmen kaynak aldığı yere ve göç ettiği yere sosyal, kültürel, ekonomik etkiler bırakmaktadır (26, 27). Göçmen, hayatı boyunca edindiği sosyal, kültürel, bilimsel, dini, siyasi ve benzeri her türlü birikimini göç ettiği yere taşır. Aynı şekilde bu değerler göç ettiği yerde de farklılık gösterebilmektedir. Burada hem göç eden için hem de göç edilen yerdeki insanlar için yeniden bir uyum süreci başlar (33). İki durum arasındaki farklılık dış göçte daha fazla olabileceğinden dolayı farklı öлкеye olan göçlerde uyum sorunları, aynı öлке içindeki göçlere göre çok daha farklı boyutlarda olabilecektir (34).

Göç etmede temel olarak iki etken itici ve çekici faktörler olarak sınıflandırılmıştır (35). Önde gelen itici faktörler, yaşamı etkileyen şiddet unsurları veya temel yaşam ve

güvenlik gibi gereksinimleri etkileyebilecek maddi kaynakların kısıtlanma tehdidi gibi faktörlerdir. Genellikle bir başka ülkenin faydalı özellikleri ise çekici faktörler olarak gösterilmiştir. Göçü başlatan temel sebebin ise göçün kaynak aldığı mekan ile hedef mekan arasındaki sosyoekonomik eşitsizlik olduğu öne sürülmüştür (36).

Everett Lee 1966 yılında bir kuram geliştirmiştir. Lee, kuramını geliştirirken tüm göçlerin ortak yönlerini saptamaya çalışmıştır. Göçmenden ziyade göç olayının gerçekleştiği başlangıç ve bitiş noktalarına ait sebepleri irdelemiş, genel olarak göç etmeye sebep olan ortak noktaları belirlemiştir. Lee'nin itme çekme kuramının temelinde, göç etmede bireysel faktörlerin yanında, göçmenin kaynak aldığı ülkeden itici faktörler, hedef ülkeye olan çekici faktörler ve bu süreçteki engeller vardır. Tüm bu bileşenler ayrı ayrı belirlenmeli ve göç eden her bir bireye özgü olumlu, olumsuz ve nötr yönleri belirlenmelidir. Belirlenen herhangi bir itici veya çekici faktör kimi göçmenler için olumlu, kimi göçmenler için olumsuz, kimisi için de nötr olabilmektedir. Lee'ye göre aynı zamanda tüm bu faktörlerin yanında kişisel ve kişisel olmayan etmenler de göç etmeyi ve göç sürecini etkilemektedir. Göç sürecinde ve göç edilen yerde karşılaşılabilecek durumların bazıları öngörülebilirken bir kısmı da öngörülemez ve olası riskler göç sürecinin tamamlanmasına engel olabilmektedir (35, 37). Günümüzde iletişim ve etkileşimin son derece arttığını da düşünecek olursak göç etmedeki faktörler bu sayılanlarla sınırlı kalmayacaktır. Lee'nin kuramı tüm etmenlerle örtüşmese de göç üzerindeki etmenleri belirlemede bir temel oluşturmaktadır (37).

2.3. Beyin Göçü Kavramı

Türk Dil Kurumu beyin göçünü, *“İleri düzeydeki meslek ve bilim adamları ile uzmanların bir başka gelişmiş ülkede yerleşip çalışmak amacı ile kendi ülkelerinden ayrılması”* olarak tanımlamıştır (2).

Uluslararası Göç Örgütü (IOM)' nün hazırlamış olduğu göç sözlüğünde beyin göçü, *“Eğitim görmüş ve yetenekli kişilerin menşe ülkelerinden diğer bir ülkeye, menşe ülkenin beceri kaynaklarında azalmayla sonuçlanacak şekilde göç etmesi”* şeklinde tanımlanmıştır (18).

İnsan sermayesi son zamanlarda farklı açılardan değer görmeye başlamıştır. Daha önceleri ülkeler özellikle fiziksel güç, iş gücü ihtiyacından kaynaklı göç alırken bu

durum zamanla nitelikli insan göçüne evrilmiştir. Alanında uzman, eğitilmiş bireylerle yeni bir beşeri sermaye oluşmuş; bu sermayenin, yetiştiği ülkeden farklı bir ülkeye yer değiştirmesi beyin göçü olarak adlandırılmaya başlanmıştır. Daha çok gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere doğru nitelikli insan göçüne beyin göçü denmiştir (32).

Beyin göçünü gerçekleştiren insanların meslek grupları çok farklı olabilir. Ancak genellikle, eğitim seviyesi yüksek ve yetenekli insanların beyin göçünü gerçekleştirdiği söylenebilir. Bu insanlar arasında, mühendisler, doktorlar, araştırmacılar ve bilgisayar mühendisleri gibi meslek grupları bulunabilir. Bununla birlikte, beyin göçünü gerçekleştirenlerin meslek grupları ülkeye ve ülkede bulunan iş imkanlarına göre değişebilir ve özellikle akademisyen ve araştırmacıların gerçekleştirdiği beyin göçünün son yıllarda arttığı gözlenmektedir (38). Bu göçün gerçekleşme şekline, sebebine, nitelikli kişilerin uzmanlık alanlarına göre ve birçok farklı açıdan farklı tanımlamalar kullanılmıştır. Beyin göçünü gerçekleştirecek kesim, toplumda öncü olarak görülen kişiler olup bu sermayeye bir umut bağlandığından dolayı, göç veren ülke açısından bu durumun etkisi son derece olumsuz olacaktır. Aynı zamanda göç eden nitelikli kişilerin akranları arasında en parlak kişiler olduğuna dair dolaylı kanıtlar mevcuttur (39, 40).

Hekimlik mesleği insanlık tarihi kadar eski ve asil bir meslektir. Günümüzde de bir hekim eğitim hayatı boyunca yoğun ve ciddi bir süreç geçirip, meslek hayatında da uzun saatler boyu çalışmak durumunda kalmaktadır. Ülkeden ülkeye farklılıklar olsa da hekimlik mesleği yoğun, devamlı ve uzun süreli çalışma gerektirmektedir. Böylelikle bir hekimin de yüksek beklentilerde olması gayet doğaldır. Daha iyi yaşam tarzı, daha çok tanınırlık gibi beklentiler çoğu hekimde olabilmektedir (41).

Bir bilim insanının yetişmesinde ülkeler ciddi sermayeler harcamaktadır. Akademisyenlerin göçü göç veren ülkenin ekonomisini olumsuz etkilerken (42), yine o ülkenin akademik temelleri de tehlikeye girmektedir (43). Bu yatırımın aniden kaybedilmesi göç veren ülke için ciddi bir kayıp olurken göç alan için ise birçok açıdan olumlu olmaktadır. Göç alan ülke insan yetiştirmek için ayırdığı sermayeyi böylelikle araştırma geliştirme çalışmaları için kullanabilecektir. Özellikle gelişmiş ülkeler beyin göçü kazanımı için türlü ve yeni politikalar geliştirirken, göç veren ülkelere yine göç alma çabasında olup aynı zamanda göç vermemek için politikalar geliştirmektedir.

Ülkeler beyin göçünden edindikleri avantajları artırmak isterken beraberinde getirdiği olumsuzlukları da azaltma çabasıdadır (44).

Yabancı ülkede çalışma olasılığı göç veren ülkedeki kişilerin araştırma ve ileri eğitim alma isteğini tetikleyebilir, beşeri sermayeyi artırır, ülkedeki nitelikli insan sayısının artmasına sebep olabilir ve bu durum kaynak ülke için bir avantaj olabilir. Diğer yandan bu eğitimlerin sonucunda dışa göç artıyorsa ve geri dönüşler olmuyorsa, nitelikli eleman sayısında düşüş yaşıyorsa beyin göçü kaynak ülke için dezavantaja dönüşür (42, 45).

Göç veren ülkelerde daha çok karşımıza çıkan durum, eğitilmiş bireylerin kendi nitelikli alanlarında çalışmamaları veya çalıştıkları konumda nitelikleri düzeyinde olmamaları görülmektedir. Bu duruma bazı araştırmacılar tarafından dikkat çekilmiş, bu durum eğitim sisteminin bir sonucu olarak gösterilmiştir. Gelişmiş ülkelerin eğitim müfredatı geliştirmekte olan ülkelerde uygulanınca, eğitim almış birey, ülkesinde kendi alanında istihdam edilememekte, eğitim aldığı alanı ülkesinde bulamamakta ve beyin göçü kaçınılmaz olmaktadır (46).

Bir ülkede diplomaya ulaşmanın ucuz ve kolay olması eğitilmiş bireylerin artmasıyla sonuçlanmaktadır. Bu durumda da üniversite mezunu işsiz kişi sayısı artmakta, bu kişiler uzmanlıklarına yönelik çalışmak istediklerinde yurt dışına yönelmektedir. Onca eğitim ve yatırımla oluşan beşeri sermaye böylelikle kaybedilmektedir (47).

Teknoloji, bilgi ve bilişim günden güne gelişmekte, bu gelişmeyle birlikte bu tür alanlarda nitelikli kişi ihtiyacı artmaktadır. Teknoloji ve bilime dayalı bir gelişme kat etmek için nitelikli insan yetiştirmek veya yetiştirilmiş, nitelikli insanları ülkeye çekmek gerekmektedir. Göç veren ülkeler beyin göçünü avantaja çevirmeye çalışabilirler. Örneğin, göç eden insanların ülkelerine yardım etmeleri için onlarla ilişki kurabilirler. Bu insanlar kendi ülkeleri ile iş birliği yaparak gelişimine katkıda bulunabilirler. Ayrıca, göç veren ülkeler, göç eden insanların deneyimlerini ve bilgilerini değerlendirerek kendi ekonomik ve toplumsal gelişimlerine katkıda bulunabilirler. Bu nedenle, beyin göçü göç veren ülkeler için bir avantaj olarak da görülebilir. Burada değinilmesi gereken diğer konu da ülkesinde yetişmiş lakin göç etmiş nitelikli kişilerin bir şekilde uygun ortam oluşturularak ülkesine dönmelerinin sağlanmaya çalışılmasıdır. Bu durum literatürde ‘tersine beyin göçü’ olarak adlandırılmış, hatta beyin göçü

yapmış olan bu kişi, kazanımlarını artırdıktan sonra ülkesine dönmüşse ‘beyin kazanımı’ olarak adlandırılmıştır. Yetişmiş, değerine değer katmış bu kişilerin ülkelerine döndüklerinde nitelikleri doğrultusunda istihdam edilmesiyle ancak tam anlamıyla beyin kazanımı sağlanabilmektedir (48).

Hangi tarih sahnesine baksak göç ve beyin göçünü görebiliriz. Bununla birlikte beyin göçünün ikinci dünya savaşından sonra arttığını söylemek mümkündür. Teknolojik gelişmeler, sanayileşmeye yönelik adımlarla nitelikli insan ihtiyacı artmış, ülkeler nitelikli insan yetiştirmenin yanında yetişmiş kişileri de ülkesine çekmek ve istihdam etmek için politikalar geliştirmeye başlamışlardır. Bu konuda her ülkenin kendi politikaları olabilir ve bu politikalar ülkenin ihtiyaçlarına göre değişebilir. Örneğin, bir ülke, nitelikli insan kaybını önlemek için vatandaşlarının iş imkanlarını geliştirebilir ve bu insanların eğitimlerini destekleyebilir. Bununla birlikte, bir ülke, dünya çapında bilgi ve deneyim kazanmış insanların dönebilmeleri için de çalışabilir. Bu insanlar, ülkeye döndüklerinde, kazandıkları bilgi ve deneyimleri kullanarak ülkenin gelişimine katkıda bulunabilirler. Bu nedenle, her ülkenin kendi politikalarını belirlemek ve bu politikalara göre hareket etmek en iyisi olacaktır. Bu konuda ABD hızlı ve büyük adımlar atmış, nitelikli insanları, bilim insanlarını ağırlamak için ciddi girişimlerde bulunmuştur. Nobel ödülü almış bilim insanlarının birçoğunu ülkesinde istihdam edebilmiştir. Hatta sadece yetişmiş kişileri değil, eğitim amacıyla ABD’yi tercih eden yabancı öğrencileri de büyük oranda ülkede tutmayı başarmıştır (49, 50).

Gelişmiş ülkeler beyin göçünü ülkelerine yönlendirmek için bilim insanlarına sosyoekonomik açıdan cazip imkanlar sağlayabilmişlerdir. Bu durum az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki nitelikli insanların dikkatini çekmiş, göç veren ülkeler için ise ciddi sorunları beraberinde getirmeye başlamıştır. Beyin göçü alan ülkeler nitelikli insan yetiştirmek ve beşeri sermayeyi artırmak için harcayacağı para ve zamanı daha fazla araştırma geliştirme çalışmalarına ayırabilmişlerdir. Göç veren ülkeden göç alan ülkeye aktarılan bu yüklü beşeri sermaye, hem bilimsel hem de ekonomik açıdan, zaten açık olan farkın daha da artmasıyla sonuçlanmıştır (51).

Son derece yüklü ve çok değerli beşeri sermayenin yer değiştirmesi, veren için büyük kayıp, alan için büyük kazanç olabilecektir. Ülkeler hem nitelikli insanlarını kaybetmemek için hem de nitelikli insanları kendilerine çekebilmek için

çabalamaktadır. Nitelikli insan kaybının en önemli sebeplerinden biri ucuz ve plansız eğitim olduğu öne sürülmüştür. Bu görüşe göre plansız şekilde eğitilmiş bireyler işsiz kalmakta, geçim sıkıntısı yaşamaktadır. Hem geçim sıkıntısı hem de sahip olduğu nitelikleri kullanmak istemesi ve kullanamaması nedeniyle farklı ülke arayışına giren eğitilmiş bireyler göç etmektedir (46). Kimisi bir süre sonra geri dönse de çoğunlukla bu durum kalıcı beyin göçü ile sonuçlanmaktadır (52).

Gelişmekte olan ülkeler için beyin göçü dolayısıyla oluşan tedirginliklerle birlikte gelişmiş ülkeler için de endişe verici durumlar görmekteyiz. Bununla birlikte beyin göçünü sadece gelişmekte olan ülkelerin vermiyor olması, yetişmiş kişilerin küresel bir yetenek avı/yetenek savaşı sonucu başka gelişmiş ülkelere kaptırılması da söz konusudur (53). Bir yandan ülkesindeki belki de çok nadide yetişmiş kişileri tutmak için küresel savaşa karşı koymaya çalışan, diğer yandan aldığı göçler nedeniyle ortaya çıkabilecek siyasi, ekonomik sorunları çözmeye çalışan gelişmiş ülkeler bulunmaktadır. Örneğin, birçok ülkeden nitelikli göç alan Avrupa ülkeleri, barındırdığı araştırmacıları ABD'ye kaptırabilmektedir (54).

Elimizdeki somut bilgilere baktığımızda M.Ö. 600 yılına kadar beyin göçü ile ilgili kayıtlara rastlıyoruz. O tarihlerde öğrenci, araştırmacı ve bilim insanları Atina'ya yönelmiştir. 300 yıl boyunca tüm zorluklara rağmen Atina'ya beyin göçü sürmüştür, sonrasında göçün yönü İskenderiye'ye doğru dönmüştür. İskenderiye, dönemin önemli bilim insanlarını ağırlamayı başarmış, onları önemli bilim merkezlerinde istihdam etmiştir. Hem bu durum hem de gelen bilim insanlarına sağlanan ekonomik imkanlar bir süre daha İskenderiye'nin bilim merkezi olmasını sağlamıştır. Sonraları İran'ın doğusuna bilim insanları yönelirken, Şam ve Bağdat'ın bilimin merkezi olduğu Emeviler ve Abbasiler döneminde, bilime yönelik gerçekleştirilen teşvikler sayesinde bilim insanlarına cazip koşullar sağlanmıştır. Avrupa'da Orta çağ döneminde bilim insanlarının göçünün artması, göçü önleyici birtakım kararlar alınmasına sebebiyet vermiştir. 8. yüzyıl sonrasında Avrupa'da üniversite sayısı artmaya başlamıştır. İstanbul'un Bizans İmparatorluğu'nun elinden çıkmasıyla, İstanbul'daki önemli bilim insanları Avrupa'ya göç etmeye başlamıştır. İstanbul Osmanlı Devleti topraklarına dahil olduktan sonra, Osmanlı'nın da ilme verdiği önemle birlikte doğudan çokça bilim insanı İstanbul'a gelmiştir. Kurulan medreselerde sadece İslami bilgilere değil diğer bilimlere de yer verilmesi ve matbaanın kurulması da Batı'dan ve birçok yerden bilim

adamının Anadolu'ya gelmesini sağlamıştır. Göç ve beyin göçü kavramı insanlık kadar eski olsa da beyin göçünün 1950'den sonra ilgi odağı olduğunu, beyin göçü ile ilgili ilk akademik araştırmaların, Birleşik Krallık'tan kaynak alan nitelikli insan göçünün araştırılması ile 1960'larda başladığını görüyoruz (49, 55, 56).

Amerikalı bir psikolog olan Abraham Maslow, insan ihtiyaçlarını ayırdığı beş kategorinin ilk basamağında fizyolojik ihtiyaçlardan bahsetmektedir. Nefes almak, enerji ve su gereksinimi, uyku, cinsellik gibi temel fizyolojik ihtiyaçlar birinci basamağı oluşturmaktadır. İkinci basamaktaki finansal güvenlik gereksinimi hem beden sağlığını hem de iş ve mülkiyet gibi maddi kaynakların güvenliğini de içermektedir. Üçüncü basamakta ise ait olma, toplumsal kabul ihtiyacından bahsedilmektedir. Dördüncü basamakta hem kendine hem de başkalarına olan saygı ve başkalarından saygı görme gereksinimi varken beşinci basamakta ise erdemli, problem çözücü, hakikatleri kabul eden kendini gerçekleştirme vardır (57). Dohlman ve arkadaşları gibi hekimlerin beyin göçü konusuna Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi perspektifinden bakmak göç sebeplerini anlamaya yardımcı olacaktır (58).

Göç konusuna Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi gözüyle baktığımızda, piramidin yukarı basamaklarına çıktıkça nitelikli göç yani beyin göçü sebeplerine daha fazla yaklaşmış oluyoruz (57).

Literatürde hekimlerin göçünün çoğunluğunda sebep fiziksel ihtiyaçların karşılanamaması olmamıştır. Ancak savaş, afet gibi durumlarda temel yaşam isteğine yönelik göçler oluşmuştur. Irak'ta görev yapan bazı uzman hekimler savaş sebebiyle göç etmiştir (59). Bir takım çalışmalarda da dini ve siyasi hoşgörüsüzlük sebebiyle kadınların göç ettiğini görmekteyiz (41, 60).

Finansal güvenlik gereksinimi hekimlerin göç etmesinde büyük oranda etkili olmuştur. Bazı çalışmalarda gördüğümüz üzere hekimlerin durumu finansal olarak düzeltildiğinde, hekimlerin göçünün azaldığı olmuştur (61-64). Ama bu durum ancak belirli bir seviyeye kadar etkili olabilmiştir. Bir ülkenin hekimlerini etkin kullanabilmesi sağlık hizmetlerine ekonomik kaynak ayırabilmesi ile yakından ilişkili olması da bir gerçektir (65). Finansal sebepler dışında Maslow'un da bahsettiği diğer güvenlik durumlarının sağlanamaması göçün devam etmesine sebebiyet vermiştir.

Yani finansal güvenlik eksikliği göç etme sebeplerinin başlarında gelirken, sadece finansal olarak iyileştirmeler göçü engelleyememiştir (61-64).

Aile bağlarının sıkı ve gelişmiş olması genel olarak göç etmek isteyen kişiyi ülkesine bağlayan sebep olarak karşımıza gelmiştir. Diğer açıdan da yurt dışında aile veya akrabalarından birilerinin olması kişinin göç etmesini kolaylaştırıcı etkidir. Bazı araştırmacılara göre aile veya yakın akrabalarından birinin göç etmesi sayesinde karşılaşılabilecek zorlukların tanınması, diğer bireylerin göç etmesini kolaylaştırıcı etken olmuştur (66).

Benlik saygısı gereksinimi veya mesleki gelişim isteği birçok öğrencinin ve hekimin göç etmesinde önemli nedenlerdendir. Kişi ülkesinde sosyoekonomik olarak gayet ferah durumda da olsa eğitim ihtiyacı için göç etmek isteyebilmektedir. Bu amaçla göç eden kişiler hem meslek sahibi hem de öğrenci olması dolayısıyla beyin göçünde önemli bir yüzdeyi oluşturmaktadır. Mesleki gelişim fırsatı yüksek olan ülkelerin genellikle gelişmiş olan ülkeler olduğu düşünülürse, zaten çekici olan gelişmiş ülkeler beyin kazanımı sağladığından dolayı eğitim harcamalarından ettiği tasarrufu araştırma geliştirme çalışmalarına aktarıp daha da çekici hale gelmektedir. Aynı zamanda nitelikli kişiler sadece eğitim için kısa süreli yurt dışına çıkma düşüncesiyle hareket edip, sonrasında eğitim için gittiği ülkede kalabilmektedir. Burada da öğrencilere yönelik politikalar beyin göçünün kalıcı olmasında etkili olmuştur (67-69).

Akademik kariyer ya da mesleğinde olabilecek en nitelikli hale gelmek için de göç edilmektedir. Nitelikli göç söz konusu olduğunda her ne kadar finansal sebepler de etkili olsa da daha çok meslekte kendini gerçekleştirme amacıyla göçlerin yapıldığını görüyoruz (70-73).

2.4. Dünyada Beyin Göçü

OECD ülkelerine olan göç 2020 itibarıyla ciddi şekilde azalmıştı. Göç sonraki her yıl artarak devam etti. 2021 yılında da %22'lik bir artış olmasına rağmen 2019 yılına göre göçmen sayısı artışı oldukça azalmış durumda. ABD, Kanada, İspanya ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde göç alımı büyük oranda arttı. Bu ülkelerin içinde ABD en fazla göç alan OECD ülkesidir (26).

İş gücü göçünde de beyin göçünde de çoğunlukla gelişmiş ülkeler rağbet görmüştür. Bu ülkelerin başında ABD, İngiltere, Almanya, Kanada, Avustralya gelmektedir. Az

gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yetişmiş kişiler maddi ve manevi olarak daha rahat imkanlar edinmek amacıyla gelişmiş ülkelere göç etmekte. Aynı zamanda gelişmiş ülkelere de gelişmiş ülkelere göç devam etmektedir (32).

İkinci Dünya Savaşından sonra Avrupa'daki ülkelere beyin göçü olması ile birlikte, özellikle Almanya'da bulunan bilim insanları da çeşitli ülkelere göç etmek zorunda kalmışlardır. Nazi baskısında olan Yahudi bilim adamları Almanya'dan göç etmek zorunda kalmış, göç ettikleri yerlerde bilimsel olarak öncülük ettikleri kürsüler olmuştur. Sanayi ve teknolojik gelişmelerle birlikte gelişmiş ülkelerde nitelikli insan ihtiyacı hasıl olmuştur. Yoğun bir şekilde fiziksel iş gücü göçü alan gelişmiş ülkeler artık daha seçici davranmaya başlamış, göç alımında nitelikli insanları seçmiştir. Nitelikli insan göçünün yoğun bir şekilde arttığı, 70'li yıllara tekabül eden bu dönemde, gelişmekte olan ülkelere de eğitilmiş kişi sayısı oldukça artmaya başlamıştır. Gelişmiş ülkelere nitelikli insan ihraç eden ülkeler, zamanla eğitim müfredatını gelişmiş ülkelerdeki sanayi ve teknolojik imkanlara yönelik değiştirmişlerdir. Bunun sonucunda edindiği niteliklere yönelik ülkesinde çalışma imkânı bulamayan ya da ancak kısıtlı imkanlar edinebilen nitelikli insanlar daha çok yurt dışına yönelmek istemiştir. Sanayi ve teknolojinin gelişmesiyle beyin göçü hareketi daha da hızlanmış, nitelikli insan ihtiyacı arttığından dolayı ülkeler nitelikli insanları çekebilmek için uğraşmışlardır (49).

2020 yılında OECD ülkelerinden en fazla uluslararası öğrenci alan ülkeler sırasıyla ABD, Birleşik Krallık ve Avustralya oldu. Önde gelen menşe ülkeler ise Çin ve Hindistan olmuştur (26).

2.4.1. Amerika Birleşik Devletleri

ABD beyin göçü çeken bir ülke olmuş ve fırsatlar ülkesi olarak anılmıştır. Bu fırsatların gelişimi, ABD'nin yükseköğretim sisteminde Avrupa ve özellikle Almanya'yı model ülke almasıyla olmuştur. Ayrıca, Avrupa'da yaşanan devrim hareketleri ve Rusya'dan kaçan Almanların ABD'ye göç etmesi de ABD'nin beyin göçüne katkıda bulunmuştur. 1. ve 2. Dünya Savaşları sırasında da Avrupalı bilim insanları ABD'ye göç etmiştir. Özellikle 2. Dünya Savaşı sonrası ABD'de beyin göçü hız kazanmış ve 1949-1961 yılları arasında 43 bin kadar bilim insanı ve mühendis ABD'ye göç etmiştir (49).

ABD zamanla çıkardığı kanunlar ve oluşturduğu fırsatlarla çok sayıda göçmeni ülkeye çekmiştir. Çıkarılan kanunların yanında nitelikli göçmenlere yönelik vizeler oluşturulmuştur. Gelişen teknoloji ve sanayi ile birlikte nitelikli insan ihtiyacının artmasıyla vize imkanları daha da artırılmış, nitelikli insanlar ve öğrenciler ABD'ye davet edilmiştir. 11 Eylül olaylarından sonra ABD'ye olan beyin göçü ciddi şekilde azalmıştır. Nitelikli göçmenlerin istihdam alanının çok genişlemiş olması, ABD'nin birçok alanda nitelikli insan yetiştirmek yerine beyin göçünden faydalananı olması üzerine ülkesine nitelikli elemanları çekmek isteyen ABD vize imkanlarını genişletmiştir. 2000'li yıllarda bilgisayar teknolojisinin çok hızlı gelişmesiyle oluşan ciddi göç talebi tahminleri üzerine imkanlar kısıtlanmasa da bir plan çerçevesinde sabit tutulmaya çalışılmış, çeşitli vize sınıfları oluşturulmuştur. 2016 sonrasında göçmen karşıtı politik tutumlar nedeniyle ciddi sayıda nitelikli göçmen barındıran ülkede, istihdamın kısıtlanmasına yönelik söylemler oluşmuş ve gerek yurt içi gerek yurt dışından bu söylemlere tepkiler gelmiştir (74-76).

ABD'ye olan beyin göçünün kaynak ülkeleri dönem dönem değişse de 2010 yılındaki başlıca ülkeler Meksika, Hindistan, Filipinler ve Çin olmuştur. ABD'nin ise beyin göçü verdiği ülkeler başta Kanada, İngiltere ve Almanya olmuştur (75). Türkiye'nin beyin göçü verdiği ülkeler arasında ABD başta gelmektedir. Özellikle 2008 kriziyle Türkiye'den ABD'ye nitelikli göç artmıştır (77). ABD halen edinebileceği nitelikli göçmen sayısını artırmaya yönelik politikalar geliştirmekte, eğitim amaçlı gelen öğrencileri istihdam etmeye yönelik uygulamalar ortaya koymaktadır (50).

2.4.2. Avustralya

Avustralya'daki göçmenlere baktığımızda ülkenin gelişimi ve iş gücü bakımından göçmenler önemli rol oynamaktadır. Avustralya, İkinci Dünya Savaşı öncesi göç almak için uğraş vermiş (78), savaş sonrası dönemde ise ciddi iş gücü kaybı yaşamış ve ülkesine çok sayıda göçmen kabul etmiştir. O dönemde göç aldığı ülke yelpazesi oldukça geniştir. 2000'li yıllara doğru edindiği göçmenlerin nitelikli göçmen olmasını sağlamak amacıyla çeşitli kısıtlamalar ve yapılandırmalara gitmiştir. Dil sınavı zorunluluğu getirilmiş, aile planlaması üzerine çözümler geliştirilmiştir. Halen Avustralya göç alan pozisyonundadır (79, 80). İngiltere, Avustralya'nın en fazla göç aldığı ve en fazla göç verdiği ülkedir. İngiltere'nin ardından Yeni Zelanda ve Çin,

Avustralya'nın en fazla göçmen aldığı ülkelerdir. Dünyadaki beyin göçü yönelimi ile paralel olacak şekilde Avustralya da ABD ve Kanada'ya yoğun göç vermektedir (75).

2.4.3. Kanada

Dünya genelinde yoğun göç alan ülkelerden biri de Kanada'dır. Kanada sıklıkla ABD'ye bir geçiş ülkesi olarak görülmektedir. Kanada'ya gelen göçmenlerin ABD'ye geçmesi ile birlikte Kanadalı nitelikli insanların da ABD'ye göçü yoğundur. Lakin Kanada bu açığı aldığı göçlerle kapatabilmektedir. Kanada aynı zamanda ABD'den de göç almaktadır. ABD çalışana ödediği ücretler dolayısıyla göç çekerken, Kanada ise sağlık ve eğitim hizmetlerine önem verilmesi, daha yaygın sosyal hizmetler, daha müferrih bir sosyal ortam olarak görülmesi, daha düşük vergilendirmelerin olması dolayısıyla beyin göçü aldığı öne sürülmektedir (81).

2.4.4. Birleşik Krallık

Beyin göçü kavramı ilk olarak İngiliz Kraliyet Akademisi tarafından 1950'ler ve 1960'larda, birçok bilim insanı ve teknoloji uzmanının Birleşik Krallık'tan Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'ya göç etmesiyle tanımlanmıştır (82, 83).

1960'lar itibariyle artan beyin göçü hareketliliğine karşın nitelikli kişiler ülkeye çekilmeye çalışılmıştır. Göç etmek için yapılan başvurularda başvuru sırası değil nitelikli eleman gözetilmiştir. Kalifiye personelden gelen göçmenlik başvurularına öncelik verilmesi ve daha yüksek maaşlar, daha iyi çalışma koşulları ve mesleki gelişim fırsatları gibi teşvikler sunulmuştur. Alınan tedbirler ve oluşturulan teşvikler sonuç vermiş, yüksek nitelikli elemanlar ülkeye çekilebilmiştir. Özellikle ABD'ye olmak üzere göç veren Birleşik Krallık'ın nitelikli göç alımı daha fazladır ve göç alan ülkeler arasında ön sıralardadır. ABD, Avustralya ve Kanada gibi gelişmiş ülkelere göç vermesinin yanında özellikle ABD ve Almanya gibi yine gelişmiş ülkelere başlıca göç alıyor olması ilgi çekicidir (49, 75, 82).

2.4.5. Çin

Çin genel anlamda beyin göçü veren konumundadır. Yoğun bir şekilde nitelikli göç vermesine karşılık oldukça da göç almaktadır. Geliştirdiği politikalarla tersine beyin göçünü de sağlayabilmektedir. 1980'lere doğru belirgin şekilde beyin göçü vermeye başlayan Çin 80'li yıllarda beyin göçünü azaltmak veya tersine beyin göçünü

sağlayabilmek amacıyla bazı önlemler geliştirmiştir. Yılın bazı zamanlarında Çin için hizmet etmek, pasaport sürelerine sınırlamalar koymak, Çin hükümetine ödeme yapmak gibi şartlar koyulmuştur (84).

Çin'in 1980 yılında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından başlatılan bir TOKTEN (Gurbetçi Vatandaşlar Aracılığıyla Bilgi Aktarımı) programını uygulamıştır. Program, çeşitli ülkelerden uzmanları ve profesyonelleri kısa vadeli görevler için Çin'e getirmeyi amaçlıyordu ve uzmanların bilgi ve uzmanlıklarını yerel kurum ve kuruluşlarla paylaşabilecekleri bir etkinlikti. Verilere göre 1980 ile 2002 yılları arasında Çin'deki TOKTEN programına 2.000'den fazla danışman katılmıştır. Danışmanlar Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Kanada, Avustralya, Japonya, Fransa, Almanya, Singapur gibi ülkelere gelmiştir. Programın 20 yıllık bir süre boyunca uygulandığı ve önemli sonuçlar elde etmede başarılı olduğu bildirildi (85-87).

2.4.6. Hindistan

Beyin göçü bir yandan, ülkenin kalkınmasına ve ekonomik büyümesine engel olabilecek vasıflı işgücü ve uzmanlık kaybına yol açabiliyorken, öte yandan, diasporadan anavatanına bilgi, beceri ve kaynak aktarımı gibi olumlu etkileri de olabilir. Gelişmiş ülkelere yoğun göç veren Hindistan, bu durumdan oldukça faydalanmaktadır. Bu sebeple Hindistan, nitelikli göçmenlerin çıkışında agresif önlemlere gitmemiştir. Hindistan'ın son on yıllarda, özellikle 2000'lerde, doğrudan yabancı yatırım için bir hedef olarak başarısına ve yabancı şirketlerin şubelerinin kurulmasına katkıda bulunmuş olabilecek önemli ekonomik ve sosyal değişimler geçirmiştir. 1990'larda Hindistan ekonomisinin liberalleşmesi ve ülkenin küresel ekonomide önemli bir oyuncu olarak ortaya çıkması, doğrudan yabancı yatırım ve yabancı şirketlerin ülkeye çekilmesinde muhtemel rol oynamıştır. Hindistan'ın yüksek vasıflı ve eğitilmiş iş gücü ve elverişli iş ortamı da muhtemelen doğrudan yabancı yatırım ve yabancı şirketleri çekmedeki başarısına katkıda bulunmuştur (88).

Yüksek vasıflı ve eğitilmiş Hint diasporasının yabancı yatırımı ülkeye çekmede ve Hindistan'da yabancı şirketlerin kurulmasında önemli bir rol oynamıştır. Yurt dışında, özellikle Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelere teknoloji sektöründe çalışan Hintli profesyonellerin uzmanlığı ve bağlantıları, Hindistan'daki teknoloji endüstrisinin

gelişimine katkıda bulunmuştur. Hindistan, özellikle bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarında büyük ve oldukça yetenekli bir iş gücüne sahiptir. Amerika Birleşik Devletleri'nde, özellikle Silikon Vadisi'nde teknoloji sektöründe çalışan birçok Hintli profesyonelin, Hindistan teknoloji endüstrisiyle güçlü bağları var ve iki ülke arasında bilgi, beceri ve kaynak transferini kolaylaştırmaya yardımcı oldular. Nitelikli Hintli profesyonellerin Amerika Birleşik Devletleri'ne geçici göçü, Hindistan'da teknoloji sektörünün kurulmasına ve gelişmesine katkıda bulunmuş olması muhtemeldir (89).

2.4.7. Güney Kore

Güney Kore, beyin göçünden faydalanmak için bir takım eğitim ve bilim politikalarını uygulamıştır, beyin göçünden faydalanmaya çalışmıştır. Ülkedeki nitelikli profesyonellerin sayısını, özellikle bilim ve mühendislik alanlarında artırmayı amaçlayan bir dizi eğitim politikası uygulamıştır. Örneğin, hükümet ülkedeki üniversitelere kabul edilen bilim ve mühendislik öğrencilerinin sayısını artırdı. Bu durum eğitimci talebinin artmasına neden olmuş ve hükümet üniversitelerde iyi pozisyonlar sunarak yurt dışında yaşayan vatandaşlarının geri dönüşünü sağlamaya çalışmıştır. Bu çabalar yurt dışında kalifiye işgücünün kazanılmasına katkıda bulunmuş ve Güney Kore'nin beyin göçünden faydalanmasına yardımcı olmuştur (90). Gelişmiş ülkelere yüksek sayıda göç veren Güney Kore, giden vatandaşları ile iletişim kurmaya önem vermiştir. Böylelikle iletişimi aktif tutmuş, nitelikli göçmenlerin bilgi ve becerilerini ülkelerinde uygulayabilmeleri için gerekli yolları açık tutmuştur (56).

2.4.8. Meksika

Meksika, Amerika Birleşik Devletleri'ne vasıflı işgücü gönderme konusunda uzun bir geçmişe sahiptir. Sağlanan verilere göre, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki vasıflı Meksikalı işçilerin sayısı 1970 ile 1990 arasında önemli ölçüde arttı ve 20 yıllık bir süre içinde %74,5 arttı. Bu eğilim, muhtemelen Amerika Birleşik Devletleri'ndeki vasıflı işgücü talebinden ve bu tür işçilerin Meksika'daki mevcudiyetinden kaynaklanmaktadır. Meksika aynı zamanda Latin Amerika'daki diğer ülkeler ve dünya çapında önemli bir vasıflı işgücü kaynağı olduğundan, bu eğilimin Amerika Birleşik Devletleri ile sınırlı olmadığını da belirtmekte fayda var (91).

Meksika'dan başta ABD olmak üzere diğer ülkelere olan emek göçüne 1980'lerde Meksika'da yaşanan ekonomik kriz ve 1990'larda Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması'nın (NAFTA) imzalanması, katkıda bulunan önemli faktörler olmuştur. Ekonomik kriz, birçok Meksikalının istihdam olanaklarının azalmasına ve yaşam standartlarının düşmesine neden olurken, NAFTA'nın imzalanması vasıflı emeğin ulusal sınırlar ötesine hareketini kolaylaştırdı. 1994 yılında yürürlüğe giren NAFTA, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Meksika arasında serbest ticaret bölgesi oluşturmuştur. Tarifeleri ve ticaretin önündeki diğer engelleri kaldırarak üç ülke arasındaki ticareti ve yatırımı artırmayı amaçlıyordu. Anlaşmanın katılımcı ülkelerin ekonomileri üzerinde bazı olumlu etkileri olurken, bazı sektörlerde işçilerin yerinden edilmesi ve gelir eşitsizliğini şiddetlendirmesi gibi bazı olumsuz sonuçları da oldu. Nüfus artışı ve bir ülkenin yaş yapısı gibi demografik faktörlerin yanı sıra sosyal ve kültürel faktörler de dahil olmak üzere işgücü göçüne katkıda bulunan birçok başka faktörün olduğunu belirtmekte fayda var. Özellikle ABD ve Kanada'ya giden Meksikalı göçmenler ülkelere ciddi para akışı sağladı ve Meksika için bu durum ciddi dış gelir kaynaklarından biri oldu. Bu durumu lehine çevirmek isteyen Meksika, bu kaynaklardan çeşitli fonlar oluşturdu. Yurt dışındaki Meksikalı öğrencilere burs ve geri dönüşü sağlayabilmek için istihdam alanları oluşturulmaya başlandı (92).

2.4.9. Güney Afrika

Güney Afrika son yıllarda uluslararası rekabet etme yeteneğini engelleyen ve ekonomi üzerinde olumsuz bir etkisi olan yüksek nitelikli işgücü sıkıntısı yaşamaktadır. Bu eksiklik, eşitsizliklerin şekillendirdiği ayrımcılık ve bölünmüş bir eğitim sistemi gibi bir dizi faktöre bağlanabilir (93).

Birleşik Krallık, Avustralya, Yeni Zelanda, Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri'nin geleneksel olarak Güney Afrika'dan gelen göçmenler için başlıca varış noktaları olmuştur. Bu beş ülkenin Güney Afrika ile güçlü tarihi ve kültürel bağları olması ile birlikte birçok Güney Afrikalı ekonomik ve eğitim fırsatları için bu ülkelere göç etmiştir. İngilizce konuşulan bu beş ülkede tek ortak yan konuşulan dil değil, tarihi ve kültürel ortaklıklar da vardır. Bu beş ülkede 1994'ten önce toplam göçmenlerin yaklaşık %79'u ve 1994'ten sonra %71'i bulunuyordu (94).

Birleşik Arap Emirlikleri (BAE), Güney Afrika'dan ve dünyanın diğer ülkelerinden gelen göçmenler için popüler bir destinasyondur. BAE, çeşitli ve hızla büyüyen bir ekonomiye sahiptir ve vasıflı ve vasıfsız işçiler için bir dizi iş fırsatı sunmaktadır. Birleşmiş Milletler'e göre, Güney Afrikalıların BAE'nin bildirilen toplam göçmen stokunun %1,2'lik sabit bir payını temsil ettiği tahmin ediliyor (94).

Güney Afrika'daki eğitim sisteminin geçmişine bakıldığında ırksal bölünme yaşamıştır ve siyah Güney Afrikalılar genellikle beyaz meslektaşlarından daha düşük kalitede bir eğitim almıştır. Birçok siyah Güney Afrikalı, daha yüksek vasıflı işlere hak kazanmak için gereken eğitim ve öğretimi almak için aynı fırsatlara sahip olmadığından, bu durum mevcut yüksek vasıflı işçi eksikliğine sebep olmuştur. Irkçılığın eğitim üzerindeki etkisine ek olarak, Güney Afrika, yüksek nitelikli işgücü eksikliğine neden olan bir dizi başka sorunla da mücadele etti. Bunlar arasında eğitim ve öğretime yatırım eksikliği, yetersiz altyapı ve birçok kırsal alanda kaliteli eğitime erişim eksikliği yer alıyor (94-96).

2.5. Öğrenci Göçü

2020 yılına ait OECD ülkelerindeki öğrenci sayılarına bakıldığında, lisans programlarındaki öğrencilerin %5'i, yüksek lisansta %14 ve doktora öğrencilerinin de %24'ü yurt dışından gelen öğrencilerdi (26).

Küreselleşme ile birlikte eğitime ilişkin ortak görüş, insanların istedikleri zaman ve yerde, her alanda ve her dilde eğitim alma hakkına sahip olduklarıdır. Bu, insanların dünyanın her yerinden eğitime erişmesini kolaylaştıran teknoloji ve iletişimdeki gelişmelerle mümkün olmuştur. Öğrencileri küreselleşmenin zorluklarına ve fırsatlarına hazırlamak için eğitim programları, küreselleşen dünyanın değişen ihtiyaçlarını yansıtacak şekilde tasarlanmıştır.

İnsan sermayesini artırmaya ve kültürlerarası anlayış ve iş birliği için fırsatlar yaratmaya yardımcı olabileceğinden, öğrenci hareketliliğini artırmak ve uluslararası ağlar oluşturmak ülkelerin önemli hedeflerindedir. Bu girişimler eğitim ve kariyer fırsatlarına erişimin iyileştirilmesi, kültürlerarası beceri ve yeterliliklerin geliştirilmesi ve küresel anlayış ve iş birliğinin teşvik edilmesi gibi bir dizi faydaya yol açabileceği inancıyla motive edilir. Ancak hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabileceğinden, bu girişimlerin potansiyel sonuçlarını da dikkate almak önemlidir. Artan öğrenci

hareketliliğinin potansiyel sonuçlarından bazıları, kültürel ve sosyal bozulma potansiyeli, yeni ortamlara ve kültürlerle uyum sağlamanın zorlukları ve yurtdışında eğitim görmenin mali yükünü içerir (48).

Öğrenci hareketliliğinin faydalarını en üst düzeye çıkarmak ve olumsuz sonuçlarını en aza indirmek için, bu girişimlerin amaç ve hedeflerini dikkatlice değerlendirmek ve iyi planlanmalarını ve uygun şekilde desteklenmelerini sağlamak önemlidir. Bu, öğrenciler için olumlu ve zenginleştirici bir deneyim yaratmaya yardımcı olurken aynı zamanda insan sermayesini artırma ve kültürlerarası anlayışı geliştirme hedeflerini de teşvik edebilir. Öğrenme ve deneyimin yakından bağlantılı olduğu ve yurtdışında çalışma deneyimine sahip kişilerin, o ülkede kaldıklarında, kendi ülkelerine döndüklerinde elde edeceklerinden daha üretken olabilecek ve daha fazla kazanabilecektir (48, 97).

Yurtdışında eğitim almanın kalıcı olarak yurtdışında yaşama olasılığını artırabileceğini gösteren kanıtlar vardır. Bu, "yurtdışında eğitim etkisi" olarak bilinir. Oosterbeek ve Webbink'in araştırmasına göre, yurtdışında okumak, özellikle ileri akademik eğitim ve uygulamalı çalışmalar yabancı bir ülkede yer alıyorsa, yurtdışında yaşama eğilimini artırabilir (98).

Chen ve Su ayrıca, yabancı bir ülkede daha ileri akademik eğitim ve uygulamalı çalışmalar yapılırsa, kişinin kendi ülkesine dönme olasılığının (beyin kazanımı) azaldığını da buldu. Bunun nedeni, eğitimin o ülkedeki çalışma ortamı, kurumsal iklim ve üretim teknolojileri ile tamamlayıcı bir yapıya sahip olması ve orada eğitim gören insanların o ülkede daha verimli olabilmeleri olabilir (99).

Genel olarak, yurtdışında eğitim almanın insan sermayesini artırma, kültürlerarası beceri ve yeterlilikleri geliştirme ve yurtdışında yaşama olasılığını artırma gibi çeşitli faydaları olabilir. Bununla birlikte, beyin göçü potansiyeli ve yeni ortamlara ve kültürlerle uyum sağlamanın zorlukları da dahil olmak üzere, yurtdışında okumanın potansiyel sonuçlarını dikkate almak önemlidir.

Wong'a göre, yurtdışında çalışma deneyimine sahip olan insanlar, orada kaldıklarında, kendi ülkelerine dönmek zorunda kalacaklarından daha üretken olacak ve daha fazla kazanacaktır (97). Yurt dışında çalışmak insanlara küresel iş piyasasında talep edilen

değerli beceri ve bilgiler sunabilecek, bakış açılarını genişletebilecek ve farklı kültürler hakkındaki anlayışlarını genişletebilecektir.

Beyin göçü, yüksek vasıflı işçileri diğer ülkelere kaptıran ülkeler için olumsuz sonuçlar doğurabileceği gibi, bazı olumlu etkileri de olabilir. Öğrenci hareketliliği, insanlara kendi ülkeleri dışında eğitim görme fırsatı verdiği için yüksek eğitim talebini karşılayamayan ülkeler üzerindeki baskıyı azaltabileceği ileri sürülmüştür (100). Ayrıca, diğer ülkelere öğrenci alan ülkeler, bu öğrencilerin yanlarında getirdikleri bilgi, beceri ve bakış açılarından yararlanabilmektedir. Bu, ülkeler arasında teknoloji ve fikir transferini teşvik etmeye ve uluslararası iş birliği ve anlayışı geliştirmeye yardımcı olabilir.

Genel olarak beyin göçü, yüksek vasıflı işçileri kaybeden ülkeler için olumsuz sonuçlara yol açabilse de eğitim ve öğretim için fırsatlar sağlamak, teknoloji transferini teşvik etmek ve uluslararası iş birliğini ve anlayışı teşvik etmek gibi bazı olumlu etkileri de olabilmektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Bu çalışma Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde, 15.11.2022 ve 15.12.2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Tipi

Çalışma, tıp fakültesi öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarını ve ilişkili faktörleri araştırmak amacıyla yapılan kesitsel tipte ve tanımlayıcı özellikleri olan bir anket çalışmasıdır.

3.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Fakültesinde eğitim gören toplam 1674 öğrenci oluşturmuştur. Open Epi ile örneklem büyüklüğü hesaplandığında; %95 güven aralığında (alfa = 0.05), d=0.05 örnekleme hatası içerebileceğini kabul ettiğimizde en az 313 kişiye ihtiyaç vardır. Her sınıftan %10 kayıp veri göz önüne alınarak ulaşılması gereken en az kişi sayısı 347'ye çıkarılmıştır. Bununla birlikte çalışmaya 375 kişi dahil olmuştur.

3.4. Araştırmanın Sınırları

Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde okuyan ve çalışmaya katılmayı kabul eden herkes dahil edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Anketi

Çalışmada Samsun Ondokuzmayıs Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencileri ile yüz yüze görüşülerek anket uygulanmıştır. Üç bölümden oluşan anketin ilk bölümü, literatür taraması yapılarak hazırlanan sosyodemografik soruları içeren anket formu ve göç etmeye yönelik sebepler ve engeller hakkında sorulan 17 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm 'Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği', üçüncü bölüm ise 'Beck Umutsuzluk Ölçeği' sorularını içermektedir.

Çalışmada kullanılan Öncü ve arkadaşlarının geliştirdiği 'Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği', Türk toplumunda geçerli ve güvenilir bir ölçektir (101). Ölçek, 2 olumsuz 14 olumlu ifadeden oluşmaktadır. Tek boyutlu iki bileşenli bir yapıdadır (12 madde çekici faktörler, 4 madde itici faktörler). Ölçekte yer alan her bir madde,

"kesinlikle katılmıyorum", "katılmıyorum", "kararsızım", "katılıyorum" ve "tamamen katılıyorum" şeklinde 5'li Likert tiptedir. Ölçeğin tümünden alınacak en düşük ve en yüksek puanlar 16-80 arasında olup, puanın artması göç etme eğiliminin arttığını gösterir.

Beck Umutsuzluk Ölçeği, bireylerde umutsuzluk düzeyini değerlendirmek için kullanılan bir araçtır (102). Bu bir kişisel kendini değerlendirme ölçeğidir. Ölçek, "Gelecekle ilgili duygu ve beklentiler", "Motivasyon kaybı" ve "Umut" olmak üzere üç kategoriye ayrılan 20 maddeden oluşmaktadır. Verilen cevaplara göre her kişi "Umutsuzluk Puanı" adı verilen bir puan alır ve daha yüksek puanlar daha yüksek umutsuzluk düzeylerini gösterir. Ölçek, Umutsuzluk Puanlarına göre bireyleri dört umutsuzluk düzeyine ayırır: minimal, hafif, orta ve şiddetli. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği yapılan araştırmalarda test edilmiş ve yeterli bulunmuştur (103, 104).

3.6. Araştırmanın İstatiksel Analizi

Araştırmada istatistiksel analizler için IBM SPSS sürüm 25.0 (SPSS Inc., Chicago, Illinois, ABD) kullanılmıştır. Tablolarda sürekli değişkenler Ort±SS olarak, kategorik değişkenler sayı (N) ve yüzde (%) halinde sunulmuştur.

Örneklem sayısının 200'ün üzerinde (105) olması ve Skewness ve Kurtosis değerlerinin eşik değer aralığında olması dolayısıyla normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (106). 2 gruplu değişkenler için parametrik testlerden Independent Samples t testi ve 3 ve üzeri gruba sahip değişkenler için One-Way ANOVA testi uygulanmıştır. Gruplar arasındaki anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc testlerinden sidak testi tercih edilmiştir. $p < 0,05$ istatistikçe anlamlı kabul edilmiştir.

3.7. Etik Kurul Onayı

Çalışmanın etik kurul izni 09.11.2022 tarihinde Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Kurul Başkanlığı'nın B.30.2.ODM.0.20.08/727 sayılı yazısı ile onaylanarak alınmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 1. Katılımcılar ile İlgili Sosyodemografik Veriler (n=375)

Demografik değişkenler		N veya Median (Min-Max)	% veya Ort. ±SS
Yaş		21,0 (18,0-29,0)	21,49±2,12
Cinsiyet	Kadın	204	54,4
	Erkek	171	45,6
Sınıf	1.Sınıf	65	17,3
	2.Sınıf	69	18,4
	3.Sınıf	58	15,5
	4.Sınıf	77	20,5
	5.Sınıf	54	14,4
	6.Sınıf	52	13,9
Gelir Durumu	Düşük	27	7,2
	Orta	328	87,5
	Yüksek	20	5,3
Anne Eğitim Durumu	İlkokul ve altı	99	26,4
	Lise	97	25,9
	Ön lisans/Lisans	162	43,2
	Lisansüstü	17	4,5
Baba Eğitim Durumu	İlkokul ve altı	53	14,1
	Lise	79	21,1
	Ön lisans/Lisans	211	56,3
	Lisansüstü	32	8,5
Hangi alanda uzmanlık düşünüyorsunuz?	Uzmanlık düşünmüyorum	15	4,0
	Cerrahi bilimler	152	40,5
	Dâhili bilimler	190	50,7
	Temel bilimler	18	4,8

N=Sayı, %=frekans, Medyan=Ortanca, Min=Minimum, Max=Maximum, Ort=Ortalama, SS=Standart sapma

Tablo 1’de katılımcıların sosyodemografik verilerine ilişkin frekans dağılımı verilmiştir. Bu analiz sonucuna göre katılımcıların minimum yaşı 18, maksimum yaşı 29 iken Ortalama yaş ise 21,49 (SS=2,12)’dur. Katılımcıların %54,4’ü kadın, %20,5’i 4.Sınıf, 87,5’inin orta gelir düzeyine sahip, %42,3’ünün anne eğitim durumu ön lisans/lisans mezunu olduğu, %56,3’ünün baba eğitim durumunun ön lisans/lisans mezunu olduğu ve %50,7’sinin dâhili bilimlerde uzmanlık yapmak istediği belirlenmiştir.

Tablo 2. Katılımcılar ile İlgili Çeşitli Verilerin Frekans Dağılımı (n=375)

Değişkenler	Grup	N	%
Herhangi bir uluslararası öğrenci değişim programına katıldınız mı?	Hayır	357	95,2
	Evet	18	4,8
Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akrabanız/ arkadaşınız var mı?	Hayır	169	45,1
	Evet	206	54,9
Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?	Hayır	120	32,0
	Evet	255	68,0
Göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünüp müsunüz? (n=255)	Hayır	37	14,5
	Evet	141	55,3
	Fikrim yok	77	30,2
Türkiye'de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?	Hayır	180	48,0
	Evet	114	30,4
	Fikrim yok	81	21,6
Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?	Hayır	139	37,1
	Evet	143	38,1
	Fikrim yok	93	24,8

N=Sayı, %=frekans

Tablo 2’de katılımcıların çeşitli verilerine ait frekans dağılımı verilmiştir. Bu analiz sonucuna göre katılımcıların %95,2’sinin uluslararası öğrenci değişim programına katılmadığı, %54,9’unun yurt dışında yaşayan akraba/arkadaşının olduğu, %68,0’ının mezuniyet sonrası yurt dışında çalışmak istediği, %55,3’ünün göç ettikten sonra Türkiye’ye dönmeyi düşündüğü, %48’inin Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak istemediği ve %38,1’inin yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak istediği belirlenmiştir.

Tablo 3. “Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışında Çalışmak İstiyor Musunuz?” Sorusu ile Çeşitli Değişkenlerin Karşılaştırılması

Değişkenler	Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışında Çalışmak İstiyor Musunuz?		
	Hayır (n=120)	Evet (n=255)	p
Yaş, Ort±SS	21,89±202	21,30±2,15	0.013
Cinsiyet, N(%)			
Kadın	70 (34,3)	134 (65,7)	0.249
Erkek	50 (29,2)	121 (70,8)	
Sınıf, N(%)			
1.Sınıf	9 (13,8)	56 (86,2)	0.004
2.Sınıf	22 (31,9)	47 (68,1)	
3.Sınıf	16 (27,6)	42 (72,4)	
4.Sınıf	30 (39,0)	47 (61,0)	

5.Sınıf	19 (35,2)	35 (64,8)	
6.Sınıf	24 (46,2)	28 (53,8)	
Gelir Durumu, N(%)			
Düşük	8 (29,6)	19 (70,4)	
Orta	104 (31,7)	224 (68,3)	0.715
Yüksek	8 (40,0)	12 (60,0)	
Hangi alanda uzmanlık düşünüyorsunuz? , N(%)			
Uzmanlık düşünmüyor	4 (26,7)	11 (73,3)	
Cerrahi bilimler	41 (27)	111 (73)	0.027
Dâhili bilimler	73 (38,4)	117 (61,6)	
Temel bilimler	2 (11,1)	16 (88,9)	
Herhangi bir uluslararası öğrenci değişim programına katıldınız mı? , N(%)			
Hayır	116 (32,5)	241 (67,5)	0.362
Evet	4 (22,2)	14 (77,8)	
Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akrabanız/ arkadaşınız var mı? , N(%)			
Hayır	68 (40,2)	101 (59,8)	0.002
Evet	52 (25,2)	154 (74,8)	
Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?, N(%)			
Hayır	55 (30,6)	125 (69,4)	
Evet	44 (38,6)	70 (61,4)	0.148
Fikrim yok	21 (25,9)	60 (74,1)	
Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz? , N(%)			
Hayır	67 (48,2)	72 (51,8)	
Evet	15 (10,5)	128 (89,5)	<0.001
Fikrim yok	38 (40,9)	55 (59,1)	

Bağımsız Örneklem t Testi, Ki Kare testi, p<0.05 istatistiksel olarak anlamlı

Tablo 3’te katılımcıların “Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?” Sorusuna verdikleri yanıtlar ile çeşitli değişkenlerin karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları verilmiştir. Bu analiz sonucuna göre “Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?” Sorusu ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır (t=2,504 p=0.013). Mezuniyet sonrası yurt dışında çalışma istemeyenlerin isteyenlere kıyasla yaşları daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 4. Katılımcıların Göç Etmek İstedığı Ülkelerin Frekans Dağılımı

Değişkenler	Grup	N	%	
Göç etmek istediğiniz ülkelerden en az birini işaretleyiniz. *	Almanya	122	47,8	
	İngiltere	92	36,1	
	ABD	71	27,8	
	Kanada	53	20,8	
	İsviçre	44	17,3	
	Avustralya	19	7,5	
	İsveç	19	7,5	
	İspanya	19	7,5	
	Portekiz	10	3,9	
	Hollanda	8	3,1	
	İtalya	8	3,1	
	Norveç	4	1,6	
	Katar	4	1,6	
	Finlandiya	4	1,6	
	Japonya	3	1,2	
	İrlanda	3	1,2	
	Kuzey-Güney Afrika	2	0,8	
	Birleşik Arap Emirlikleri	2	0,8	
	Güney Kore	1	0,4	
	Rusya	1	0,4	
	İzlanda	1	0,4	
	Slovenya	1	0,4	
	İzlanda	1	0,4	
	Fransa	1	0,4	
	Toplam		493	193,3

N=Sayı, %=frekans, *Cevaplar çoklu yanıt olduğundan N sayısı örneklem hacmini geçmektedir.

Tablo 4’te katılımcıların göç etmek istediği ülkelerin frekans dağılımı verilmiştir. Bu analiz sonucuna göre katılımcıların en çok göç etmek istediği 5 ülke sırasıyla; %47,8 oranında Almanya, %36,1 oranında İngiltere, %27,8 oranında ABD, %20,8 oranında Kanada, %17,3 oranında İsviçre olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. Katılımcıların Göç Etmek İstemesinin Sebeplerinin Frekans Dağılımı

Değişkenler	Grup	N	%
Göç etmenizdeki öncelikli sebebiniz ne olurdu?*	Yurt dışında daha iyi yaşam standardı, daha yüksek kazanç	200	78,4
	Türkiye’deki çalışma koşulları	197	77,3
	Türkiye’deki sağlıkta şiddet olayları	174	68,2
	Türkiye’deki sağlık politikası	134	52,5
	Yurt dışında bilimsel çalışmalar için daha büyük destekler sunulması	121	47,5
	Yeni insanlarla tanışmak, yeni yerler görmek	114	44,7
	Yurt dışında mesleğime yönelik daha iyi eğitim almak	103	40,4
	Daha sonra ülkeme dönüp daha donanımlı biri olarak hizmet vermek	96	37,6
	Yabancı ülke vatandaşlığı almak	67	26,3
	Yurt dışında uzmanlık eğitimine daha kolay başlanabilmesi	50	19,6
	Diğer	1	0,4
Toplam		1257	492,9

N=Sayı, %=frekans, *Cevaplar çoklu yanıt olduğundan N sayısı örneklem hacmini geçmektedir.

Tablo 5’te katılımcıların yurt dışına göç etmek istemelerinin sebeplerine ait frekans dağılımı verilmiştir. Bu analiz sonucunda katılımcıların yurt dışına göç etme sebeplerinin sırasıyla en çok; %78,4 oranında “Yurt dışında daha iyi yaşam standardı, daha yüksek kazanç”, %77,3 oranında “Türkiye’deki çalışma koşulları”, %68,2 oranında “Türkiye’deki sağlıkta şiddet olayları”, %52,5 oranında “Türkiye’deki sağlık politikası” ve %47,5 oranında “Yurt dışında bilimsel çalışmalar için daha büyük destekler sunulması” şeklinde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Yurt Dışına Göç Etmesinin Önündeki Engellere Ait Frekans Dağılımı

Değişkenler	Grup	N	%
Size yurt dışına göçün önündeki engeller nelerdir?*	Masraflar (sınavlar, seyahatler...)	283	75,5
	Aileden/sevdiklerinden ayrılacak olmak	197	52,5
	Ek sınavlara tabi tutulmak (USMLE, PLAP vb.)	191	50,9
	Yabancı dil öğrenmenin zorluğu	161	42,9
	Vize alma süreci	149	39,7
	Göç edilen ülkenin yabancılara karşı tutumu	147	39,2
	Herhangi bir engel yok	14	3,7
	Toplam		1142

N=Sayı, %=frekans, *Cevaplar çoklu yanıt olduğundan N sayısı örneklem hacmini geçmektedir.

Tablo 6’te katılımcıların yurt dışına göç etmesinin önündeki engellere ait frekans dağılımı verilmiştir. Bu analiz sonucuna göre katılımcıların yurt dışına göç etmesinin önündeki engeller sırasıyla en çok; %75,5 oranında “Masraflar (sınavlar, seyahatler...)”, %52,5 oranında “Aileden/sevdiklerinden ayrılacak olmak”, %50,9 oranında “Ek sınavlara tabi tutulmak (USMLE, PLAP vb.)”, %42,9 oranında “Yabancı dil öğrenmenin zorluğu” ve %39,7 oranında “Vize alma süreci” şeklinde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Yurt Dışına Göç Etmesi Önündeki Engellerin “Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışında Çalışmak İstiyor Musunuz?” Sorusu Açısından Frekans Dağılımı

		Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışında Çalışmak İstiyor Musunuz?				
		Hayır		Evet		
Değişkenler	Grup	N	%	N	%	
Size yurt dışına göçün önündeki engeller nelerdir?*	Masraflar (sınavlar, seyahatler...)	130	76,9	153	74,3	
	Aileden/sevdiklerinden ayrılacak olmak	90	53,3	107	51,9	
	Ek sınavlara tabi tutulmak (USMLE, PLAP vb.)	85	50,3	106	81,5	
	Yabancı dil öğrenmenin zorluğu	75	44,4	86	41,7	
	Vize alma süreci	72	42,6	77	37,4	
	Göç edilen ülkenin yabancılara karşı tutumu	73	43,2	74	35,9	
	Herhangi bir engel yok	4	2,4	10	4,9	
	Toplam		529	313,0	613	297,6

N=Sayı, %=frekans, *Cevaplar çoklu yanıt olduğundan N sayısı örneklem hacmini geçmektedir.

Tablo 7’de katılımcıların yurt dışına göç etmesi önündeki engellerin “Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışında Çalışmak İstiyor Musunuz?” Sorusu açısından frekans dağılımı verilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Sınıf Düzeyi ile Çeşitli Değişkenlerin Karşılaştırılması

Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?			
Sınıf, N(%)	Hayır (n=180)	Evet (n=114)	Fikrim yok (n=81)
1.Sınıf	33 (50,8)	12 (18,5)	20 (30,8)
2.Sınıf	25 (36,2)	29 (42)	15 (21,7)
3.Sınıf	24 (41,4)	22 (37,9)	12 (20,7)
4.Sınıf	46 (59,7)	13 (16,9)	18 (23,4)
5.Sınıf	30 (55,6)	14 (25,9)	10 (18,5)
6.Sınıf	22 (42,3)	24 (46,2)	6 (11,5)

0.002

Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?			
Sınıf, N(%)	Hayır (n=139)	Evet (n=143)	Fikrim yok (n=93)
1.Sınıf	18 (27,7)	31 (47,7)	16 (24,6)
2.Sınıf	24 (34,8)	29 (42)	16 (23,2)
3.Sınıf	17 (29,3)	20 (34,5)	21 (36,2)
4.Sınıf	32 (41,6)	26 (33,8)	19 (24,7)
5.Sınıf	21 (38,9)	21 (38,9)	12 (22,2)
6.Sınıf	27 (51,9)	16 (30,8)	9 (17,3)

Ki Kare testi, $p < 0.05$ istatistiksel olarak anlamlı

Tablo 8’de katılımcıların sınıf düzeyi ile çeşitli değişkenlerin karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları verilmiştir. Bu analiz sonucuna göre sınıf düzeyi ile “Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?” Sorusu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=0.002$).

Tablo 9. Ölçek Toplam ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Betimsel İstatistikler

Değişkenler	N	Min.	Maks.	Ort.	SS
BGYTÖ TOPLAM	375	20,00	72,00	53,20	8,92
BGYTÖ-Çekici faktörler	375	16,00	56,00	39,40	7,25
BGYTÖ-İtici faktörler	375	4,00	20,00	13,80	2,23
BUÖ Toplam	375	,00	20,00	6,03	4,69
BUÖ-Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	375	,00	5,00	1,63	1,63
BUÖ-Motivasyon kaybı	375	,00	8,00	2,42	1,87
BUÖ-Umut	375	,00	7,00	1,97	1,86
BUÖ Grup	N			%	
Minimal	145			38,7	
Hafif	138			36,8	
Orta	63			16,8	
Şiddetli	29			7,7	

n=Sayı, %=Frekans, Min=Minimum, Maks=Maksimum, Ort=Ortalama, SS=Standart sapma

Tablo 9’da katılımcıların ölçek ve alt boyutlarından aldıkları puanlara ilişkin minimum, maximum, ortalama, standart sapma değerleri verilmiştir. Katılımcıların beyin göçüne yönelik tutum puan ortalaması $53,2\pm 8,92$ olmuştur. Umutsuzluk puan ortalaması $6,03\pm 4,69$ olmuştur ve hafif umutsuzluk düzeyindedir. Umutsuzluk ölçeği alt gruplamalarında ise katılımcıların çoğu minimal (%38,7) ve hafif (%36,8) umutsuzluk düzeyindedir.

Tablo 10. Katılımcılara Uygulanan Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5	6	7	8
1-Yaş	r	1							
	p								
2-BGYTÖ TOP.	r	-0,082	1						
	p	0,113							
3-BGYTÖ Ç. faktörler	r	-0,078	,983**	1					
	p	0,129	<0.001						
4-BGYTÖ İ. faktörler	r	-0,073	,804**	,681**	1				
	p	0,16	<0.001	<0.001					
5-BUÖ Top.	r	0,066	,116*	,120*	0,074	1			
	p	0,206	0,025	0,020	0,151				
6-BUÖ Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	r	0,050	,161**	,166**	,103*	,912**	1		
	p	0,333	0,002	0,001	0,046	<0.001			
7-BUÖ Motivasyon kaybı	r	0,016	0,081	0,093	0,022	,840**	,655**	1	
	p	0,751	0,118	0,073	0,668	<0.001	<0.001		
8-BUÖ Umut	r	,105*	0,070	0,063	0,075	,877**	,764**	,538**	1
	p	0,043	0,177	0,224	0,149	<0.001	<0.001	<0.001	

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (Pearson korelasyon testi), ** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Pearson korelasyon testi)

Tablo 10’da ölçek ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiler pearson korelasyon analizi ile gösterilmiştir. Bu analiz sonucuna göre yaş değişkeni ile BUÖ alt boyutlarından “Umut” puanları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,105$ $p=0.043$).

BGYTÖ toplam puanları ile BUÖ toplam puanları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,116$ $p=0.025$).

BGYTÖ toplam puanları ile BUÖ alt boyutlarından “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,161$ $p=0.002$).

BGYTÖ alt boyutlarından “Çekici faktörler” puanı ile BUÖ toplam puanları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,120$ $p=0.020$).

BGYTÖ alt boyutlarından “Çekici faktörler” puanı ile BUÖ alt boyutlarından “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,166$ $p=0.001$).

BGYTÖ alt boyutlarından “İtici faktörler” puanı ile BUÖ alt boyutlarından “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,106$ $p=0.046$).

Tablo 11. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

<i>Değişkenler</i>		<i>n</i>	<i>Ort±SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
BGYTÖ TOPLAM	Kadın	204	53,26±8,26	0,142	0.888
	Erkek	171	53,13±9,68		
BGYTÖ Çekici faktörler	Kadın	204	39,41±6,67	0,020	0.984
	Erkek	171	39,39±7,92		
BGYTÖ İtici faktörler	Kadın	204	13,85±2,15	0,502	0.616
	Erkek	171	13,74±2,33		
BUÖ Toplam	Kadın	204	5,80±4,15	-1,027	0.305
	Erkek	171	6,31±5,28		
BUÖ Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	Kadın	204	1,51±1,44	-1,555	0.121
	Erkek	171	1,78±1,83		
BUÖ Motivasyon kaybı	Kadın	204	2,3±1,76	-1,395	0.164
	Erkek	171	2,57±2,00		
BUÖ Umut	Kadın	204	1,99±1,66	0,158	0.875
	Erkek	171	1,96±2,09		

Bağımsız Örneklem t Testi, $p<0.05$

Tablo 11’de ölçek ve alt boyut puanları cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Ölçek ve alt boyut puanları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 12. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Sınıf Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

<i>Değişkenler</i>		<i>n</i>	<i>Ort±SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Post-Hoc</i>
BGYTÖ TOPLAM	1)1.Sınıf	65	56,12±8,65	1,880	0.097	-
	2)2.sınıf	69	52,67±9,13			
	3)3.Sınıf	58	52,79±8,78			
	4)4.Sınıf	77	53,06±9,96			
	5)5.Sınıf	54	52,5±8,11			
	6)6.Sınıf	52	51,63±7,88			
BGYTÖ Çekici faktörler	1)1.Sınıf	65	41,97±7	2,109	0.064	-
	2)2.sınıf	69	38,84±7,35			
	3)3.Sınıf	58	39,29±6,45			
	4)4.Sınıf	77	39,01±8,39			
	5)5.Sınıf	54	38,7±6,9			
	6)6.Sınıf	52	38,35±6,38			
BGYTÖ İtici faktörler	1)1.Sınıf	65	14,15±2,09	1,288	0.268	-
	2)2.sınıf	69	13,83±2,24			
	3)3.Sınıf	58	13,5±2,74			
	4)4.Sınıf	77	14,05±2,06			
	5)5.Sınıf	54	13,8±2,08			
	6)6.Sınıf	52	13,29±2,12			
BUÖ Toplam	1)1.Sınıf	65	5,82±4,25	2,289	0.045	4>5
	2)2.sınıf	69	5,96±4,43			
	3)3.Sınıf	58	5,36±4,24			
	4)4.Sınıf	77	7,51±5,44			
	5)5.Sınıf	54	5,06±4,19			
	6)6.Sınıf	52	5,98±5,09			
BUÖ Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	1)1.Sınıf	65	1,58±1,49	2,626	0.024	-
	2)2.sınıf	69	1,57±1,58			
	3)3.Sınıf	58	1,40±1,56			
	4)4.Sınıf	77	2,21±1,70			
	5)5.Sınıf	54	1,43±1,64			
	6)6.Sınıf	52	1,40±1,72			
BUÖ Motivasyon kaybı	1)1.Sınıf	65	2,63±1,97	1,603	0.158	-
	2)2.sınıf	69	2,54±1,97			
	3)3.Sınıf	58	2,22±1,63			
	4)4.Sınıf	77	2,74±2,12			
	5)5.Sınıf	54	1,93±1,44			
	6)6.Sınıf	52	2,29±1,84			
BUÖ Umut	1)1.Sınıf	65	1,60±1,56	2,864	0.015	1<4
	2)2.sınıf	69	1,86±1,68			
	3)3.Sınıf	58	1,74±1,67			
	4)4.Sınıf	77	2,56±2,20			
	5)5.Sınıf	54	1,70±1,67			
	6)6.Sınıf	52	2,29±2,12			

One Way ANOVA Test, Post-Hoc=Sidak, p<0.05

Tablo 12’da ölçek ve alt boyut puanları sınıf değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. BUÖ toplam puanları ile sınıf değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=2,289 p=0.045). 4.Sınıf olan katılımcıların diğer sınıf düzeylerine kıyasla BUÖ toplam puanları daha yüksek bulunmuştur. Sidak Post-Hoc analizi sonuçlarına göre 4.sınıf ile 5.Sınıf arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p=0.048).

BUÖ alt boyutlarında “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” puanı ile sınıf değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=2,626 p=0.024). 4.Sınıf olan katılımcıların diğer sınıf düzeylerine kıyasla “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” puanları daha yüksek bulunmuştur.

BUÖ alt boyutlarında “Umut” puanı ile sınıf değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=2,864 p=0.015). 4.Sınıf olan katılımcıların diğer sınıf düzeylerine kıyasla “Umut” puanları daha yüksek bulunmuştur. Sidak Post-Hoc analizi sonuçlarına göre 1.sınıf ile 4.Sınıf arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p=0.032).

Tablo 13. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Aile Gelir Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

<i>Değişkenler</i>		<i>n</i>	<i>Ort±SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Post-Hoc</i>
BGYTÖ TOPLAM	1)Düşük	27	54,74±8,45	0,745	0.476	-
	2)Orta	328	53,17±8,90			
	3)Yüksek	20	51,55±10,01			
BGYTÖ Çekici faktörler	1)Düşük	27	40,37±7,22	0,728	0.484	-
	2)Orta	328	39,42±7,17			
	3)Yüksek	20	37,80±8,64			
BGYTÖ İtici faktörler	1)Düşük	27	14,37±1,98	0,951	0.387	-
	2)Orta	328	13,76±2,26			
	3)Yüksek	20	13,75±1,97			
BUÖ Toplam	1)Düşük	27	8,78±4,24	5,146	0.006	1>2
	2)Orta	328	5,80±4,63			
	3)Yüksek	20	6,20±5,48			
BUÖ Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	1)Düşük	27	2,74±1,51	7,035	0.001	1>2
	2)Orta	328	1,54±1,60			
	3)Yüksek	20	1,70±1,81			
BUÖ Motivasyon kaybı	1)Düşük	27	3,26±2,26	2,921	0.055	-
	2)Orta	328	2,36±1,83			
	3)Yüksek	20	2,30±1,84			
BUÖ Umut	1)Düşük	27	2,78±1,69	2,970	0.053	
	2)Orta	328	1,90±1,83			
	3)Yüksek	20	2,20±2,42			

One Way ANOVA Test, Post-Hoc=Sidak, p<0.05

Tablo 13’te ölçek ve alt boyut puanları aile gelir durumu değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. BUÖ toplam puanı ile gelir durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($F=5,146$ $p=0.006$). Gelir durumu düşük olan katılımcıların diğer gruplara kıyasla BUÖ toplam puanları daha yüksek bulunmuştur. Sidak Post-Hoc analizi sonucunda gelir durumu düşük olanlar ile orta olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=0.004$).

BUÖ alt boyutlarından “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” puanı ile gelir durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=7,035$ $p=0.001$). Gelir durumu düşük olan katılımcıların diğer gruplara kıyasla “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” puanları daha yüksek bulunmuştur. Sidak Post-Hoc analizi sonucunda gelir durumu düşük olanlar ile orta olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=0.001$).

Tablo 14. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Anne Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

<i>Değişkenler</i>		<i>n</i>	<i>Ort±SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Post-Hoc</i>
BGYTÖ TOPLAM	1)İlkokul ve altı	99	52,24±9,27	2,437	0.064	-
	2)Lise	97	52,03±8,67			
	3)Ön lisans/Lisans	162	54,62±8,85			
	4) Lisansüstü	17	51,94±7,77			
BGYTÖ Çekici faktörler	1)İlkokul ve altı	99	38,67±7,31	2,328	0.074	-
	2)Lise	97	38,42±7,15			
	3)Ön lisans/Lisans	162	40,52±7,30			
	4) Lisansüstü	17	38,53±6,03			
BGYTÖ İtici faktörler	1)İlkokul ve altı	99	13,58±2,45	1,683	0.172	-
	2)Lise	97	13,61±2,23			
	3)Ön lisans/Lisans	162	14,09±2,08			
	4) Lisansüstü	17	13,41±2,09			
BUÖ Toplam	1)İlkokul ve altı	99	6,41±4,87	0,983	0.401	-
	2)Lise	97	6,44±5,14			
	3)Ön lisans/Lisans	162	5,58±4,38			
	4) Lisansüstü	17	5,76±3,95			
BUÖ Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	1)İlkokul ve altı	99	1,77±1,69	0,528	0.663	-
	2)Lise	97	1,67±1,71			
	3)Ön lisans/Lisans	162	1,56±1,57			
	4) Lisansüstü	17	1,35±1,46			
BUÖ Motivasyon kaybı	1)İlkokul ve altı	99	2,42±1,93	1,166	0.323	-
	2)Lise	97	2,68±2,10			
	3)Ön lisans/Lisans	162	2,25±1,65			
	4) Lisansüstü	17	2,65±2,18			
BUÖ Umut	1)İlkokul ve altı	99	2,22±1,95	1,389	0.246	-
	2)Lise	97	2,09±1,92			
	3)Ön lisans/Lisans	162	1,78±1,78			
	4) Lisansüstü	17	1,76±1,82			

One Way ANOVA Test, Post-Hoc=Sidak, $p<0.05$

Tablo 14’de ölçek ve alt boyut puanları anne eğitim durumu değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Ölçek ve alt boyut puanları ile anne eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 15. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Baba Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

<i>Değişkenler</i>		<i>n</i>	<i>Ort±SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Post-Hoc</i>
BGYTÖ TOPLAM	1)İlkokul ve altı	53	51,36±8,78	1,204	0.308	-
	2)Lise	79	52,73±9,39			
	3)Önlisans/Lisans	211	53,85±8,79			
	4) Lisansüstü	32	53,09±8,79			
BGYTÖ Çekici faktörler	1)İlkokul ve altı	53	37,98±7,02	1,036	0.376	-
	2)Lise	79	39,13±7,38			
	3)Önlisans/Lisans	211	39,89±7,32			
	4) Lisansüstü	32	39,22±6,84			
BGYTÖ İtici faktörler	1)İlkokul ve altı	53	13,38±2,31	1,239	0.295	-
	2)Lise	79	13,61±2,58			
	3)Önlisans/Lisans	211	13,97±2,02			
	4) Lisansüstü	32	13,88±2,43			
BUÖ Toplam	1)İlkokul ve altı	53	7,51±4,82	2,532	0.057	-
	2)Lise	79	6,33±4,96			
	3)Önlisans/Lisans	211	5,63±4,66			
	4) Lisansüstü	32	5,50±3,66			
BUÖ Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	1)İlkokul ve altı	53	2,02±1,61	1,530	0.206	-
	2)Lise	79	1,72±1,73			
	3)Önlisans/Lisans	211	1,54±1,61			
	4) Lisansüstü	32	1,41±1,52			
BUÖ Motivasyon kaybı	1)İlkokul ve altı	53	2,81±2,14	1,012	0.388	-
	2)Lise	79	2,47±1,93			
	3)Önlisans/Lisans	211	2,34±1,85			
	4) Lisansüstü	32	2,25±1,41			
BUÖ Umut	1)İlkokul ve altı	53	2,68±1,86	3,810	0.010	1>3
	2)Lise	79	2,14±1,89			
	3)Önlisans/Lisans	211	1,76±1,85			
	4) Lisansüstü	32	1,84±1,69			

One Way ANOVA Test, Post-Hoc=Sidak, $p<0.05$

Tablo 15’te ölçek ve alt boyut puanları baba eğitim durumu değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. BUÖ alt boyutlarından “Umut” puanları ile baba eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=3,810$ $p=0.010$). Baba eğitim durumu ilkökul ve altı olan katılımcıların diğer gruplara kıyasla “Umut” puanları daha yüksek bulunmuştur. Sidak Post-Hoc analizi sonucunda baba eğitim durumu ilkökul ve altı olanlar ile ön lisans/lisans olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=0.008$).

Tablo 16. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Hangi alanda uzmanlık düşünüyorsunuz?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

<i>Değişkenler</i>		<i>n</i>	<i>Ort±SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Post-Hoc</i>
BGYTÖ TOPLAM	1)Uzmanlık düşünmüyor	15	51,47±10,7	3,292	0.021	2>3
	2)Cerrahi bilimler	152	54,81±8,25			
	3)Dâhili bilimler	190	51,93±9,17			
	4) Temel bilimler	18	54,44±8,49			
BGYTÖ Çekici faktörler	1)Uzmanlık düşünmüyor	15	38,00±8,38	3,664	0.013	2>3
	2)Cerrahi bilimler	152	40,77±6,75			
	3)Dâhili bilimler	190	38,31±7,45			
	4) Temel bilimler	18	40,56±6,61			
BGYTÖ İtici faktörler	1)Uzmanlık düşünmüyor	15	13,47±2,50	1,090	0.353	-
	2)Cerrahi bilimler	152	14,04±2,18			
	3)Dâhili bilimler	190	13,63±2,24			
	4) Temel bilimler	18	13,89±2,27			
BUÖ Toplam	1)Uzmanlık düşünmüyor	15	8,73±6,09	2,509	0.059	-
	2)Cerrahi bilimler	152	5,50±4,63			
	3)Dâhili bilimler	190	6,27±4,59			
	4) Temel bilimler	18	5,78±4,63			
BUÖ Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	1)Uzmanlık düşünmüyor	15	2,40±1,99	2,109	0.099	-
	2)Cerrahi bilimler	152	1,43±1,56			
	3)Dâhili bilimler	190	1,73±1,64			
	4) Temel bilimler	18	1,61±1,58			
BUÖ Motivasyon kaybı	1)Uzmanlık düşünmüyor	15	3,27±2,02	1,355	0.256	-
	2)Cerrahi bilimler	152	2,38±1,95			
	3)Dâhili bilimler	190	2,44±1,79			
	4) Temel bilimler	18	2,00±2,03			
BUÖ Umut	1)Uzmanlık düşünmüyor	15	3,07±2,69	3,297	0.021	1>2
	2)Cerrahi bilimler	152	1,69±1,81			
	3)Dâhili bilimler	190	2,10±1,83			
	4) Temel bilimler	18	2,17±1,58			

One Way ANOVA Test, Post-Hoc=Sidak, p<0.05

Tablo 16’te ölçek ve alt boyut puanları “Hangi alanda uzmanlık düşünüyorsunuz?” değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. BGYTÖ toplam puanı ile “Hangi alanda uzmanlık düşünüyorsunuz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=3,292 p=0.021). Uzmanlık alanı olarak cerrahi bilimleri tercih etmeyi düşünenlerin diğer gruplara kıyasla BGYTÖ toplam puanları daha yüksek bulunmuştur. Yapılan Sidak Post-Hoc analizi sonucunda cerrahi bilimler alanında uzmanlık yapmayı düşünenler ile dâhili bilimler alanında uzmanlık yapmayı düşünenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p=0.018).

BGYTÖ alt boyutlarından “Çekici faktörler” puanı ile “Hangi alanda uzmanlık düşünüyorsunuz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=3,664 p=0.013). Uzmanlık alanı olarak cerrahi bilimleri tercih etmeyi

düşünenlerin diğer gruplara kıyasla “Çekici faktörler” puanı daha yüksek bulunmuştur. Yapılan Sidak Post-Hoc analizi sonucunda cerrahi bilimler alanında uzmanlık yapmayı düşünenler ile dâhili bilimler alanında uzmanlık yapmayı düşünenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p=0.010).

BUÖ alt boyutlarından “Umut” puanı ile “Hangi alanda uzmanlık düşünüyorsunuz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=3,297 p=0.021). Herhangi bir alanda uzmanlık yapmayı düşünmeyenlerin diğer gruplara kıyasla “Umut” puanları daha yüksek bulunmuştur. Yapılan Sidak Post-Hoc analizi sonucunda herhangi bir alanda uzmanlık yapmayı düşünmeyenler ile cerrahi bilimler alanında uzmanlık yapmayı düşünenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p=0.037).

Tablo 17. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Herhangi bir uluslararası öğrenci değişim programına katıldınız mı?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

<i>Değişkenler</i>		<i>n</i>	<i>Ort±SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
BGYTÖ TOPLAM	Hayır	357	53,11±8,87	-0,904	0.367
	Evet	18	55,06±10,00		
BGYTÖ Çekici faktörler	Hayır	357	39,31±7,19	-1,059	0.290
	Evet	18	41,17±8,51		
BGYTÖ İtici faktörler	Hayır	357	13,80±2,25	-0,173	0.863
	Evet	18	13,89±1,75		
BUÖ Toplam	Hayır	357	6,02±4,75	-0,227	0.820
	Evet	18	6,28±3,58		
BUÖ Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	Hayır	357	1,62±1,64	-0,388	0.698
	Evet	18	1,78±1,40		
BUÖ Motivasyon kaybı	Hayır	357	2,43±1,90	0,210	0.834
	Evet	18	2,33±1,46		
BUÖ Umut	Hayır	357	1,97±1,86	-0,444	0.657
	Evet	18	2,17±2,01		

Bağımsız Örneklem t Testi, p<0.05

Tablo 17’de ölçek ve alt boyut puanları “Herhangi bir uluslararası öğrenci değişim programına katıldınız mı?” değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Bu analiz sonucuna göre ölçek ve alt boyut puanları ile “Herhangi bir uluslararası öğrenci değişim programına katıldınız mı?” değişkeni açısından arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (p>0.05).

Tablo 18. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akrabanız/ arkadaşınız var mı?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

<i>Değişkenler</i>		<i>n</i>	<i>Ort±SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
BGYTÖ TOPLAM	Hayır	169	52,21±9,18	-1,947	0.052
	Evet	206	54,01±8,65		
BGYTÖ Çekici faktörler	Hayır	169	38,58±7,54	-1,991	0.047
	Evet	206	40,07±6,95		
BGYTÖ İtici faktörler	Hayır	169	13,63±2,19	-1,314	0.190
	Evet	206	13,94±2,26		
BUÖ Toplam	Hayır	169	6,88±5,34	3,099	0.002
	Evet	206	5,34±3,98		
BUÖ Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	Hayır	169	1,87±1,76	2,535	0.012
	Evet	206	1,44±1,49		
BUÖ Motivasyon kaybı	Hayır	169	2,72±2,15	2,673	0.008
	Evet	206	2,18±1,58		
BUÖ Umut	Hayır	169	2,29±1,96	2,984	0.003
	Evet	206	1,72±1,75		

Bağımsız Örneklem t Testi, $p < 0.05$

Tablo 18’de katılımcıların ölçek ve alt boyut puanlarının “Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akrabanız/ arkadaşınız var mı?” değişkeni açısından karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları verilmiştir. Bu analiz sonucuna göre BGYTÖ alt boyutlarından “Çekici faktörler” puanı ile “Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akrabanız/ arkadaşınız var mı?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t = -1,991$ $p = 0.047$). Yurt dışında yaşayan akraba/arkadaşı olan katılımcıların olmayanlara kıyasla “Çekici faktörler” puanı daha yüksek bulunmuştur

BUÖ toplam puanları ile “Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akrabanız/ arkadaşınız var mı?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t = 3,099$ $p = 0.002$). Yurt dışında yaşayan akraba/arkadaşı olmayan katılımcıların olanlara kıyasla BUÖ toplam puanları daha yüksek bulunmuştur.

BUÖ alt boyutlarından “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” puanı ile “Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akrabanız/ arkadaşınız var mı?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t = 2,535$ $p = 0.012$). Yurt dışında yaşayan akraba/arkadaşı olmayan katılımcıların olanlara kıyasla “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” puanı daha yüksek bulunmuştur.

BUÖ alt boyutlarından “Motivasyon kaybı” puanı ile “Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akrabanız/ arkadaşınız var mı?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=2,673$ $p=0.008$). Yurt dışında yaşayan akraba/arkadaşı olmayan katılımcıların olanlara kıyasla “Motivasyon kaybı” puanı daha yüksek bulunmuştur.

BUÖ alt boyutlarından “Umut” puanı ile “Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akrabanız/ arkadaşınız var mı?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=2,984$ $p=0.003$). Yurt dışında yaşayan akraba/arkadaşı olmayan katılımcıların olanlara kıyasla “Umut” puanı daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 19. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

<i>Değişkenler</i>		<i>n</i>	<i>Ort±SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
BGYTÖ TOPLAM	Hayır	120	46,17±7,91	-12,436	<0.001
	Evet	255	56,51±7,32		
BGYTÖ Çekici faktörler	Hayır	120	33,54±6,21	-12,877	<0.001
	Evet	255	42,16±5,96		
BGYTÖ İtici faktörler	Hayır	120	12,63±2,36	-6,984	<0.001
	Evet	255	14,35±1,94		
BUÖ Toplam	Hayır	120	6,13±4,93	0,263	0.793
	Evet	255	5,99±4,60		
BUÖ Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	Hayır	120	1,58±1,61	-0,464	0.643
	Evet	255	1,66±1,64		
BUÖ Motivasyon kaybı	Hayır	120	2,42±1,96	-0,052	0.959
	Evet	255	2,43±1,84		
BUÖ Umut	Hayır	120	2,13±1,94	1,121	0.263
	Evet	255	1,90±1,83		

Bağımsız Örneklem t Testi, $p<0.05$

Tablo 19’da katılımcıların ölçek ve alt boyut puanlarının “Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?” değişkeni açısından karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları verilmiştir. Bu analiz sonucuna göre BGYTÖ toplam puanı ile “Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-12,436$ $p<0.001$). Mezuniyet sonrası yurt dışında çalışmak isteyenlerin istemeyenlere kıyasla BGYTÖ toplam puanları daha yüksek bulunmuştur.

BGYTÖ alt boyutlarından “Çekici faktörler” puanı ile “Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-12,877$ $p<0.001$). Mezuniyet sonrası yurt dışında çalışmak isteyenlerin istemeyenlere kıyasla “Çekici faktörler” puanları daha yüksek bulunmuştur.

BGYTÖ alt boyutlarından “İtici faktörler” puanı ile “Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-6,984$ $p<0.001$). Mezuniyet sonrası yurt dışında çalışmak isteyenlerin istemeyenlere kıyasla “İtici faktörler” puanları daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 20. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Göç ettikten sonra Türkiye’ye dönmeyi düşünür müsünüz?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

<i>Değişkenler</i>		<i>n</i>	<i>Ort±SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Post-Hoc</i>
BGYTÖ TOPLAM	1)Hayır	37	61,38±6,66	17,836	<0.001	1>2,3 2<3
	2)Evet	141	54,40±6,97			
	3)Fikrim yok	77	58,04±6,79			
BGYTÖ Çekici faktörler	1)Hayır	37	46,35±5,69	21,825	<0.001	1>2,3 2<3
	2)Evet	141	40,25±5,51			
	3)Fikrim yok	77	43,64±5,47			
BGYTÖ İtici faktörler	1)Hayır	37	15,03±1,64	3,101	0.047	1>2
	2)Evet	141	14,15±2,06			
	3)Fikrim yok	77	14,40±1,78			
BUÖ Toplam	1)Hayır	37	6,95±4,67	1,413	0.245	-
	2)Evet	141	5,60±4,54			
	3)Fikrim yok	77	6,23±4,65			
BUÖ Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	1)Hayır	37	2,00±1,47	3,266	0.040	-
	2)Evet	141	1,43±1,62			
	3)Fikrim yok	77	1,92±1,72			
BUÖ Motivasyon kaybı	1)Hayır	37	2,76±1,82	0,690	0.503	-
	2)Evet	141	2,37±1,84			
	3)Fikrim yok	77	2,38±1,87			
BUÖ Umut	1)Hayır	37	2,19±2,05	0,650	0.523	
	2)Evet	141	1,81±1,76			
	3)Fikrim yok	77	1,94±1,85			

One Way ANOVA Test, Post-Hoc=Sidak, $p<0.05$

Tablo 20’de katılımcıların ölçek ve alt boyut puanlarının “Göç ettikten sonra Türkiye’ye dönmeyi düşünür müsünüz?” değişkeni açısından karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları verilmiştir. Bu analiz sonucuna göre BGYTÖ toplam puanı ile “Göç ettikten sonra Türkiye’ye dönmeyi düşünür müsünüz?” değişkeni arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=17,836$ $p<0.001$). Göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünmeyenlerin diğer gruplara kıyasla BGYTÖ toplam puanları daha yüksek bulunmuştur. Yapılan Sidak Post-Hoc analizi sonucunda göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünmeyenler ile düşünenler ($p<0.001$) ve fikrim yok diyenler ($p=0.047$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ayrıca göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşüneneler ile fikrim yok diyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=0.001$).

BGYTÖ alt boyutlarından “Çekici faktörler” puanı ile “Göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünür müsünüz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=21,825$ $p<0.001$). Göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünmeyenlerin diğer gruplara kıyasla “Çekici faktörler” puanları daha yüksek bulunmuştur. Yapılan Sidak Post-Hoc analizi sonucunda göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünmeyenler ile düşünenler ($p<0.001$) ve fikrim yok diyenler ($p=0.044$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ayrıca göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşüneneler ile fikrim yok diyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0.001$).

BGYTÖ alt boyutlarından “İtici faktörler” puanı ile “Göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünür müsünüz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=3,101$ $p=0.047$). Göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünmeyenlerin diğer gruplara kıyasla “İtici faktörler” puanları daha yüksek bulunmuştur. Yapılan Sidak Post-Hoc analizi sonucunda göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünmeyenler ile düşünenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p=0.041$).

BUÖ alt boyutlarından “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” puanı ile “Göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünür müsünüz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=3,266$ $p=0.040$). Göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünmeyenlerin diğer gruplara kıyasla “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” puanları daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 21. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

<i>Değişkenler</i>		<i>n</i>	<i>Ort±SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Post-Hoc</i>
BGYTÖ TOPLAM	1)Hayır	180	54,91±8,75	11,610	<0.001	1>2 2<3
	2)Evet	114	49,98±9,39			
	3)Fikrim yok	81	53,93±7,40			
BGYTÖ Çekici faktörler	1)Hayır	180	40,88±7,31	12,645	<0.001	1>2 2<3
	2)Evet	114	36,69±7,39			
	3)Fikrim yok	81	39,91±5,81			
BGYTÖ İtici faktörler	1)Hayır	180	14,03±2,02	4,371	0.013	1>2 0.017
	2)Evet	114	13,29±2,49			
	3)Fikrim yok	81	14,01±2,19			
BUÖ Toplam	1)Hayır	180	6,33±4,87	2,700	0.069	-
	2)Evet	114	5,19±4,08			
	3)Fikrim yok	81	6,56±5,02			
BUÖ Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	1)Hayır	180	1,77±1,66	3,296	0.038	-
	2)Evet	114	1,31±1,51			
	3)Fikrim yok	81	1,79±1,69			
BUÖ Motivasyon kaybı	1)Hayır	180	2,51±1,92	1,478	0.229	-
	2)Evet	114	2,18±1,70			
	3)Fikrim yok	81	2,58±2,01			
BUÖ Umut	1)Hayır	180	2,05±1,90	1,814	0.164	
	2)Evet	114	1,71±1,68			
	3)Fikrim yok	81	2,19±2,02			

One Way ANOVA Test, Post-Hoc=Sidak, p<0.05

Tablo 21’de katılımcıların ölçek ve alt boyut puanlarının “Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?” değişkeni açısından karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları verilmiştir. Bu analiz sonucuna göre BGYTÖ toplam puanı ile “Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=11,610 p<0.001). Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak istemeyenlerin diğer gruplara kıyasla BGYTÖ toplam puanı daha yüksek bulunmuştur. Yapılan Sidak Post-Hoc analizi sonucunda Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak istemeyenler ile isteyenler arasında (p<0.001) ve Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak isteyenler ve fikrim yok diyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p=0.006).

BGYTÖ alt boyutlarından “Çekici faktörler” puanı ile Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=12,645 p<0.001). Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak istemeyenlerin diğer gruplara kıyasla “Çekici faktörler”

puanı daha yüksek bulunmuştur. Yapılan Sidak Post-Hoc analizi sonucunda Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak istemeyenler ile isteyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0.001$).

BGYTÖ alt boyutlarından “İtici faktörler” puanı ile Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=4,371$ $p=0.013$). Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak istemeyenlerin diğer gruplara kıyasla “İtici faktörler” puanı daha yüksek bulunmuştur. Yapılan Sidak Post-Hoc analizi sonucunda Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak istemeyenler ile isteyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=0.017$).

BUÖ alt boyutlarından “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” puanı ile Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=3,296$ $p=0.038$). Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak istemeyenlerin diğer gruplara kıyasla “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” puanı daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 22. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının “Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?” Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

<i>Değişkenler</i>		<i>n</i>	<i>Ort±SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Post-Hoc</i>
BGYTÖ TOPLAM	1)Hayır	139	50,80±9,83	19,609	<0.001	1<2 2>3
	2)Evet	143	56,69±8,15			
	3)Fikrim yok	93	51,42±6,73			
BGYTÖ Çekici faktörler	1)Hayır	139	37,41±8,04	21,610	<0.001	1<2 2>3
	2)Evet	143	42,37±6,63			
	3)Fikrim yok	93	37,81±5,18			
BGYTÖ İtici faktörler	1)Hayır	139	13,39±2,31	6,812	0.001	1<2 2>3
	2)Evet	143	14,32±2,10			
	3)Fikrim yok	93	13,61±2,16			
BUÖ Toplam	1)Hayır	139	6,02±4,91	0,023	0.977	-
	2)Evet	143	6,09±4,40			
	3)Fikrim yok	93	5,96±4,87			
BUÖ Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	1)Hayır	139	1,67±1,68	0,516	0.598	-
	2)Evet	143	1,69±1,61			
	3)Fikrim yok	93	1,48±1,61			
BUÖ Motivasyon kaybı	1)Hayır	139	2,30±1,88	0,467	0.627	-
	2)Evet	143	2,50±1,88			
	3)Fikrim yok	93	2,48±1,89			
BUÖ Umut	1)Hayır	139	2,05±1,89	0,246	0.782	-
	2)Evet	143	1,90±1,77			
	3)Fikrim yok	93	1,99±1,99			

One Way ANOVA Test, Post-Hoc=Sidak, $p<0.05$

Tablo 22’de katılımcıların ölçek ve alt boyut puanlarının “Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?” değişkeni açısından karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçlarına göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=19,609$ $p<0.001$). Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak isteyenlerin diğer gruplara kıyasla BGYTÖ toplam puanı daha yüksek bulunmuştur. Yapılan Sidak Post-Hoc analizi sonucunda yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak istemeyenler ile isteyenler arasında ($p<0.001$) ve yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak isteyenler ve fikrim yok diyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0.001$).

BGYTÖ alt boyutlarından “Çekici faktörler” puanı ile “Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=21,610$ $p<0.001$). Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak isteyenlerin diğer gruplara kıyasla “Çekici faktörler” puanı daha yüksek bulunmuştur. Yapılan Sidak Post-Hoc analizi sonucunda yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak istemeyenler ile isteyenler arasında ($p<0.001$) ve yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak isteyenler ve fikrim yok diyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0.001$).

BGYTÖ alt boyutlarından “İtici faktörler” puanı ile “Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz?” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=6,812$ $p=0.001$). Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak isteyenlerin diğer gruplara kıyasla “İtici faktörler” puanı daha yüksek bulunmuştur. Yapılan Sidak Post-Hoc analizi sonucunda yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak istemeyenler ile isteyenler arasında ($p=0.001$) ve yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak isteyenler ve fikrim yok diyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=0.047$).

5. TARTIŞMA

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) geliştirmekte olan ülkelerde hekim, hemşire ve ebe gibi sağlık çalışanlarının yeterli sayıda olmadığını belirtmiştir ve bu durumun önümüzdeki yıllarda da devam edeceğini beklemektedir. 2030 yılında özellikle alt ve orta gelirli ülkelerde olmak üzere 10 milyon sağlık çalışanı açığı olacağı tahmin edilmektedir (107).

Göç ve beyin göçü olgusu her zaman gündemdeki yerini korumuştur. Literatürü de takip ettiğimizde beyin göçü olgusunun son zamanlarda artarak ilgi çektiği görülmektedir (11-15, 108-110). Ülkemizde de beyin göçü kavramı son zamanlarda daha fazla gündemde yerini almaya başladı. Gelişmiş ülkelere olan beyin göçü akımı ise yıllardır sürmektedir. Teknoloji ve iletişim kaynaklarının ülkeler arası iletişim ve etkileşimi artırdığı ortadadır. Çalışmamıza başlarken ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve ülkeler arası etkileşimin de artmasıyla, ülkemizde beyin göçüne yönelik bu artan talebin sebeplerini, ilişkili faktörlerini ortaya koymak istedik.

Çalışmaya katılan öğrencilerin üçte ikisinin mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istediğini tespit ettik. Uzun ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada da öğrencilerin yarısının yurt dışında çalışmak istediği tespit edildi (110). Tıp öğrencilerinin yurt dışında çalışmaya yönelik taleplerinin yıllar içerisinde arttığını görüyoruz. Bu, beklenen bir durumdur. Globalleşen dünyamızda iletişim ve haberleşmenin artmasıyla bu durumun oluştuğunu düşünebiliriz.

Nasir ve arkadaşları son sınıf tıp öğrencilerinin yarısından fazlasının yurt dışında çalışmak için bir planı olduğunu buldu (111). Mevcut çalışmada da son sınıf öğrencilerinin yarısından biraz fazlası yurt dışında çalışmak istemektedir. Uganda'daki son sınıf tıp öğrencilerinin ise yarısından biraz azı yurt dışına göç etmeyi düşünürken, sağlık sektöründen ayrılmayı düşünen öğrencilerle birlikte sayı öğrencilerin yarısını geçmektedir (112). İrlanda'da tıp öğrencilerinin göç etme niyetlerine bakıldığında %88 gibi büyük oranda göç etme isteklerinin olduğu görülmüş (113), aynı şekilde Lübnanlı tıp öğrencilerinde yapılan çalışmalarda da yine çok büyük bir çoğunluğun uzmanlık eğitimi için yurt dışına çıkmak istediği görülmüştür (114). Hırvatistan, Hindistan, Pakistan, Polonya ve Güney Afrika'da yapılan çalışmalarda da

tıp fakültesi öğrencileri, mevcut çalışmayla benzer oranda olacak şekilde yurt dışına çıkmak istemektedir (115-119).

2013 yılında Hırvatistan’da yapılan çalışmada yurt dışına çıkmak isteyen öğrencilerin tamamına yakını uzmanlık eğitimi almak amacıyla yurt dışını seçmişlerdi. Ülkede kalmak isteyen öğrenciler ise ülkelerinde uzmanlık eğitimi almanın zorluklarından bahsetmiş ama aynı zamanda yurt dışında sarf edilecek emeğin daha fazla olacağını düşündüklerinden, yurt dışında uzmanlık eğitimi almak çoğunluğa çekici gelmemiştir (120). İrlanda ve Lübnan’daki öğrenciler özellikle ülkelerinde uzmanlık eğitimi almanın zorluğundan bahsetmiştir. Mevcut çalışmada da İrlanda ve Lübnan’da yapılan çalışmalardan farklı olarak öğrencilerin düşük bir oranı yurt dışında uzmanlık eğitimi almanın daha kolay olduğunu düşündü ama asıl gidiş sebepleri daha iyi yaşam şartları için oldu. Aynı zamanda Lübnan’daki çalışmaya katılan öğrencilerin yaklaşık beşte biri ikinci bir vatandaşlığa sahipti ve çoğunlukla vatandaşı oldukları ülkelere yönelik göç etme isteğinde bulundular. Mevcut çalışmayla olan farklılıklar bu sebeplerden kaynaklanmış olabilir.

Mevcut çalışmada katılımcıların beyin göçüne yönelik tutum puan ortalaması 53,2 olmuştur. Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerinde yapılan çalışmada, öğrencilerin beyin göçüne yönelik tutum puan ortalaması daha yüksektir (110). Öğrencilerin göç etmeye yönelik tutumları ile ilişkili faktörler hakkında yeterli bilgi sahibi olmadığımızdan oluşan farklılığın sebeplerini açıklamak zordur. Diğer yandan ülkemizde hemşirelik lisans öğrencileri ile yapılan çalışmalarda öğrencilerin beyin göçüne yönelik tutum puan ortalamaları mevcut çalışma ile çok yakın benzerliktedir (121, 122). Sağlık çalışanlarının beyin göçüne yönelik benzer tutumlar sergilemesi ilgi çekicidir. Bu benzerlik sadece hekimlerin değil, diğer sağlık çalışanlarının da göç etmek istemelerine sebep olacak benzer şeyleri yaşadıklarından dolayı olması muhtemeldir.

Mevcut çalışmada mezuniyetten sonra yurt dışında çalışmak isteyen öğrenciler, en yüksek oranda Almanya, sonrasında Birleşik Krallık, ABD, Kanada ve İsviçre’de çalışmak istediklerini belirtmişlerdir. Bu ülkeler gelişmiş ve istikrarlı ülkeler olarak görülmekte olup (123), akademik ve sosyal yaşamda Türkiye’ye göre daha fazla

kaynak bulunduran, sosyal refahı yüksek ülkeler olmaları dolayısıyla (124) tercih edilmiş olabilirler.

Hırvatistan'da son sınıf tıp öğrencilerine yapılan çalışmada, öğrencilerin göç etmek istedikleri ülkeler sırasıyla en fazla tercih edilenden başlamak üzere Almanya, ABD, Birleşik Krallık, İsviçre ve Kanada olmuştur (71). Bizim çalışmamızda da en fazla tercih edilen ilk beş ülke bu ülkelerden oluşmaktadır. Çoğu öğrenci de göç etmek istediği birden fazla ülke olduğunu belirtmiştir.

Hindistan ve Pakistan'daki son sınıf tıp öğrencileri öncelikle Birleşik Krallık ve ABD'yi tercih etmiş (111, 115), Nijerya'daki başka bir çalışmada da göç etmek isteyen eczacılık öğrencileri en fazla sırasıyla Kanada, ABD ve Birleşik Krallık'a göç etmek istemişlerdir (125). Uganda'da son sınıf tıp öğrencileri yine öncelikli olarak ABD ve Birleşik Krallık'a göç etmek istemişler, üçüncü sırada da aynı kıtada bulunan Güney Afrika tercih edilmiştir (112). Sadece tıp fakültesi öğrencilerinin değil diğer sağlık çalışanlarının da benzer ülkeleri tercih ettiğini görmekteyiz. Etiyopya'daki çalışmada da öncelikle tercih edilen ülkeler ABD ve Avrupa ülkeleri olmuştur (72). Bu bağlamda mevcut çalışma literatürdeki çalışmalarla örtüşmektedir.

Lübnan'daki başka bir çalışmada Fransa, ABD'den sonra göç için ikinci sırada tercih edilen ülke olmuştur (114). Bunun sebebi, Fransa'yı tercih eden öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun ya ikinci vatandaşlık olarak Fransız vatandaşı olması ya da Fransızca eğitim veren iki tıp fakültesinden birinde okuyor olmasıdır.

Tüm bu verilerle birlikte az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere doğru bir yönelim olduğunu ve sıklıkla tercih edilen ülkelerin aynı belli başlı ülkeler olduğunu görmekteyiz. Mevcut çalışma da bu durumu desteklemiştir.

Mevcut çalışmada göç etmek isteyen katılımcıların yurt dışına çıkmak için öncelikle daha yüksek yaşam standardı, daha yüksek kazançla ulaşmak, Türkiye'deki çalışma koşulları, sağlıkta şiddet olayları ve sağlık politikasını sebep olarak göstermişlerdir. Göç etmek istedikleri ülkeden bekledikleri yüksek yaşam standardı ve yüksek kazanç çekici bir faktörken, diğer sebepler itici faktörlerden oluşmaktadır. Beyin göçünün önüne geçmek isteyen ülkeler müdahale edebileceği faktörleri belirlemek isteyecektir. Öncelikle itici faktörlerin belirlenmesi, beyin göçünü azaltmaya yönelik politikaların oluşturulmasında etkili olabilecektir (35).

Pakistan’da yapılan çalışmada son sınıf tıp öğrencilerinin öncelikle daha iyi eğitim almak ve kariyer edinmek, daha iyi yaşam standardına sahip olmak ve ülkesinde yaşadıkları şiddet olaylarından dolayı göç etmek istedikleri görülmüştür (111). Mevcut çalışmayla oluşan farklılığa Pakistan’daki doktorların akademik yaşamlarında karşılaştığı kayırmacılık ve doktor baskısına sık maruziyeti sebep gösterilebilir (111), diğer sebepler örtüşmektedir. Yapılan çeşitli çalışmalarda da ülkesinden ayrılmayı planlayan tıp öğrencilerinin önde gelen sebebi yine yaşam standartlarını iyileştirmek, maddi kazanç ve akademik kariyer amaçlı olmuştur (112, 113, 118).

Ülkemizde yapılan daha önceki çalışmalarda tıp doktorları, mühendisler, bilim adamları ve göç etmiş olan tıp doktorlarına, göç etmek istediği veya göç etmesine sebep olan etmenler sorulduğunda; maddi kaygılar ve ihtisas alanında istihdam eksiklikleri öne sürülmüştür (108, 109). Günümüze yakın çalışmalarda ülkeden ayrılmaya sebep olarak bilime verilen değer düşmesi, ifade özgürlüklerindeki kısıtlanmalar, zorlu çalışma şartları gibi etmenlerle birlikte düşük gelir ve kariyer kaygısı sıklıkla ön planda olmuştur (11-15). Mevcut çalışmada göç etmek isteyen katılımcılar, yüksek oranda maddi kaygılar belirtmiş ancak beşte bir oranında katılımcı yurt dışında daha kolay ihtisasa başlayabileceğini sebep olarak sunmuştur.

Çalışmamızda yurt dışına göç etmek isteyen öğrenciler, göç etme sebepleri olarak, daha iyi yaşam standardı ve daha fazla maddi kazanç amacının yanında büyük oranda ülkemizdeki çalışma koşulları ve sağlıkta şiddet olaylarını da öne sürmüştür. Yapılan çalışmalarda İrlandalı öğrencilerin de ülkelerindeki çalışma koşulları ve şiddet olayları göç etme isteklerini büyük ölçüde etkilemiştir (113, 126). Sağlıkta şiddet önlenemez bir durum olarak görüleceğinden, şiddete maruz kalan kişiler veya şiddetle karşı karşıya kalma riskinin yüksek olması, çalışanların bu tür olaylar için daha yüksek güvenlik önlemleri alınan yerlere göç etmek istemesi beklenen bir durumdur.

Beyin göçü, göç veren ülke için her ne kadar olumsuz olarak görülse de bu durum avantaja çevrilebilmektedir. Göç eden nitelikli eleman yurt dışında kendini daha fazla geliştirip daha donanımlı bir şekilde ülkesine dönerse ülkesine ‘beyin kazanımı’ sağlanmış olur. Bundan dolayıdır ki beyin göçü gerçekleştirmiş kişilerin ülkeye dönmesi de son derece önemlidir (48). Çalışmamızda öğrencilerin yarısından fazlasının geri dönmeye olumlu baktığını saptadık. Hırvatistan’da yapılan bir

çalışmada da benzer oranı görmekteyiz (71). Lübnan'daki çalışmada yurt dışında çalışmak isteyen öğrencilerin onda birlik kısmı asla geri dönmeyi düşünmediklerini belirtmiştir. Ancak öğrencilerin yine yarısından fazlası beş yıl içerisinde ülkelerine geri dönme düşüncelerinin olduğunu belirtmiştir (114). Bu çalışmalar; tıp öğrencilerinin bulunduğu ülkelerdeki şartları, gitmek istedikleri ülkelerin çekici faktörleri ve öğrencilerin gitme amaçları farklı olsa da ülkelere dönmek isteyen benzer oranda bir kesimin olduğunu göstermiştir. Aile bağları, memleketine hizmet etme isteklerinin ortak olması bu duruma sebep olarak gösterilebilir.

Gelişmiş bir ülkenin vatandaşına bakıldığında, gelişmekte olan bir ülke vatandaşına göre yaşam standartları daha yüksek olabilir. Öte yandan, gelişmiş bir ülkeye göç eden nitelikli kişinin, göç ettiği yerde daha iyi yaşam standardına kavuşacağı kesin değildir. Kişinin bulunduğu yerin olumsuzlukları ve göç etmek istediği ülkenin çekiciliği onu göç etmeye teşvik ederken, göç etmesinden alıkoyacak durumlar da söz konusudur. Ülkesinde kalmaya teşvik eden unsurlar da göçü etkileyen başlıca faktörlerdendir.

Mevcut çalışmada öğrenciler, yurt dışına göç etmenin önündeki en önemli engelleri bu süreçteki masraflar ve aileden veya sevdiklerinden ayrılmak olarak görmüşlerdir. Diğer çalışmalara baktığımızda da benzer sebepleri ön planda görmekteyiz (71, 112).

Pakistan'da iki tıp fakültesini kapsayan bir çalışmada da aileden ayrılacak olmak ülkede kalmak istemenin önemli sebeplerinden biri olmuştur. Bunun yanında öğrencilerin ülkesinde kalıp kendi milletine hizmet etmek amacıyla göç etmek istememeleri en önde gelen sebep olmuştur (116). Pakistan'da yapılan bu çalışmada kalma sebeplerine büyük oranda değinilmediği için farklılığı oluşturan sebepleri ortaya koymak zordur. Ama anket cevaplarında öğrenciler Pakistan'daki klinik uygulamalarda edindikleri bilgi ve tecrübelerin, Batı'da edinebilecekleri deneyimlerden daha değerli ve tatmin edici olduğunu belirtmişlerdir.

Hindistan'da son sınıf tıp öğrencilerine yapılan çalışmada göç etmek isteyen öğrencilerin sonrasında ülkelere dönme düşüncesini en fazla etkileyen faktör aileleri ile yeniden bir araya gelmek olmuştur (115). Aileden veya sevdiklerinden ayrılacak olmak göç etmenin önündeki engel olmanın yanında geri dönmeye de önemli bir etken olarak görülmektedir.

Göç edilmek istenen ülke göç eden için büyük belirsizliklerle dolu olabilir. Günümüzde haberleşme ve teknoloji sayesinde birçok bilgiye ulaşılabilmektedir. Ancak yeni yerleşim yerinde karşılaşılabilecek durumlar hakkında eksiksiz bilgi edinmek imkansızdır. Yaşanabilecek tüm olaylar her kişi için farklılık arz edebilecektir. Yakinen tanınan bir kişinin göç etmiş olması veya hedef ülkede yaşıyor olması, göç sürecinde ve sonrasında yaşanabilecek durumlar hakkında bilgi edinmek için güzel bir kaynak olabilir. Hatta aile bireylerinden birinin aynı göç güzergahını kullanmış olması, olası durumlar için bir tecrübe aktarımını sağlayacaktır. Aile bireylerinin sosyokültürel benzerliği, kaynak ülke ve hedef ülkenin aynı olması, yaşanabilecek durumları benzer kılacaktır. Mevcut çalışmada, yurt dışında halen görüştüğü akrabası veya arkadaşı olan kişilerin, yurt dışına göç etmek istemesi ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğunu saptadık. Bununla birlikte yurt dışında yaşayan akraba veya arkadaşın göç etmek istediği ülkede yaşıyor olup olmadığını sorgulamadık. Dolayısıyla bu durum yurt dışında yaşayan akraba veya arkadaşın, göç sürecine etkisini yorumlamamızı zorlaştırırsa da aynı ilişki farklı çalışmalarda da bulunmuştu (66). Göç eden kişi için ise arkasında aile ve sevdiklerini bırakacak olmak göçü engelleyici bir sebep olmuştur (71).

Mevcut çalışmada mezuniyet sonrası yurt dışında çalışmak istemeyenlerin isteyenlere kıyasla yaşları istatistiksel olarak anlamlı olacak şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Litvanya’da sağlık çalışanlarına yapılan çalışmada da yaşla birlikte göç etme isteğinin azaldığı görüldü (127). Fakat çalışmanın örnekleminde meslek hayatına başlamış olanlar da olduğu için sadece yaş değişkeninin bu durumu etkilediğini söyleyemeyiz.

İrlanda’da tıp öğrencilerinden son sınıf, klinik eğitime daha yakın olanların yurt dışına gitme düşüncelerinin daha fazla olduğunu (113), bizim çalışmamızda ise göç etme isteğinin tıp fakültesine yeni başlayanlarda daha çok olduğunu gördük. İrlanda’daki bu eğilim daha çok eğitim amaçlı olmasıyla birlikte, oradaki uzmanlık eğitimine sınırlı erişimin olması, akademik kariyer ve kariyer ilerlemesinin şeffaf olmamasından çokça dile getirilmiştir (113). Uzmanlık düşüncesinde olan son sınıf öğrencilerinin kariyer planlarını yurt dışında gerçekleştirmek istemeleri bu sonuçta etkili olmuş olabilir. Ancak öğrencilerin kariyer planlarına yönelik benzer özellikli soruların sorulması bu durumu netleştirebilir.

Çalışmada yurt dışında çalışma isteğini, tercih etmek istedikleri uzmanlık alanları ile karşılaştırdığımızda anlamlı bir sonuç elde ettik. Cerrahi bilimlerde uzmanlık düşüncesinde olan öğrenciler daha çok yurt dışına göç etmek istiyordu. Lübnan’da tıp fakültesi öğrencilerinde ise cerrahi bilimlerde uzmanlık isteyen öğrencilerde yurt dışına çıkma isteği daha azdı (114). Aynı çalışmada bu durumun sebebi olarak yurt dışında cerrahi alanında uzmanlık eğitimi için kabul edilmenin zorluğu öne sürülmüştü. Ülkemizde ise bu durum cerrahi uzmanlık eğitiminin zorlu şartları (nöbet sıklığı gibi) ile ilgili olabilir.

Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak isteyen öğrencilerin yarısı yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışmak istemektedir. Ülkede kalmak isteyenlerin ise sadece üçte biri birinci basamakta çalışmak istemektedir. Öğrencilerin neredeyse tamamına yakınının dahili ve cerrahi branşlarda uzmanlık yapmak istediği göz önüne alındığında, uzmanlık yapmak isteyen öğrenciler de birinci basamakta çalışmak istemişlerdir. Daha iyi çalışma şartlarının, birinci basamağa olan yönelimleri artırmış olabileceği çıkarımı yapılabilir. Ancak daha özellikli sorularla bu durumun netleştirilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

Mevcut çalışmada öğrencilerin somut adım atmalarına yönelik bir sorgulama gerçekleştirmediğimiz. Yapılacak diğer çalışmalarda dil kursuna kaydolmak, iş ilanlarını takip etmek ve iletişimde bulunmak, diğer göçmenlerle irtibat kurmak gibi somut adımlar sorgulanabilir. Böylelikle göç etmeye yönelik niyetin ciddiyeti daha iyi anlaşılabilir olur.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'deki hekim eksikliğine rağmen göç eğilimi olan öğrencilerin yüzdesi oldukça yüksekti. Sağlık hizmetlerine yönelik yaygın olumsuz algının devam etmesi, teknoloji, haberleşme ve iletişimin de artmasıyla, yeni mezun hekimleri gelişmiş ülkelere kaptırma tehdidi sürmektedir.

Öğrencilerin beyin göçüne karşı tutumları karışık olabilir. Bir yandan, memleketlerinin sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için profesyonel eğitime sahip olmanın sorumluluğundayken, öte yandan, özellikle yurt içinde sınırlı imkanlar veya maddi zorluklarla karşı karşıya kalıyorlarsa, yurt dışında daha yüksek maaşlar ve daha iyi fırsatlar peşinde koşmaya meyledebilirler.

Beyin göçü özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemli bir sorundur. Eğitimli bireyler, genellikle daha iyi fırsatlar ve daha yüksek maaşlarla başka bir ülkede çalışmak için kendi ülkelerini terk etme eğiliminde olabilirler. Bu, anavatanda vasıflı profesyonellerin eksikliğine yol açar. Bu da sağlık hizmetlerinin ve diğer önemli hizmetlerin kalitesi üzerinde olumsuz etkilere neden olabilir. Tüm bunların çözümü için, politika yapıcılar, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlar bir iletişim halinde hareket edip birlikte karar vermelidir.

Nitelikli profesyonellerin ülkeye dönüşünü destekleyen programlar ve girişimler geliştirilip teşvik edilebilir. Eve dönen nitelikli profesyonellerin istihdamları sağlanıp mesleki gelişim fırsatları ve finansal teşvikler sunulabilir.

Özellikle gitmek istenen ülkelerdeki çekici faktörler araştırılabilir ve örnek alınabilir. Genel itici faktörler üzerine politika yapıcılar ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte bu faktörler masaya yatırılıp uygulanabilecek tavsiyeler oluşturulabilir.

Sağlık ve diğer önemli hizmetlerin kalitesini artırmak için eğitim ve öğretim programlarına yatırım yapılabilir. Bu yatırımlar tıp öğrencilerinin, memleketlerini daha ileriye taşımak için, birer eğitimci olarak kendi ülkelerine dönmelerini, bilgi ve becerilerini kendi ülkelerinde kullanmalarını daha cazip hale getirebilir.

Vasıflı profesyonellerin elde tutulmasını destekleyen politika ve programlar teşvik edilebilir. Sağlık çalışanlarının yaşam kalitesini ve çalışma koşullarını iyileştirmeye

yönelik çabalar, insan kayırmanın önüne geçmek, liyakate ciddi önem vermek gibi girişimler gerçekleştirilebilir.

Farklı ülkelerdeki tıp öğrencileri ve profesyoneller arasında bağlantılar ve ağlar oluşturmaya yardımcı olabilecek ve bazı öğrencileri yurtdışındaki eğitimlerini tamamladıktan sonra evlerine dönmeye teşvik edebilecek uluslararası iş birliği ve değişim programları oluşturulabilir.

Kişinin kendi toplumuna hizmet etmesinin değerini ve memleketinin sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için yetenekli profesyonellere sahip olmanın önemi anlatılabilir.

Eve dönme kararının nihayetinde tıp öğrencisinin bireysel koşullarına ve hedeflerine bağlı olacağını kabul etmek önemlidir. Bu stratejiler, bazı öğrencileri evde kalmaya veya eve dönmeye teşvik etmede yardımcı olabilirken, her durumda etkili olmayabilir. Bununla birlikte yurt dışına çıkışların kısıtlanması, yurt dışına çıkabilmek veya orada çalışabilmek isteyenlere yüksek maddi yükler yüklenmesine benzer yaptırımlar memnuniyetsizliği artırabilir, beyin kazanımı ve tersine beyin göçü gibi faydaları engelleyebilir.

Beyin göçünün teşvik edilip edilmeyeceği konusunda fikirler değişiklik gösterebilir. Birçok insan, beyin göçünün teşvik edilmesinin, göç veren ülkenin ekonomik ve sosyal gelişimine katkıda bulunabileceğini düşünür. Ancak, bazı insanlar da beyin göçünün göç veren ülkenin insan kaynaklarını azaltarak, onun ekonomik ve sosyal gelişimini engelleyebileceğini düşünebilir. Bu nedenle, beyin göçünün teşvik edilip edilmeyeceği konusunda net bir karar vermek zordur. Öğrencilerin göç etme niyetiyle daha azimli ve kararlı çalışması daha nitelikli elemanların yetişmesine sebebiyet oluşturabilir. Böylelikle öğrencilerin beyin göçüne olan eğilimi avantaja çevrilebilir.

7. KAYNAKÇA

1. Güngör ND, Tansel A. Brain drain from Turkey: The case of professionals abroad. *International Journal of Manpower*. 2008.
2. Kurumu TD, Sözlük T. Türk Dil Kurumu Yayınları: Türk Dil Kurumu Basımevi; 1957.
3. Bucovetsky S. Efficient migration and redistribution. *Journal of Public Economics*. 2003;87(11):2459-74.
4. Doğan S. Yurt dışı yaşantısı geçiren ve geçirmeyen lise öğrencilerinin problemleri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi. 1988.
5. Şahin C. Yurt dışı yaşantısı geçiren ve geçirmeyen anadolu lisesi öğrencilerinin sosyal beceri düzeyleri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi* Ankara: Gazi Üniversitesi. 1999.
6. Artuç E, Docquier F, Özden Ç, Parsons C. A global assessment of human capital mobility: the role of non-OECD destinations. *World Development*. 2015;65:6-26.
7. Özden Ç, Parsons CR, Schiff M, Walmsley TL. Where on earth is everybody? The evolution of global bilateral migration 1960–2000. *The World Bank Economic Review*. 2011;25(1):12-56.
8. Docquier F, Marfouk A. Measuring the international mobility of skilled workers (1990-2000): release 1.0. *World Bank Policy Research Working Paper*. 2004(3381).
9. Docquier F, Marfouk A. International migration by education attainment, 1990–2000. *International migration, remittances and the brain drain*. 2006:151-99.
10. Dumont J-C, Lemaître G. Counting immigrants and expatriates in OECD countries: a new perspective. 2005.
11. Elveren AY, Toksöz G, Karadoğan E, Yenimahalleli Yaşar G, Dertli N, Millioğulları Ö, et al. Türkiye’de beyin göçü yazını ve bir alan araştırması. *Gürhan Fişek’in İzinde Ortak Emek ve Ortak Eylem*. 2018:191-214.
12. Ozturk MA. So far from home: Turkish student motivation and access to overseas higher education in the United States: *University of Southern California*; 2001.
13. Gökbayrak Ş. Skilled labour migration and positive externality: the case of Turkish engineers working abroad. *Int Migr*. 2012;50:e132-e50.
14. Pazarçık SF. Beyin göçü olgusu ve Amerika Birleşik Devletleri üniversitelerinde çalışan Türk sosyal bilimciler üzerine bir araştırma: *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*; 2010.
15. Güngör ND, Tansel A. Brain drain from Turkey: Return intentions of skilled migrants. *Int Migr*. 2014;52(5):208-26.
16. Özyakışır D. Kuram ve Bölgesel Bir Uygulama. Ankara: Nobel Yayın ve Dağıtım. 2013.

17. Kurt H. Göç eğilimleri ve olası etkileri. Yönetim Bilimleri Dergisi. 2006.
18. Perruchoud R, Cross J. IOM Göç Terimleri Sözlüğü. 2013.
19. Güvenç B. Kültürün ABC'si: YKY; 1997.
20. Opeskin B, Perruchoud R, Redpath-Cross J. Conceptualising international migration law. Foundations of International Migration Law: Cambridge University Press; 2009. p. 1-16.
21. Migration IU. World Migration Report 2020 (Turkish): Chapter 2: IOM; 2020 [Available from: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020-turkish-chapter-2>].
22. Kristiaji BB. Tax and brain drain: Justification, policy options and prospect for large developing economies. Annals Fac L Belgrade Int'l Ed. 2019;17.
23. Yavan S. Bhagwati Tarafından Önerilen Beyin Göçü Vergisinin Uygulanabilirliğinin Analizi. Sosyoekonomi. 2022;30(51):511-36.
24. Karaman Z. Türkiye'de Göçün Farklı Tipleri ve Yönetim Stratejileri. 2016.
25. Murat E, Ersever OG. Göç krizi ve göç krizine müdahale. Kara Harp Okulu Bilim Dergisi. 2014;24(1):47-68.
26. OECD. International Migration Outlook 2022.2022.
27. Ekici S, Tuncel G. Göç ve insan. Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi. 2015;5(1):9-22.
28. Özer İ. Kentleşme, kentleşme ve kentsel değişim: Ekin Kitabevi; 2004.
29. Grogger J, Hanson GH. Income maximization and the selection and sorting of international migrants. Journal of Development Economics. 2011;95(1):42-57.
30. Castles S, Miller MJ, Bal BU, Akbulut İ. Göçler çağı: Modern dünyada uluslararası göç hareketleri: İstanbul Bilgi Üniversitesi; 2008.
31. Pazarlıoğlu MV. 1980-1990 döneminde Türkiye'de iç göç üzerine ekonometrik model çalışması. V Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu. 2001:19-22.
32. Lien D, Wang Y. Brain drain or brain gain: A revisit. Journal of Population Economics. 2005;18(1):153-63.
33. Aksoy Z. Uluslararası Göç ve Kültürlerarası İletişim. Journal of International Social Research. 2012;5(20).
34. Icduygu A, Unalan T. Türkiye'de İç Göç: Sorunsal Alanları ve Araştırma Yöntemleri. Türkiye'de İç Göç Konferansı. 1998:6-8.
35. Lee ES. A theory of migration. Demography. 1966;3(1):47-57.
36. Karabulut K, Polat D. Türkiye'de yaşanan göç olgusu üzerine bir alt bölge uygulaması. 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi. 2007;24:25.
37. Çağlayan S. Göç kuramları, göç ve göçmen ilişkisi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2006(17):67-91.
38. Kim T. Academic mobility, transnational identity capital, and stratification under conditions of academic capitalism. Higher Education. 2017;73(6):981-97.

39. Whelan GP, Gary NE, Kostis J, Boulet JR, Hallock JA. The changing pool of international medical graduates seeking certification training in US graduate medical education programs. *JAMA*. 2002;288(9):1079-84.
40. Kaushik M, Roy A, Bang AA, Mahal A. Quality of medical training and emigration of physicians from India. *Bmc Health Serv Res*. 2008;8.
41. Sheikh A, Naqvi SHA, Sheikh K, Naqvi SHS, Bandukda MY. Physician migration at its roots: a study on the factors contributing towards a career choice abroad among students at a medical school in Pakistan. *Globalization Health*. 2012;8(1):1-11.
42. Beine M, Docquier F, Rapoport H. Brain drain and economic growth: theory and evidence. *Journal of development economics*. 2001;64(1):275-89.
43. Khan J. European academic brain drain: A meta-synthesis. *European Journal of Education*. 2021;56(2):265-78.
44. Laliashvili Z. Expectations and realities of brain drain from Georgia. Prague: International Days of Statistics and Economics. 2012.
45. Romero JG. What circumstances lead a government to promote brain drain? *Journal of Economics*. 2013;108(2):173-202.
46. Kaya M. Beyin göçü/erozyonu. *Üniversite ve Toplum*. 2003;3(3):18-34.
47. Kalça A, Durmaz A. Beşeri Sermaye Kaynağı Olarak Diaspora: Almanya'da Yaşayan Nitelikli Türk Diasporası Üzerine Bir Saha Çalışması. *Türk Gş Y 2016 Se ilmi_ Bildiriler-1*. 2017.
48. Kaçar G. Türkiye'de beyin göçü ve tersine beyin göçü olgularının değerlendirilmesi: ESOGÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2016.
49. Kurtuluş B. Beyin göçü: Geçmişte, günümüzde ve gelecekte. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. 1988;46.
50. Şimşek M. Beşeri sermaye ve beyin göçü kapsamında Türkiye: Karşılaştırmalı bir analiz 2006.
51. Branná S. Causes and impact of brain drain in Africa. Palacky University, Czech Republic. 2006.
52. Barışık S, Çetinbaş H. Beyin göçünde yükseköğrenim, Ar-Ge faaliyetleri, çokuluslu şirketlerin önemi. *Eğitime Bakış*. 2009;13:38-46.
53. Brown P, Tannock S. Education, meritocracy and the global war for talent. *Journal of Education Policy*. 2009;24(4):377-92.
54. Grigolo M, Lietaert M, Marimon R. Shifting from academic 'brain drain' to 'brain gain' in Europe. *European Political Science*. 2010;9(1):118-30.
55. Erdoğan İ. Beyin göçü ve Türkiye. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri/Educational Sciences: Theory & Practice*. 2003;3(1):85-100.
56. Kurtulmuş N, editor. Gelişmekte olan ülkeler açısından stratejik insan sermayesi kaybı: Beyin gücü. *Journal of Social Policy Conferences*; 1992.

57. Maslow AH. A theory of human motivation. *Psychological Review*. 1943;50:370-96.
58. Dohlman L, DiMeglio M, Hajj J, Laudanski K. Global Brain Drain: How Can the Maslow Theory of Motivation Improve Our Understanding of Physician Migration? *Int J Env Res Pub He*. 2019;16(7).
59. Burnham GM, Lafta R, Doocy S. Doctors leaving 12 tertiary hospitals in Iraq, 2004–2007. *Soc Sci Med*. 2009;69(2):172-7.
60. Hossain N, Shah N, Shah T, Lateef SB. Physicians' migration: perceptions of Pakistani medical students. *J Coll Physicians Surg Pak*. 2016;26(8):696-701.
61. Clemens MA, Pettersson G. New data on African health professionals abroad. *Hum Resour Health*. 2008;6(1):1-11.
62. Asongu SA. The impact of health worker migration on development dynamics: evidence of wealth effects from Africa. *The European Journal of Health Economics*. 2014;15(2):187-201.
63. Okeke EN. Do higher salaries lower physician migration? *Health Policy Plann*. 2014;29(5):603-14.
64. Assefa T, Mariam DH, Mekonnen W, Derbew M, Enbiale W. Physician distribution and attrition in the public health sector of Ethiopia. *Risk management and healthcare policy*. 2016;9:285.
65. Cooper RA, Getzen TE, Laud P. Economic expansion is a major determinant of physician supply and utilization. *Health services research*. 2003;38(2):675-96.
66. Bidwell P, Laxmikanth P, Blacklock C, Hayward G, Willcox M, Peersman W, et al. Security and skills: the two key issues in health worker migration. *Global Health Action*. 2014;7(1):24194.
67. Mbemba GIC, Gagnon M-P, Hamelin-Brabant L. Factors influencing recruitment and retention of healthcare workers in rural and remote areas in developed and developing countries: an overview. *Journal of public health in Africa*. 2016;7(2).
68. Akl EA, Maroun N, Major S, Afif C, Chahoud B, Choucrair J, et al. Why are you draining your brain? Factors underlying decisions of graduating Lebanese medical students to migrate. *Soc Sci Med*. 2007;64(6):1278-84.
69. Imran N, Azeem Z, Haider II, Amjad N, Bhatti MR. Brain drain: post graduation migration intentions and the influencing factors among medical graduates from Lahore, Pakistan. *BMC research notes*. 2011;4(1):1-5.
70. de Silva NL, Samarasekara K, Rodrigo C, Samarakoon L, Fernando SD, Rajapakse S. Why do doctors emigrate from Sri Lanka? A survey of medical undergraduates and new graduates. *BMC Research Notes*. 2014;7(1):1-7.
71. Bojanic A, Bojanic K, Likic R. Brain drain: final year medical students' intentions of training abroad. *Postgrad Med J*. 2015;91(1076):315-21.
72. Deressa W, Azazh A. Attitudes of undergraduate medical students of Addis Ababa University towards medical practice and migration, Ethiopia. *Bmc Med Educ*. 2012;12.

73. Fouad YA, Fahmy YM, Abdel Hady SM, Elsabagh AE. Egyptian future physicians are packing to leave but may be willing to return. *Int Health*. 2015;7(3):190-4.
74. Hollifield JF, Wilson CJ. Rights-Based Politics, Immigration, and the Business Cycle, 1890—2008. *High-Skilled Immigration in a Global Labor Market*. 2011:50.
75. Brücker H, Capuano S, Marfouk A. Education, gender and international migration: insights from a panel-dataset 1980-2010. mimeo; 2013.
76. Banas M. Reverse brain drain-a real threat or a speculative narrative? The case of the United Kingdom and the United States. *Società-Mutamento-Polifica Rivista Italiana di Sociologia*. 2018;9(18):383-99.
77. Yıldırım T. Uluslararası düzeyde sağlık çalışanlarının göçünü yönetme politikaları: genel bir bakış ve Türkiye için bir durum değerlendirmesi. *Amme İdaresi Dergisi*. 2010;43:4-31.
78. Shah C, Burke G. Skilled Migration: Australia. Working Paper No. 63. Centre for the Economics of Education and Training, Monash University. 2005.
79. Hugo G. Globalization and changes in Australian international migration. *Journal of Population Research*. 2006;23(2):107-34.
80. Sardana D, Zhu Y, van der Veen R. Unlocking the talents-in-waiting: case study analysis of Chinese and Indian high-skilled migrants in South Australia. *Int Migr*. 2016;54(6):74-93.
81. Kesselman JR. Policies to stem the brain drain: Without Americanizing Canada. *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*. 2001:77-93.
82. Özdemir İ. Beyin Göçünü Yeniden Düşünmek. *Eğitime Bakış*. 2009;13:3-6.
83. Britain G. Committee on Manpower Resources for Science and Technology. Working Group on Migration (1968): *The Brain Drain*; Report. London: HMSO; 1968.
84. Chang P, Deng Z. The Chinese brain drain and policy options. *Studies in Comparative International Development*. 1992;27(1):44-60.
85. Terrazas A. *Connected through service: Diaspora volunteers and global development*. Washington, DC: Migration Policy Institute. 2010.
86. Welch AR, Zhen Z. Higher education and global talent flows: Brain drain, overseas Chinese intellectuals, and diasporic knowledge networks. *Higher Education Policy*. 2008;21(4):519-37.
87. Logan BI. An assessment of the potential application of the Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals (TOKTEN) programme in sub-Saharan Africa. *Applied Geography*. 1990;10(3):223-36.
88. Chacko E. From brain drain to brain gain: reverse migration to Bangalore and Hyderabad, India's globalizing high tech cities. *GeoJournal*. 2007;68(2):131-40.
89. Saxenian A. Transnational communities and the evolution of global production networks: the cases of Taiwan, China and India. *Industry and innovation*. 2002;9(3):183-202.

90. Johnson JM. The reverse brain drain and the global diffusion of knowledge. *Georgetown Journal of International Affairs*. 2002;125-31.
91. Pellegrino A. Trends in Latin American skilled migration: “brain drain” or “brain exchange”? *Int Migr*. 2001;39(5):111-32.
92. Torres MA, Wittchen U. Brain drain across the Globe: country case studies. *International Skill Flows: Academic Mobility*. 2010.
93. Büyüktavşan HZ. Güney Afrika’daki Irkçı Apartheid Rejimi: 1948–1994. *Africana*. 2021;1(1):26-41.
94. Kaplan D, Höppli T. The South African brain drain: An empirical assessment. *Development Southern Africa*. 2017;34(5):497-514.
95. Crush J. The global raiders: Nationalism, globalization and the South African brain drain. *Journal of International Affairs*. 2002:147-72.
96. Hagopian A, Thompson MJ, Fordyce M, Johnson KE, Hart LG. The migration of physicians from sub-Saharan Africa to the United States of America: measures of the African brain drain. *Hum Resour Health*. 2004;2(1):1-10.
97. Wong K-y, Grinols EL. *International trade in goods and factor mobility*: MIT press Cambridge, MA; 1995.
98. Oosterbeek H, Webbink D. Does studying abroad induce a brain drain? *Economica*. 2011;78(310):347-66.
99. Chen T-J, Su H-Y. On the-job training as a cause of brain drain. *Weltwirtschaftliches Archiv*. 1995;131(3):526-41.
100. Tremblay K. Academic mobility and immigration. *Journal of Studies in International Education*. 2005;9(3):196-228.
101. Öncü E, Selvi H, Vayisoğlu SK, Ceyhan H. Hemşirelik öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği geliştirilmesi: güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Cukurova Medical Journal*. 2018;43(Ek 1):207-15.
102. Beck AT, Weissman A, Lester D, Trexler L. The measurement of pessimism: the hopelessness scale. *Journal of consulting and clinical psychology*. 1974;42(6):861.
103. Seber G, Dilbaz N, Kaptanoğlu C, Tekin D. Umutsuzlukölçeği: geçerlilik ve güvenirliliği. *Kriz Dergisi*. 1993;1(3).
104. Durak A, Palabıykoğlu R. Beck Umutsuzluk Ölçeği Geçerlilik Çalışması. *Kriz dergisi*. 1994;2(2):311-9.
105. Tabachnick BG, Fidell LS. *Using multivariate statistics*. Needham heights. MA: Allyn & Bacon. 2001.
106. Mayers A. *Introduction to statistics and SPSS in psychology*. 2013.
107. WHO. Health workforce 2022 [30.11.2022]. Available from: https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1.
108. Oğuzkan T. Yurt dışında çalışan doktoralı Türkler: Türkiye'den başka ülkelere yüksek seviyede eleman göçü üzerinde bir araştırma. 1968.
109. Başaran F. Türkiye'de beyin göçü sorunu. 1972.

110. Uzun SU. Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumları ve İlişkili Etmenler. 5 Uluslararası ve 23 Ulusal Halk Sağlığı Kongresi (2021)2021.
111. Nasir GA, Nasir SA, Usman A, Fatima T, Aftab S, Abid Z. Intention of Final Year Medical Students to Go abroad and Impact of Central Induction Policy on Brain Draining. *Pak J Med Health Sci.* 2018;12(2):696-9.
112. Kizito S, Mukunya D, Nakitende J, Nambasa S, Nampogo A, Kalyesubula R, et al. Career intentions of final year medical students in Uganda after graduating: the burden of brain drain. *Bmc Med Educ.* 2015;15.
113. Gouda P, Kitt K, Evans DS, Goggin D, McGrath D, Last J, et al. Ireland's medical brain drain: migration intentions of Irish medical students. *Hum Resour Health.* 2015;13.
114. Akl EA, Maroun N, Major S, Afif C, Abdo A, Choucair J, et al. Post-graduation migration intentions of students of Lebanese medical schools: a survey study. *Bmc Public Health.* 2008;8.
115. Rao NR, Rao UK, Cooper RA. Indian medical students' views on immigration for training and practice. *Acad Med.* 2006;81(2):185-8.
116. Syed NA, Khimani F, Andrades M, Ali SK, Paul R. Reasons for migration among medical students from Karachi. *Med Educ.* 2008;42(1):61-8.
117. Krajewski-Siuda K, Szromek A, Romaniuk P, Gericke CA, Szpak A, Kaczmarek K. Emigration preferences and plans among medical students in Poland. *Hum Resour Health.* 2012;10.
118. George G, Reardon C. Preparing for export? Medical and nursing student migration intentions post-qualification in South Africa. *African Journal of Primary Health Care and Family Medicine.* 2013;5(1):1-9.
119. Bojanic A, Bojanic K, Likic R. Brain drain: final year medical students' intentions of training abroad. *Postgrad Med J.* 2015;91(1076):315-21.
120. Kolcic I, Cikes M, Boban K, Bucan J, Likic R, Curic G, et al. Emigration-related attitudes of the final year medical students in Croatia: a cross-sectional study at the dawn of the EU accession. *Croat Med J.* 2014;55(5):452-8.
121. Turan FD. Hemşirelik Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumlarının Yordayıcısı Olarak Kariyer Karar Verme ve Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi.* 2021;10(4):828-41.
122. Alan H, Güngör S, Bilgin O, Elmustafa L, Müjde K, Sivanimirkhiz M, et al. Tersine Beyin Göçü: Türkiye'deki Hemşirelik Lisans Programına Kayıtlı Yabancı Öğrencilerin Değerlendirmeleri: Kesitsel Bir Araştırma. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences.* 2022;14(2).
123. Moftakhari A, Jafari M, Abunoori E, Nademi Y. Investigating the effects of social welfare on brain drain in developing countries. *Quarterly Journal of Applied Theories of Economics.* 2021;8(2):1-34.
124. UNDP. Human Development Report 2021-22. UNDP (United Nations Development Programme). 2022.

125. Amorha KC, Irobi CC, Udoh A. The brain drain potential of skilled health workers from sub-Saharan Africa: A case study of pharmacy students in Nigeria. *Pharm Educ.* 2022;22(1):654-63.
126. McGowan Y, Humphries N, Burke H, Conry M, Morgan K. Through doctors' eyes: a qualitative study of hospital doctor perspectives on their working conditions. *British Journal of Health Psychology.* 2013;18(4):874-91.
127. Gostautaite B, Buciuniene I, Milauskiene Z, Bareikis K, Bertasiute E, Mikelioniene G. Migration intentions of Lithuanian physicians, nurses, residents and medical students. *Health Policy.* 2018;122(10):1126-31.

8. EKLER

Ek-1 anket formu

Tıp Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumları ve İlişkili Faktörler

Değerli katılımcı,

Bu çalışma Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı'nda yürütülmektedir. Söz konusu araştırma bir anket çalışmasıdır ve gönüllülük esasına dayalıdır. Çalışmanın amacı Tıp öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumları ve ilişkili faktörlerin değerlendirilmesidir. Vereceğiniz bilgiler yalnızca bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak olup, hiçbir şekilde kimlik bilgilerinizle ilişkilendirilmeyecek ve tamamen gizli tutulacaktır. Araştırmaya katılmayı reddedebileceğiniz gibi katıldıktan sonra istediğiniz anda ayrılma hakkına da sahipsiniz.

Çalışmaya verdiğiniz katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

1. Uygun olanı işaretleyiniz. ()Türkiye Cumhuriyeti vatandaşım ()Değilim(belirtiniz).....
2. Cinsiyetiniz ()Kadın ()Erkek
3. Yaşınız
4. Kaçınıcı sınıftasınız?
5. Ailenizin gelir durumunu nasıl tanımlarsınız? ()Düşük()Orta ()Yüksek
6. Annenizin eğitim durumu nedir?
()Okuryazar değil ()Okuryazar veya ilkokul mezunu ()Lise veya dengi mezunu
()Üniversite veya yüksekokul mezunu ()Yüksek lisans doktora
7. Babanızın eğitim durumu nedir?
()Okuryazar değil ()Okuryazar veya ilkokul mezunu ()Lise veya dengi mezunu
()Üniversite veya yüksekokul mezunu ()Yüksek lisans doktora
8. Hangi alanda uzmanlık düşünüyorsunuz?
()Uzmanlık düşünmüyorum ()Temel bilimler ()Dahili bilimler ()Cerrahi bilimler
9. Herhangi bir uluslararası öğrenci değişim programına katıldınız mı? ()Evet ()Hayır
10. Yurt dışında yaşıyor olup da halen görüştüğünüz akrabalarınız/ arkadaşlarınız var mı? ()Evet ()Hayır
11. Mezuniyet sonrasında yurt dışında çalışmak istiyor musunuz? ()Evet ()Hayır
(12, 13 ve 14. soruları yurt dışına göç etme düşünceniz varsa cevaplayınız)
12. Göç etmek istediğiniz ülkelerden en az birini yazınız:
13. Göç etmenizdeki öncelikli sebebiniz ne olurdu? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.
()Türkiye'deki sağlıkta şiddet olayları
()Türkiye'deki çalışma koşulları
()Türkiye'deki sağlık politikası
()Yurt dışında daha iyi yaşam standardı, daha yüksek kazanç
()Yurt dışında mesleğime yönelik daha iyi eğitim almak
()Yurt dışında bilimsel çalışmalar için daha büyük destekler sunulması
()Yurt dışında uzmanlık eğitimine daha kolay başlanabilmesi
()Yabancı ülke vatandaşlığı almak
()Yeni insanlarla tanışmak, yeni yerler görmek
()Daha sonra ülkeye dönüp daha donanımlı biri olarak hizmet vermek
()Diğer (belirtiniz) :.....
14. Göç ettikten sonra Türkiye'ye dönmeyi düşünür müsünüz? ()Evet ()Hayır ()Fikrim yok
15. Sizce yurt dışına göçün önündeki engeller nelerdir? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.
()Yabancı dil öğrenmenin zorluğu
()Ek sınavlara tabi tutulmak (USMLE, PLAP vb.)
()Masraflar (sınavlar, seyahatler...)
()Vize alma süreci
()Aileden/sevdiklerinden ayrılacak olmak
()Göç edilen ülkenin yabancılara karşı tutumu
()Herhangi bir engel yok
()Diğer (belirtiniz) :.....

16. Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz? ()Evet ()Hayır ()Fikrim yok
17. Yurt dışında birinci basamak sağlık hizmetinde çalışmak ister misiniz? ()Evet ()Hayır ()Fikrim yok

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Yurt dışında yaşamamın hayatımı kolaylaştıracağını düşünürüm.					
2. Daha fazla para kazanabileceğim için yurt dışında çalışmak isterim.					
3. Ülkemde kariyer elde etmek için yeterli fırsatım olduğundan yurt dışına gitmeme gerek yok.					
4. Bu işi başka bir ülkede yapacak olsam daha keyifli bir çalışma yaşamam olur.					
5. Bu ülkede geçirdiğim her dakikanın boşa geçtiğine inanırım.					
6. Yurt dışında çalışmanın beni mutlu edeceğine inanırım.					
7. Yurt dışında çalışmamın yaşam standartlarımı arttıracacağını düşünürüm.					
8. Yurt dışı iş ilanları dikkatimi çeker.					
9. Ülkelerin yabancılar için yaşama/ çalışma kabul kriterlerini araştırırım.					
10. Yurt dışında çalışmak adına karşılaşılabileceğim zorluklara katlanabilirim.					
11. Yurt dışında yaşamayı konu alan haberlerle ilgilenmem.					
12. Olumsuz deneyimler olduğunu duysam da yurt dışında yaşama fikrinden vazgeçmem.					
13. Politik baskılardan uzak olabileceğim başka bir ülkede yaşamak isterim.					
14. Gelecek kaygımın olmayacağı başka bir ülkede çalışmak isterim.					
15. Düşünce özgürlüğü daha fazla olan bir ülkede yaşamak isterim.					
16. Kendimi daha güvende hissedebileceğim başka bir ülkede yaşamak isterim.					

	Sizin için uygun olanı işaretleyiniz.	EVET	HAYIR
1	Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum.		
2	Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur.		
3	İşler kötüye giderken bile her şeyin hep böyle kalmayacağını bilmek beni rahatlatıyor.		
4	Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.		
5	Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.		
6	Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.		
7	Geleceğimi karanlık görüyorum.		
8	Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum.		
9	İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiçbir neden yok.		
10	Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı.		
11	Gelecek benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu görünüyor.		
12	Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum.		
13	Geleceğe baktığımda şimdikine oranla daha mutlu olacağımı umuyorum.		
14	İşler bir türlü benim istediğim gibi gitmiyor.		
15	Geleceğe büyük inancım var.		
16	Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.		
17	Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi.		
18	Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor.		
19	Kötü günlerden çok iyi günler bekliyorum.		
20	İstediğim her şeyi elde etmek için çaba göstermenin gerçekten yararı yok nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.		

Ek-2 orijinallik raporu

ORJİNALLİK RAPORU

% **10**

BENZERLİK ENDEKSİ

% **9**

İNTERNET KAYNAKLARI

% **4**

YAYINLAR

% **5**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%2
2	Submitted to Sağlık Bilimleri Üniversitesi Öğrenci Ödevi	%2
3	abakus.inonu.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
4	acikerisim.maltepe.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
5	Submitted to Kocaeli Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
6	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	<%1
7	Submitted to Istanbul Aydın University Öğrenci Ödevi	<%1
8	Submitted to Okan Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
9	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	<%1

Ek-3 etik kurul onayı



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı: B.30.2.ODM.0.20.08/727

10.11.2022

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yasin SELÇUK

Etik Kurulumuza sunmuş olduğunuz Tıp Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumları ve İlişkili Faktörler: Kesitsel bir çalışma başlıklı OMÜ KAİK 2022/493 Karar nolu Anket çalışması nitelikli araştırma projeniz amaç, gerekçe, yaklaşım ve yöntemle ilgili açıklamaları açısından Klinik Araştırmalar Etik Kurulu yönergesine göre incelenmiş ve etik açıdan bir sakınca olmadığına, çalışmanın süresi 6 ayı geçerse 6 aylık bildirimlerinin yapılmasına, çalışma tamamlandıktan sonra sonucunun tarafımıza en geç üç(3) ay içerisinde bildirilmesine 09.11.2022 tarihli Etik kurulumuzda oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize arz/rica ederim.

Prof.Dr/Ramiz ÇOLAK
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanı