

PAPER DETAILS

TITLE: Türkiye'deki Hekim Adaylarının Yurt Disina Göç Etme Egilimleri

AUTHORS: Adem Çiçek

PAGES: 67-80

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3356014>

Türkiye'deki Hekim Adaylarının Yurt Dışına Göç Etme Eğilimleri

The Tendency of Physician Candidates in Turkey to Migrate Abroad

Journal of Civilization Studies
Volume 8, Issue 2, pp. 67-80
2023

DOI: 10.52539/mad.1348476

Received: 23 August 2023

Accepted: 11 December 2023

© The Author(s) 2023

For reprints and permissions:

<https://dergipark.org.tr/pub/mad>

Adem ÇİÇEK¹

Özet

Türkiye uluslararası toplumda göç alan ve göç veren bir ülke olarak konumlanmıştır. Türkiye'nin verdiği göçler içerisinde beyin göçü güncelliğini koruyan bir mesele olmuş, ancak son yıllarda daha çok sağlık sektöründe artış gösteren beyin göçü tartışılmaya başlanmıştır. 2019 yılında Çin'de ortaya çıkarak dünyaya yayılan Covid-19 salgınıyla birlikte artan iş yükü ve zorlu çalışma koşulları nedeniyle çok sayıda hekim yurt dışına göç etmiştir. Sağlık çalışanlarına uygulanan şiddet, uzun nöbet saatleri, kötü çalışma koşulları, hekimlerin itibar görmemeleri, düşük ücret gibi sorunlar nedeniyle birçok hekim yurt dışına gitmeyi tercih etmeye başlamıştır. Hekimlerin çalışma koşullarını olumsuz etkileyen gelişmelerin yalnızca hekimlerin değil tıp eğitimine devam eden hekim adaylarının da gelecek planlarını etkilediği gözlemlenmiştir. Bu öngörü hekim adaylarının gelecek planlarında yurt dışına göçün belirleyici olup olmadığı sorusunu gündeme getirmiştir. Bu çalışma Türkiye'deki hekim adaylarının göç etme eğilimini Everett S. Lee'nin itme-çekme kuramına dayanarak araştırmaktadır. Bu amaçla İstanbul Medipol Üniversitesi tıp fakülteleri Dönem-IV, V ve VI öğrencilerinin katıldığı bir anket çalışması yapılmış ve analiz sonucuna göre katılımcıların neredeyse yarısının yurt dışında çalışma eğilimi olduğu ve göç etme eğiliminin kadınlara nazaran erkek katılımcılarda daha baskın görüldüğü ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre köken ülkeye ilişkin itici faktörlerin başında hekimlerin maruz kaldıkları şiddet, kötü çalışma koşulları ve hekimlerin azalan saygınlığı gelmektedir. Potansiyel hedef ülkelerle ilgili çekici faktörlerin başında ise elverişli ve insani çalışma koşulları, daha iyi yaşam standartları ve yeterli ücret gelmektedir.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası Göç, Beyin Göçü, Hekim Adayları, İtme-Çekme Kuramı, Türkiye.

Abstract

Turkey is positioned in the international community as a country receiving and sending immigrants. Brain drain has always been a topical issue among Turkey's migrations, but in recent years, brain drain, which has increased mostly in the health sector, has started to be discussed. In 2019, due to the Covid-19 pandemic that emerged in China and spread around the world, a large number of physicians migrated abroad due to increasing workload and challenging working conditions. Many physicians have started to prefer to go abroad due to problems such as violence against health workers, long shift hours, poor working conditions, lack of respect for physicians, and low wages. It has been observed that the developments that negatively affect the working conditions of physicians affect the future plans of not only physicians but also prospective physicians who continue their medical education. This prediction raised the question of whether migration abroad has a place in the future plans of prospective physicians. This study researches the tendency of prospective physicians in Turkey to migrate based on Everett S. Lee's push-pull theory. For this purpose, a questionnaire survey was conducted with the participation of Year-IV, V and VI students of Istanbul Medipol University medical schools and according to the results of the analysis, it is revealed that almost half of the participants had a tendency to work abroad and the tendency to migrate is more dominant in male participants than in female participants. According to the results of the survey, the main push factors related to the country of origin are the violence that physicians are exposed to, poor working conditions and the decreasing prestige of physicians. Attractive factors related to potential destination countries are favourable and humane working conditions, better living standards and adequate wages.

Key Words: International Migration, Brain Drain, Physician Candidates, Push-Pull Theory, Turkey.

¹ Doktora Öğrencisi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, e-mail: adem.cicek@yahoo.de, ORCID: 0000-0003-1272-1932

GİRİŞ

Türkiye uluslararası toplumda hem göç alan hem göç veren bir ülke olarak konumlanmaktadır. Cumhuriyet tarihinde 1960’lı yıllar Türkiye’den Avrupa’ya iş gücü göçünün gerçekleştiği ilk yıllar olarak bilinmektedir. İkili iş gücü anlaşması çerçevesinde gerçekleşen göçler nitelikli insan göçü olarak değerlendirilmese de göç edenler içinde öğretmenlik ve muhasebecilik gibi mesleklere mensup insanların da var olduğu bilinmektedir. Türkiye’den yurt dışına yönelen beyin göçünü ele alan pek çok araştırma (Bakırtaş ve Kandemir, 2010: 966; Tansel ve Güngör, 2003: 2) beyin göçünün 1960’lı yıllarda çok sayıda mühendis ve hekimin endüstrileşmiş ülkelere göç etmesiyle başladığına işaret etmekte ve Muammer Kaya’nın (2003) “Beyin Göçü/Erozyonu” çalışmasını temel kaynak olarak göstermektedir. 1950’lerin sonundan 1970’lere gerçekten de Türkiye’den Amerika’ya binlerce hekim ve mühendis göçü olmuştur (Ersoy, 2014). Ancak Kaya’nın (2003) çalışması incelendiğinde yazarın Türkiye özelinde değil üçüncü dünya ülkeleri genelinde böyle bir olgudan söz ettiği, Türkiye’den beyin göçünün ilk tarihi olarak 1960’ları vermediği dikkat çekmektedir. Bu nedenle beyin göçünü belli bir tarihe dayandırmak yerine bunu tarihsel süreç içerisinde köken ülkedeki ekonomik ve politik istikrarsızlık dönemlerinde gerçekleşen ya da mesleğe özgü çalışma şartlarının tatmin edici olmadığı durumlarda ortaya çıkan bir olgu olarak irdelemek yerinde olacaktır.

Türkiye’den refah düzeyinin yüksek olduğu Avrupa ülkelerine beyin göçü 2000’ler öncesinde olduğu gibi 2000’lerden sonra da devam etmiştir. Çeşitli meslek gruplarından kişiler Türkiye’ye nazaran daha çekici buldukları çalışma koşulları ve diğer nedenlerle yurt dışına göç etmişlerdir. Bu meslek gruplarından birisi de hiç şüphesiz hekimlerdir. Bilhassa 2019 yılında Çin’de ortaya çıkan ve dünyaya yayılan Covid-19 salgınının ilk sürecinde Türkiye’deki hekimler ve diğer sağlık çalışanları temel hakları olan izinlerini kullanamamışlar, acil ihtiyaçtan dolayı kendi uzmanlıkları dışındaki birimlerde çalışmak durumunda kalmışlar, emeklilik yaşı gelen ancak emekliye ayrılamayanlar olmuş ve yorucu şartlarda çalışmışlardır. Uzun nöbet saatleri ve sağlık personeline karşı artan ve bir türlü önlenemeyen şiddet de hekimlerin çalışma koşullarını olumsuz etkilemiştir.

Hekimlerin mesleğini insani koşullarda icra etmesini zorlaştıran bu tür etkenler son yıllarda Türkiye’den Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD) gibi ülkelere artan beyin göçünün kaynağını oluşturmuştur. Toplamda kaç hekim ve sağlık çalışanın göç ettiği bilinmese de hekimlerin ve sağlık çalışanlarının göçlerindeki artış Türk Tabipler Birliği’nin (TTB) web sayfasından, sosyal medya hesaplarından ve aynı zamanda çeşitli medya organlarından takip edilebilmektedir. TTB’nin paylaştığı verilere göre TTB’ye “İyi Hal Belgesi” için Kasım 2022’de başvuruda bulunan hekim sayısı 264’tür. 2022 yılının ilk on bir ayında “İyi Hal Belgesi” için başvuruda bulunan hekim sayısı ise 2.417’dir (Türk Tabipler Birliği [TTB] Twitter Hesabı, 2022). İyi Hal Belgesi hekimlerin meslek sicilini gösteren ve yurt dışında eğitim almaları ya da mesleğini icra etmeleri için aldıkları bir belgedir. Bu belgeyi alan kişilerin ne kadarının yurt dışına çıktığı bilinmemektedir, ancak belge temini artan göçün önemli bir işaretidir. Son on yılda İyi Hal Belgesi temin eden hekim sayısının artması ve bu artışın özellikle 2019, 2021 ve 2022 yıllarında binin üzerinde seyretmesi dikkat çekicidir (Medimagazin, 2022). Ancak son on yılın tablosu 2018 ve öncesinde daha az sayıda olsa da hekim göçünün var olduğunu ve beyin göçünün yeni bir konu olmadığını göstermektedir. Hekim göçündeki artış ve sağlık personeli sayısındaki azalma sağlık hizmetlerindeki kaliteyi düşürebilecek bir durum olup halkta kaygı uyandıran bir yanı da vardır. Zira bu durum Türkiye’den yurt dışına beyin göçünün artışına zemin hazırlamaktadır. Türkiye’den yurt dışına beyin göçünü konu olan önemli çalışmalar olmakla birlikte hekimlerin göçüne odaklanan ve alan araştırmasına dayanan çalışmaların az olduğu dikkat çekmektedir. Alan araştırmasına dayanan analizler genelde TTB raporlarında mevcuttur.

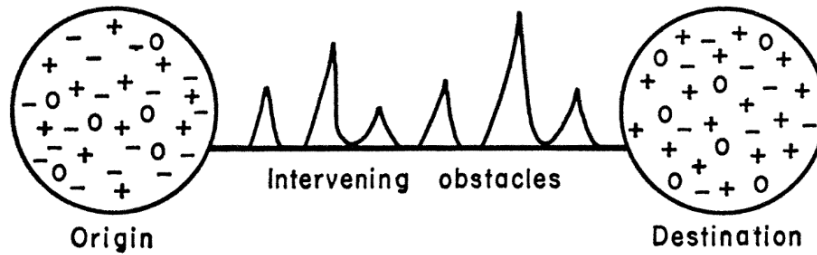
Bununla beraber hekimlerin çalışma koşullarını olumsuz etkileyen gelişmelerin yalnızca hekimleri değil tıp eğitimine devam eden hekim adaylarının da gelecek planlarını etkilediği gözlemlenmiş ve onların da hekimlerin göçünü örnek alabileceği öngörülmüştür. Bu gözlem ve öngörü hekim adaylarının gelecek planlarında yurt dışına göçün belirleyici olup olmadığı sorusunu gündeme getirmiştir. Literatürde tıp fakültesi öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumunu ele alan sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Uzun (2021: 518)’un, Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencisi olan 1.129 kişinin katıldığı araştırmasına göre katılanların %52,9’u mezun olduktan sonra yurt dışına gitmeyi planlamaktadır.

Bu çalışmanın amacı hekim adaylarının daha elverişli çalışma koşullarının olduğu ülkelere göç etme eğilimini ve bu eğilimin itici ve çekici sebeplerini araştırmaktır. Bu çalışma; “Hekim adaylarının

mezun olduktan sonra yurt dışına göç etme eğilimi var mı? Varsa bu eğilimi hangi faktörler belirlemektedir?” sorularına yanıt aramaktadır. Bu hedefe yönelik olarak İstanbul Medipol Üniversitesi tıp fakülteleri Dönem-IV, Dönem-V ve Dönem-VI öğrencilerinin katıldığı bir anket çalışması yapılmıştır. Bu amaçla çalışmanın ilk bölümünde göç çalışmalarında itici-çekici faktörlere ve beyin göçü olgusunun teorik çerçevesi verilecek, sonrasında hekim göçü ile ilgili arka plan bilgisi sunulacaktır. Akabinde yöntem ve örneklem başlığı yer alacaktır. Çalışmanın son bölümünde ise anket verilerinden elde edilen bulgular tartışılacaktır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Göç hareketleri kendi arasında gönüllü-zorunlu, iç göç- dış göç, istihdam göçü- sığınma göçü olarak sınıflandırılmaktadır. Literatürde göç hareketinin motivasyonlarını, göç kararını alan öznelere ve bu kararı etkileyen makro ve mikro etkenleri tartışan pek çok kuram mevcuttur. Sığınma amaçlı göçler değerlendirme dışında tutulursa göç kuramlarının genelde iş gücü göçünü açıklamaya yönelik ortaya çıktığı dikkat çeker. Bunlar içerisinde göçün nedenlerini emek yoğun ülkelerle sermaye yoğun ülkeler arasındaki ücret farklılıkları ile merkez-çevre ülkeler arasındaki bağımlılık ilişkisi ile veya maliyet-fayda hesabı sonucu verilen rasyonel bir karar ile açıklayan teoriler mevcuttur (Massey vd., 2014: 13-28). Buna hane halkının görece yoksulluğunu azaltma çabası, güvence sağlama ya da geliri artırma çabaları eşlik etmektedir (Massey vd., 2014: 16-20). Kararı alan özne ise bu kuramların kiminde birey kiminde aile/hane halkı ve kiminde ise iki ülke arasındaki sözleşmeler veya dünya pazarları göç kararını alan aktör olarak ifade edilmektedir (Massey vd., 2014). Göçün yaygınlaşmasını ise göçmen ilişkiler ağı kuramı anlatır. Göç kuramları içerisinde iş gücü göçü olmasından bağımsız her tür göç hikayesinde açıklayıcı bir rolü olan itme- çekme kuramları gelir. Beyin göçünü tartışırken de nitelikli göçmenlerin kararında etkili olan faktörleri bu kuram bağlamında incelemek mümkündür.



Şekil 1: Köken ve Hedef Ülke Faktörleri ile Göçün Önündeki Engeller (Lee, 1966: 50)

Göç kararına ve sürecine etki eden faktörleri Everett S. Lee (1966: 50); köken ülkeyle ilgili faktörler, hedef ülkeyle ilgili faktörler, araya giren engeller ve kişisel faktörler olarak sınıflandırmaktadır. Köken ülkede ve hedef ülkeye ilişkin faktörler Şekil 1’de gösterildiği üzere eksiler (-) ve artılar (+) şeklinde düşünülerek karar verilir, bununla beraber sıfır (0) şeklinde ifade edilen ve esasen her iki ülkede de farksız olan durumlar vardır. Hedef ülkeyle ilgili bilgi genelde kesin değildir, zira bir bölgedeki avantaj ve dezavantajlar ancak orada yaşayarak öğrenilebilir (Lee, 1966: 50). Bununla beraber göçmenler karar verme sürecinde daha ziyade hedef ülkedeki artı faktörlere, yani avantajlara odaklanma eğilimindedir (Lee, 1966: 56). Bu durum potansiyel göçmenlerin bazı artı faktörleri abartma eğiliminde olduğu, eksi faktörleri ise hafife aldığı şeklinde de yorumlanabilir. Ekonomik ve siyasi itici-çekici nedenler göç etme kararını etkilemekten başka göçmenin ev sahibi ülkeye siyasi entegrasyonunu ve kalıcı olarak anavatanına yerleşmeyle ilgili düşüncesini etkilemektedir (Doerschler ve College, 2006: 1101-1102). İtici ve çekici faktörler göçmenlerin ev sahibi ülkedeki kalıcı olma niyetini etkilemektedir. Ev sahibi ülkede kalma kararını pekiştiren faktörler göçmenin uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır.

1.1. Beyin Göçü

Uluslararası Göç Örgütü’nün Göç Terimleri Sözlüğü’nde beyin göçü; “Eğitim görmüş ve yetenekli kişilerin menşe ülkelerinden diğer bir ülkeye, menşe ülkenin beceri kaynaklarında azalmayla sonuçlanacak şekilde göç etmesi” olarak tanımlanmaktadır (Perruchoud ve Redpath, 2017: 14). Tanımdan da anlaşılacağı

üzere yetişmiş insan gücünün göç etmesi doğduğu ve yetiştiği ülke açısından bir kayıp olarak algılanırken kabul eden ülke açısından bir kazanım olarak görülmektedir.

Global Economy’nin 2007-2022 yılları arasındaki verilere dayanan beyin göçü indeksine göre Türkiye beyin göçü veren 177 ülke içinde 132. sırada bulunmaktadır (Global Economy, 2022). Bu sıralama Türkiye’nin en fazla beyin göçü veren ülkelerden olmadığını göstermektedir. Ancak nitelikli iş gücü için Türkiye’deki çalışma koşulları iyileştirilmediği takdirde en azından belli meslek grupları için beyin göçünün artacağı öngörülebilir. Beyin göçündeki genel akım gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere doğru olmakla birlikte sayıca daha az olsa da tersi söz konusu olmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 2006 yılında yayınlanan “Competing for Global Talent” (Küresel Yetenek İçin Rekabet) adlı kitapta 1980’lerde Avustralya ve Kanada ile başlayan ve ABD, Birleşik Krallık gibi ülkelerin de takip ettiği bir eğilimden, nitelikli göçü çekmede ülkelerin deneyimlerinden söz edilmektedir. Göç kabul eden bu ülkeler nitelikli göçmen seçen göçmen politikaları geliştirmişlerdir (ILO, 2006). Bu durum göç alan ülkelerin nitelikli göçmenleri çekmek için birbiriyle rekabet ettiğini göstermektedir. Bugün sadece belirtilen ülkeler için değil bazı Avrupa ülkeleri için de aynı durum söz konusudur. Avrupa ülkeleri nitelikli iş gücü için bir çekim merkezidir.

İnsan sermayesinin hareketine karşı 1960’lı yıllarda iki tür yaklaşım söz konusudur. Ulusal yaklaşım göçün köken ülkeye olumsuz etkisine odaklanırken uluslararası yaklaşım nitelikli bireylerin göçünün küresel kalkınmaya katkıda bulunduğunu savunmaktadır (Tataj ve Akbaş, 2021: 373). Literatürde beyin göçü karşısında ulusal yaklaşımın baskın olduğu göze çarpmaktadır.

Beyin göçünü konu alan literatürde bu tür bir göç genelde yurt dışında eğitimle başlayan bir süreç olarak görülmektedir. Bu nedenle yurt dışında eğitim alan öğrencilerle çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Özdemir ve İlhan (2021) on dört katılımcı ile yaptıkları alan araştırmasına dayanarak yurt dışına eğitim nedeniyle giden öğrencilerin potansiyel bir beyin göçü anlamına geldiğini ve onları yurt dışına iten nedenleri sıralamışlardır. Akademik kariyer yapma amacından başka öğrencilerin eğitim hayatında yaşadıkları güçlükler ve devlet politikalarında eleştirilen kayırmacılık, hak ve adaletle ilgili yaşanan sorunlar ve liyakatsizlik onları yurt dışında eğitim alma kararına sevk etmiştir (Özdemir ve İlhan, 2021). Tansel ve Güngör 2000’lerin başlarında yurt dışında öğrenim gören lisans ve lisansüstü öğrencilerin yanı sıra yurt dışındaki nitelikli iş gücü ile anket yapmışlardır. Ele alınan grubun Türkiye’ye geri dönmemesindeki en önemli itici faktör ekonomik ve siyasi istikrarsızlık olarak saptanmıştır (Tansel ve Güngör, 2004: 1). Beyin göçü sadece yurt dışına eğitim için giden bireylerin yer değiştirmeleriyle ilgili değildir. Türkiye’de eğitim alan ancak mevcut durum üzerinden meslek yaşamında karşılaşacağı sorunlar hakkında öngörüle bulunarak çalışmak amacıyla göç edenleri de kapsamaktadır. Salt eğitim maksadıyla yurt dışına yerleşmek ise genel kabul görmüş göç tanımına uymamakta ve bir göç hareketi olarak değerlendirilmemektedir. Ancak yine potansiyel beyin göçüne işaret etmektedir.

Rizvi’ye (2005: 176) göre hareketliliğe neden olan sadece ekonomik durum değildir, göçün siyasi ve kültürel bir boyutu da vardır. Rizvi’nin uluslararası yükseköğrenim perspektifinden beyin göçünün incelendiği çalışması Avustralya ve ABD’deki Çin ve Hint kökenli öğrencilerle yapılan görüşmelere dayanmaktadır. Yazar beyin göçü kavramının kimlik, kültürel değişim ve değişen ulusal aidiyet gibi postkolonyal meselelerle birlikte yeniden düşünülmesi gerektiğini ileri sürmektedir (Rizvi, 2005: 177). Rizvi’ye (2005: 189) göre beyin göçü kavramı oldukça sorunludur ve temel sorun küreselleşme çağında insanların fiziksel olarak nerede bulundukları değil, kendilerini özdeşleştirdikleri ülkelerin sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmasına ne gibi katkılar sağlayabilecekleri noktasındadır.

Köken ülkeler nitelikli insan kaynağı için uygun fırsatlar yaratamadığında beyin göçü ortaya çıkmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin beşerî sermaye gelişimi için fırsat yaratamama nedeni, ülkede yurt dışında eğitimin bir fırsat olarak görülmesiyle ve ilgili ülkelerin öğrenci ve profesyonelleri cezbedecek ulusal politikalar geliştirme noktasındaki eksiklikleriyle yakından alakalıdır (Tataj ve Akbaş, 2021: 375). Türkiye örneğinde de benzer bir yaklaşımın geçerli olduğu, öteden beri yurt dışında eğitimin bir fırsat olarak görüldüğü ve profesyoneller için de ülkede kalışı cazip kılacak seçeneklerin kendilerine sunulmadığı bilinen bir gerçektir. Nitelikli iş gücü göçünün kaynak ülkeye olumsuz etkileri de literatürde farklı örnekler üzerinden tartışılan bir konudur. Tataj ve Akbaş (2021: 373) nitelikli iş gücünün yurt dışına göçün gelişmekte olan ülkelere iş gücü açığına ve hizmetlerin daha az nitelikli kişilerce sunulmasına neden olduğunu ileri sürmektedir. Bu bir yönüyle doğru olsa da Türkiye’den göç eden hekimlerin Türkiye’de çalışmaya devam eden hekimlerden daha nitelikli olup olmadığı sorusu tartışmaya açıktır. Zira bunlar

içerisinde aile hekimliği yapanlar ve uzman hekimler vardır. Ancak aşikâr olan şeylerden biri göç edenlerin elde etmeyi umdukları faydalar karşısında dil öğrenme, yeni bir sosyal çevre edinme ve yeni bir yaşam dünyası kurma gibi ve aile fertleri için de söz konusu olan göçün olası maliyetlerini göze almış olmalarıdır. Göç etme kararını alanların evli olup olmaması, eşinin iş durumu ve çocukların eğitimi gibi pek çok unsur da göç etme kararını etkileyebilir. Diğer taraftan profesyonellerin yabancı olarak yurt dışında ayrımcılığa uğrama endişesi veya mesleğe girişte ülkeden ülkeye farklı olan sınav ve prosedürlerin işletilmesi de göç etmektense kaynak ülkede kalmasına neden olabilir. Ancak yabancı dil bilmenin ve beşerî sermayenin zenginliğinin göçü teşvik edebilecek etkenler olduğu ve göç kararında olası maliyetleri azalttığı söylenebilir.

Araştırmada test edilen hipotezler bu sosyo-kültürel, bireysel ve ekonomik maliyetlerin etkisine göre aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 1: Aile bağları ve sosyal çevre, yurt dışında ayrımcılığa uğrama endişesi ve yurt dışında mesleğe giriş için gerekli olan sınavlar ve prosedürler hekim adaylarının bir kısmının Türkiye’de çalışmak istemesinde belirleyici etkenlerdir.

Hipotez 2: Hekimlerin çalışma koşulları ile son zamanlarda sık sık maruz kaldıkları şiddet olayları hekim adaylarının mezun olduktan sonra yurt dışına göç etme kararını pekiştirmektedir.

2. HEKİMLERİN GÖÇ NEDENLERİ

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) raporuna göre dünya genelinde sağlık ve bakım çalışanlarının %15’i doğdukları veya ilk kez mesleki yeterliliklerini kazandıkları yer dışında çalışmaktadır (WHO, 2022). Hekim göçü, hekim başına düşen hasta sayısının artmasına neden olarak yalnızca hasta güvenliğini ve sağlık sistemini tehdit etmekle kalmayıp sağlık alanında meslek eğitimini de zayıflatmakta ve hizmet kalitesinin düşmesine neden olmaktadır (Kamarulzaman, Ramnarayan ve Mocumbi, 2022: 1493). Bu anlamda hekim göçünün kaynak ülkeyi olumsuz etkileyen bir yanı olduğu muhakkaktır. Artan göç sağlık sisteminde iyileştirilmesi gereken çalışma koşullarına işaret etmektedir. Nitekim eski Sağlık Bakanı Recep Akdağ’ın “Sistem yaşayan bir mekanizma. Bunu sürekli yenilememiz gerekiyor. Aksayan yönlerini bulup, bunları iyileştirmek şart. Hekimlerimizin çalışma koşullarına göre aldıkları ücretler düşük kaldı. Bu konuda şikayetçi olmakta haklılar.” şeklinde beyan ettiği üzere sistem doğası gereği sürekli yenilenme ve ihtiyaçlara göre iyileşmeyi gerektirmektedir (Öztürk, 2022a).

TTB Mayıs 2022’de 6.000’den fazla hekimle yapılan anket verilerine dayanarak Türkiye’deki Doktorların Yaşam Kalitesi adlı bir rapor yayınlamıştır. Raporda 2021 Ekim ayında 36 saatlik nöbet sonrası evine giderken kaza geçiren 25 yaşındaki hekimin ölümünün hekimlerin çalışma koşullarıyla ilgili sorunları yeniden gündeme getirdiğine yer verilmektedir (TTB Türkiye Raporu, 2022: 14). Sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin, kötü çalışma koşullarının, Covid-19 sürecinin, hekimlerin taleplerine yanıt verilmemesinin ve itibar görmemelerinin hekimleri tükenmişlik hissiyatına sevk ettiği anlaşılmaktadır. Bu ve benzeri sorunlar nedeniyle hekimler Türkiye’yi terk ederek Almanya başta olmak üzere Birleşik Krallık, Kanada, ABD gibi gelişmiş ülkelerde çalışmayı tercih etmektedirler.

Yurt dışına göç eden hekimlerin hepsi Türkiye’de sağlık sektöründeki kötü çalışma koşulları nedeniyle ülkeden ayrılmamaktadırlar. Kariyerini yurt dışında sürdürme arzusu da hekimlerin ülkeden ayrılma sebeplerinden bir tanesidir. Çeşitli medya organları, göç eden hekimlerle yaptıkları görüşmelere dayanan haberler hazırlamaktadır. Bu haberler göç etme motivasyonlarını anlamak bakımından önem arz etmektedir. Genel Cerrahi Uzmanı Dr. Uğur Gökçelli uzmanlık eğitiminin akabinde mecburi hizmet görevini, resmi adıyla devlet hizmet yükümlülüğünü yerine getirdikten sonra kariyerini Almanya’da sürdürmek amacıyla yurt dışına çıktığını ve Almanya’nın cerrahi alanda gelişmiş olmasının tercih sebebi olduğunu belirtmektedir (Ceylan, 2022).

Yurt dışına göç eden hekimlerin Türkiye’de karşılaştıkları temel sorunların başında sağlık çalışanlarına uygulanan şiddet olayları ve malpraktis davaları gelmektedir. Hekimlik Meslek Etiği Kurallarının 14. maddesinde “Bilgisizlik, deneyimsizlik ya da ilgisizlik nedeniyle bir hastanın zarar görmesi *hekimliğin kötü uygulaması*” şeklinde tanımlanan (Hekimlik Meslek Etiği Kuralları, 2012: 9) malpraktis, hukuki davalara dönüşerek hekimlerin aleyhinde yüklü tazminatla sonuçlanabilmektedir. Malpraktis davaları cerrahi alanlardaki bilim insanı hekimlerin yurt dışına gitmelerini tetiklemektedir.

Hekimler görev başındayken özellikle acil servis alanlarında gerek sözel gerekse fiziksel olarak şiddete maruz kaldıklarını ve şiddet uygulayanların şiddeti engelleyici yaptırımlarla karşılaşmadıklarını dile getirmektedirler (Ceylan, 2022). Şiddet karşısındaki tutumun yeterli olmaması sadece sağlık çalışanları için değil aynı zamanda toplum için de temel bir sorun teşkil etmektedir.

Çocuklarının gelecek endişesi nedeniyle Almanya'ya göç ettiğini ifade eden 42 yaşındaki Psikiyatri uzmanı Dr. Fırat Ay, Türk sağlık sisteminin sorunlarını personel yetersizliği, düşük ücret, siyasal baskı, hastaların fiziksel şiddeti ve uzayıp giden liste şeklinde dile getirmekte ve bu sorunlarla mücadelede kimsenin kendilerine destek olmadığını vurgulamaktadır (Ceylan, 2022). Hekimler ve diğer sağlık çalışanları, yaşadıkları sorunlar karşısında yasal destek göremedikleri için kendilerini yalnız hissetmektedirler.

Yurt dışına göç etme hazırlığında bulunan ismini vermeyen bir aile hekimi ise sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin ve şiddet karşısında resmî makamların yeterli önlem almamasını, yoğun çalışma koşullarını, malpraktis davalarında verilen tazminat cezalarını Türk sağlık sektörünün temel sorunları olarak görmektedir (Ceylan, 2022). Belirtilen sorunlar yalnızca hekimlerin göç etmesine neden olmamakta, hekim adaylarının da henüz tıp eğitimleri devam ederken göçü bir seçenek olarak düşünmelerine ve gerekli hazırlıkları daha eğitimlerini tamamlamadan yapmaya başlamalarına yol açmaktadır. Gaziantep, Ankara, Elâzığ ve İstanbul'da tıp fakültesi öğretim üyeleri öğrencilerin birçoğunun dil kursuna kaydolduklarını ve özellikle Almanya'ya gitmek üzere Almanca öğrendiklerini ve mezun olduktan sonra ayrılmak istediklerini belirtmişlerdir (Öztürk, 2022b). Bu durum meslek hayatına yeni başlayacak çok sayıda hekimin göç etmesine ve hekim göçünün artmasına neden olacak gibi görünmektedir.

3. YÖNTEM

Araştırmada nicel bir araştırma yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Evreni temsil eden bir örneklem üzerinde yapılması halinde anketin en büyük avantajı genelleme yapabilmektedir. Dezavantajlarından biri ise derinlemesine görüşme yöntemindeki gibi detaylı veri sağlamamasıdır. Bundan başka anketlere katılımcı sağlamak düşük yanıt oranı nedeniyle oldukça zordur ve katılımcıların soruları cevaplarken dürüst davranmaması söz konusu olabilir (Neuman, 2016: 434).

Bu araştırmada anket formu üzerinde birkaç öğrenci ile birebir görüşülerek pilot uygulama yapılmış, sorulara karşı elde edilen yanıtlar ve katılımcıların önerileri doğrultusunda anket formu güncellenmiştir. Araştırma için İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 22.05.2023 tarihinde Etik Kurul İzni alınmıştır. Araştırma sorusunu cevaplamaya yönelik çevrim içi Microsoft Forms anketi oluşturularak Microsoft Excel aracılığıyla elde edilen sayısal veriler tablolastırılmış ve yorumlanmıştır. Böylelikle hekim adaylarının göç etme eğilimlerine etki eden faktörlerin saptanması ve birden fazla faktörün etkili olduğu durumda bunlar arasında bir sıralama yapılması Likert tipi sorularla mümkün olmuştur. Hekim adaylarının göç etme eğilimi bağımlı değişken, bu eğilime etki eden faktörler bağımsız değişkendir. Anket yöntemi bağımsız değişkenlerin frekans dağılımını da vermekte, böylelikle göç etme eğilimini pekiştiren baskın faktörlerin tespiti mümkün olmaktadır.

3.1. Örneklem

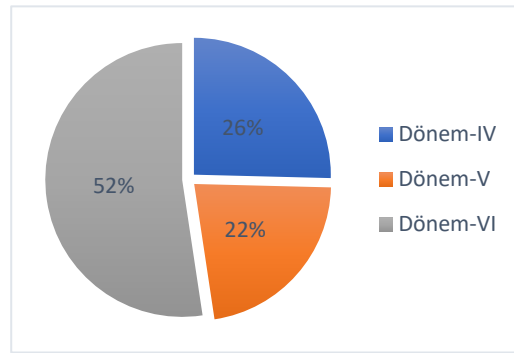
Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında İstanbul Medipol Üniversitesi tıp fakültelerinde öğrenimini sürdüren Dönem-IV, Dönem-V ve Dönem-VI (intörn) öğrencileri oluşturmaktadır.

Tıp fakültelerinde eğitim-öğretim temel bilimler, klinik bilimler ve mesleki eğitim olarak üçe ayrılmaktadır. Öğrenciler birinci kısımda anatomi, fizyoloji, biyokimya, biyofizik, tıbbi biyoloji, mikrobiyoloji, histoloji ve embriyoloji, halk sağlığı, fizyopatoloji gibi temel bilimlerde eğitim alırlarken, ikinci kısımda dahili ve cerrahi bilimlerin teorik dersleri sınıf ortamında verilmekte ve uygulamalı dersler hasta başı pratiklerde verilmektedir. Öğrenciler böylelikle sahaya daha yakından bakma fırsatı yakalamaktadırlar. Mesleki eğitim kapsamında değerlendirilen intörnlük uygulaması ise, altıncı sınıf öğrencilerinin hekimlik uygulamalarına yönelik bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmek üzere klinik karar verme süreçleri ve uygulamaları ile sağlık hizmet sunumlarına aktif olarak katıldıkları bir dönemi kapsamaktadır.

Anketler çevrim içi olarak dönem temsilcileriyle paylaşılmıştır. Birbirleriyle yakın bir sosyal ağa sahip olan öğrenciler, temsilciler aracılığıyla hızlı ve etkili bir iletişim kurmaktadır. Paylaşılan çevrim içi ankete toplamda 81 öğrenci katılmıştır.

3.2. Bulgular/Analiz

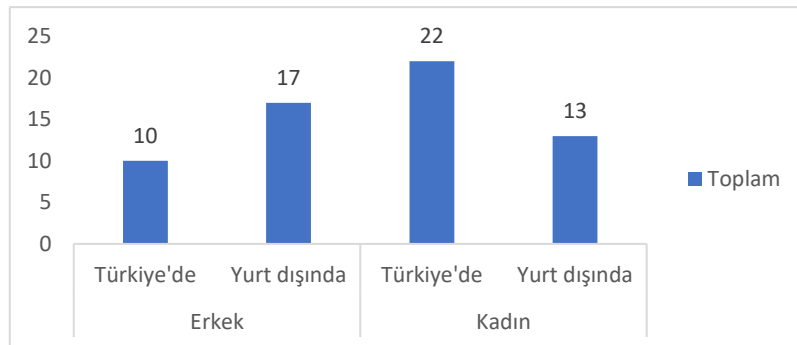
2022-2023 eğitim-öğretim yılında İstanbul Medipol Üniversitesi tıp programlarında Dönem-IV, V ve VI'da toplam 717 öğrenci bulunmaktadır. Bu öğrencilerden 46 kadın ve 35 erkek olmak üzere toplam 81 öğrenci anket çalışmasına katılmıştır. Grubun yaş ortalaması yaklaşık 24'tür. Katılımcıların yaşı 21-28 aralığındadır. Üniversite sınavına girmeyen ve yurt dışı öğrenci kontenjanından faydalanan uluslararası öğrenci sayısı 18'dir, 63 kişi ise üniversite sınavına (Yükseköğretim Kurumları Sınavı [YKS]) girmiştir. Anket sonuçlarında yapılan analiz Türkiye'de eğitim almış ve YKS ile tıp fakültelerine yerleşen öğrencilerin göç etme eğilimine odaklandığından ve bir katılımcı eğitimini tamamladıktan sonra çalışmak istemediğinden 62 kişinin verdiği bilgiler üzerinden değerlendirilecektir. Katılımcıların dönemlere göre dağılımı Şekil 2'de görülebilir:



Şekil 2: Öğrencilerin Dönemlere Göre Dağılımı

Ankete katılanların yarısından çoğunu Dönem-VI yani intörn öğrencileri oluşturmaktadır. Bu durum eğitimini tamamlamaya yakın olan hekim adaylarının anket çalışmasına daha fazla ilgi duyduğu şeklinde yorumlanabilir. Anket katılımcıları içinde yabancı dil bilmeyen yoktur. 63 kişiden 40'ı bildiği tek yabancı dilin İngilizce olduğunu ifade etmiştir. Diğer 23 kişiden 17'si hem İngilizce hem Almanca bilenlerden oluşmaktadır. Kalan 6 kişi içinde ise Arapça, Fransızca, Rusça, İsveççe, İspanyolca ve İtalyanca gibi çeşitli dilleri bilen katılımcılar mevcuttur. Grup içerisinde daha önce çeşitli sebeplerle yurt dışında bulunanların sayısı 44 iken, 19 kişinin yurt dışı deneyimi bulunmamaktadır.

“Hekim olarak nerede çalışmak istersiniz?” sorusuna Türkiye’de şeklinde yanıt veren 32 katılımcı mevcutken, 30 katılımcı yurt dışında diye cevap vermiştir. Türkiye’de çalışmak isteyenler biraz daha fazla olsa da grubun temelde Türkiye’de çalışmak isteyenler ve yurt dışında çalışmak isteyenler diye yaklaşık yarı yarıya iki gruba bölündüğü müşahade edilmektedir. Cinsiyete yurt dışında çalışma veya Türkiye’de çalışma eğilimi farklılık göstermektedir. Şekil 3’de erkeklerde yurt dışında çalışma eğiliminin kadınlarda ise Türkiye’de çalışma eğiliminin baskın olduğu görülmektedir. Erkek katılımcılardan yurt dışında çalışmak isteyenlerin oranı %63 iken, kadın katılımcılarda bu oran %37 oranında kalmaktadır.

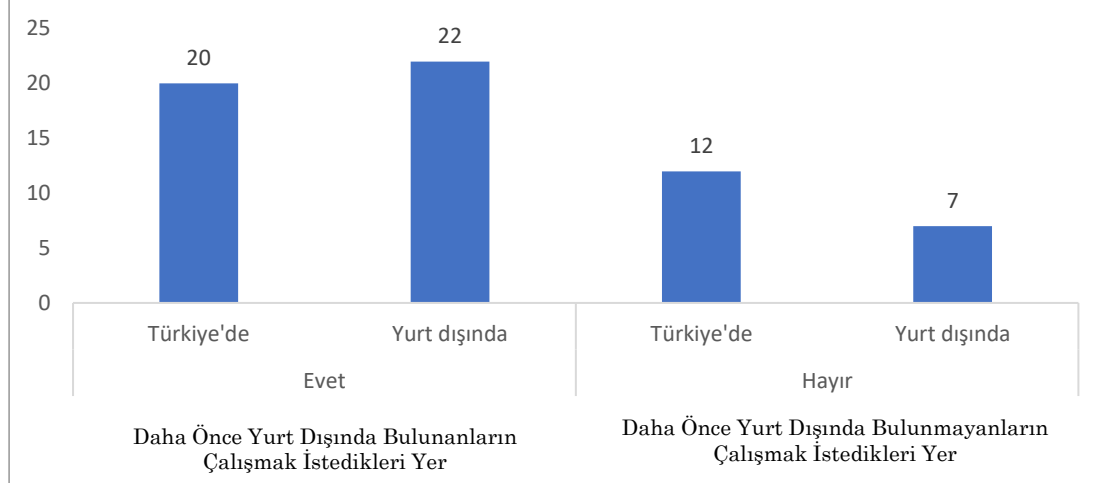


Şekil 3: Cinsiyete Göre Çalışma Yeri Tercihi

Hekim adaylarının gitmeyi yeğlediği ülkeler çoktan aza doğru şu şekildedir: Almanya (18 kişi), ABD (17 kişi), Kanada (16 kişi), İsveç (15 kişi) ve İngiltere (14 kişi). Yapılan ankete göre hedef ülkelerin başında Almanya gelse de diğer ülkelere göç etme eğilimiyle arasında ciddi bir farklılık bulunmamaktadır.

Daha önce yurt dışında bulunup bulunmama durumunun çalışma yeri tercihinde etkili olup olmadığı da ele alınması gereken bir konudur. Daha önce herhangi bir sebeple yurt dışında bulunanlarda yurt dışında çalışma isteği daha fazladır. Daha önce yurt dışında bulunmayanlar ise Şekil 4’te görüleceği üzere daha ziyade Türkiye’de çalışmayı yeğlemektedir.

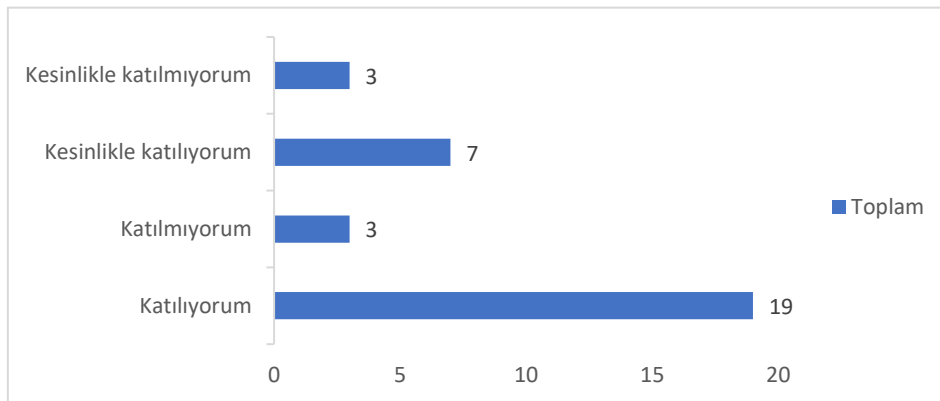
Şekil 4: Yurt Dışında Bulunma Durumu ve Çalışma Yeri Tercihi



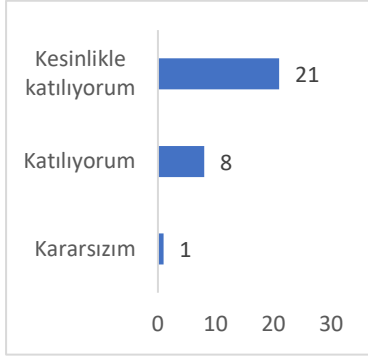
Şekil 5: Türkiye’de Çalışmak İsteme Eğiliminde Aile ve Sosyal Çevre Faktörü

Yanıtlarından hareketle göç etme eğilimi olmadığı ortaya çıkan 32 katılımcının Türkiye’de çalışmak isteme nedenlerinin başında Şekil 5’te görüleceği üzere aile ve sosyal çevre faktörü gelmektedir, öyle ki katılımcılardan 26’sı bunu neden olarak belirtmiştir. İkinci baskın neden ise “ülkeme hizmet etmek istiyorum” şeklinde belirtilmiştir, ancak sadece 15 katılımcı buna katıldığını beyan etmiştir. İkinci ve diğer faktörler ilki kadar önemli rol oynamamaktadır. Katılımcıların 14’ü yurt dışında ayrımcılığa uğrama endişesi taşıdığını belirtse de önemli bir kesiminin bu konuda bir endişesinin bulunmadığı, yurt dışında ayrımcılığa uğrayacağını düşünmediği göze çarpmaktadır. Yurt dışında mesleğe giriş için gerekli prosedürlerin zorluğu nedeniyle Türkiye’de çalışmayı yeğleyen katılımcıların oranı ise yaklaşık 1/3’dir. Böyle bir zorluk olacağını düşünmeyenler ise bu orandan yaklaşık 1,5 kat fazladır. Türkiye’de çalışma isteğini elverişli çalışma koşullarına bağlayan kişi sayısı ise yalnızca 4’tür. Bu durum Türkiye’de çalışma motivasyonunu oluşturan faktörün Türkiye’deki elverişli çalışma koşulları olmadığını, ilerleyen sayfalardaki verilerle birleştiğinde ise ne Türkiye’de kalmak isteyen ne de yurt dışında çalışmak isteyen hekim adayları için Türkiye’deki çalışma koşullarının elverişli görülmesidir.

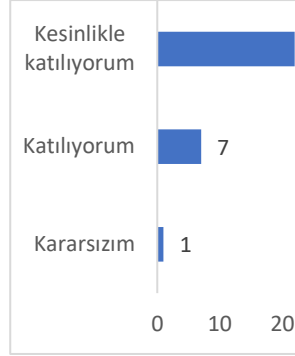
Göç etme eğilimi olan hekim adayları için geçerli olan itici faktörleri anlamak adına neden Türkiye’de çalışmak istemedikleri sorulmuştur. Tablo 1’de de gösterildiği üzere itici faktörlerden en önemli üçü; hekimlerin şiddet görmesi, kötü çalışma koşulları ve hekimlerin azalan saygınlığıdır ve bunlar eşit



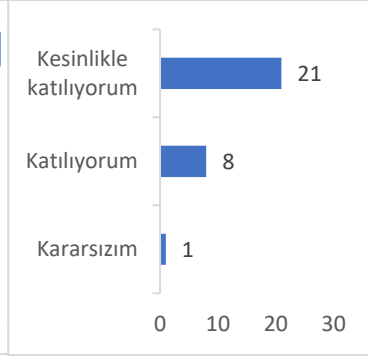
ölçüde başat faktörlerdir. Bu üç faktöre katılmadığını beyan eden katılımcı yoktur. Şekil 6, 7 ve 8’de de görüleceği üzere her üç seçenekle ilgili kararsız olduğunu belirten yalnızca bir katılımcı olmuştur.



Şekil 6: Sağlık Çalışanlarına Uygulanan Şiddet

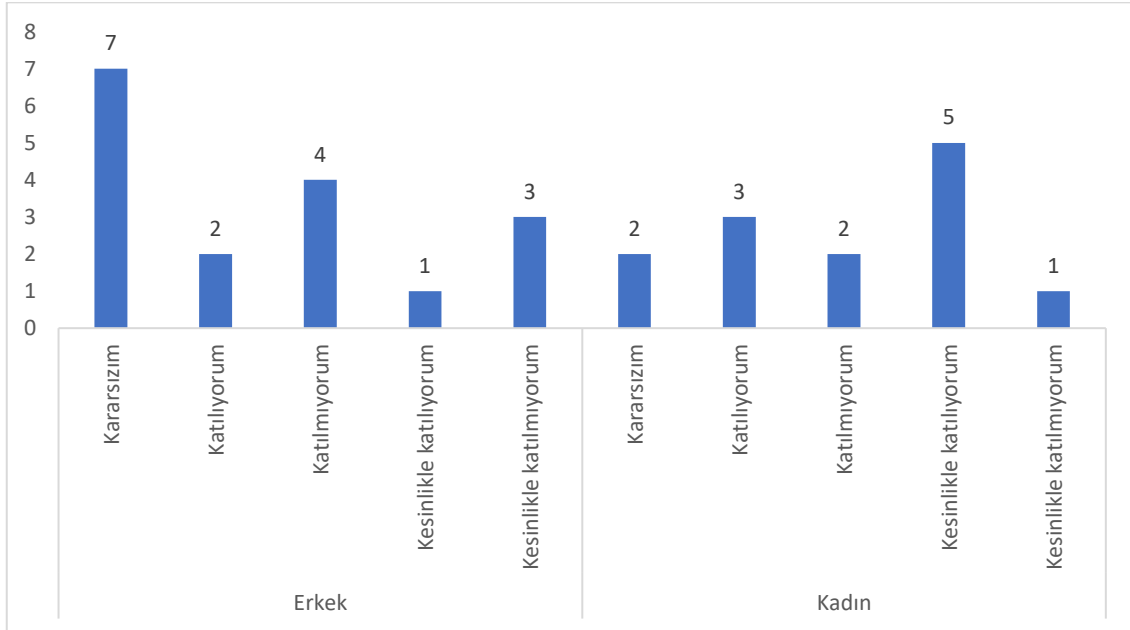


Şekil 7: Kötü Çalışma Koşulları



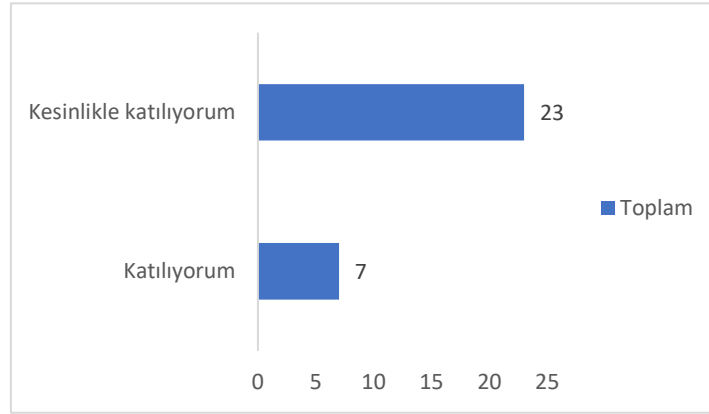
Şekil 8: Sağlık Çalışanlarının Azalan Saygınlığı

İkinci mühim itici faktör ücretin yetersiz görülmesidir, çok az sayıda olsa da bu düşünceye katılmadığını ifade eden olmuştur. Üçüncü sırada ve eşit derecede önemli olan itici faktörler adam kayırma ve malpraktis davaları olarak ortaya çıkmaktadır. Dördüncü sırada yer alan itici faktör köken ülkedeki yetersiz araştırma geliştirme (Ar-Ge) imkanları olarak belirlenmiştir, katılımcıların %60’ı bu imkanları yetersiz bulmaktadır. Yurt dışında çalışma eğilimindeki görece en önemsiz faktör meslek hayatındaki cinsiyet ayrımcılığı olarak tespit edilmektedir. Katılımcıların %37’si cinsiyet ayrımcılığını itici bir faktör olarak belirtmiştir.



Şekil 9: Cinsiyet ve Cinsiyet Ayrımcılığı Düşüncesi Arasındaki İlişki

Türkiye’de çalışmak istemediğini belirten katılımcılar içinde cinsiyet ayrımcılığını itici bir faktör olarak görmenin cinsiyete göre değişip değişmediğini incelemek gerekir. Şekil 9 üzerinden cinsiyet ve cinsiyet ayrımcılığı düşüncesi arasındaki ilişkiye bakıldığında erkeklerin yalnızca %17’sinin, kadın katılımcıların ise %61’inin diğer itici faktörler kadar belirgin olmasa da cinsiyet ayrımcılığını köken ülkeye ilişkin itici bir faktör olarak gördüğü anlaşılmaktadır.



Şekil 10: Hedef Ülkenin/Ülkelerin Çekici Faktörleri: Elverişli ve İnsani Çalışma Koşulları

Yurt dışında çalışma eğiliminde rol oynayan faktörlerden biri de hedef ülkenin çekici faktörleridir. Tablo 1’de gösterildiği üzere hekim adayları için hedef ülkelerle ilgili cazip olan şartların başında elverişli ve insani çalışma koşulları gelmektedir. Şekil 10’da da görüldüğü üzere hekim adaylarından bu fikre katılmayan veya bu hususta kararsız olan bulunmamaktadır. Hedef ülkeye ilişkin düşüncelerde hekimlerin göç ettikleri ülkelerden paylaştıkları deneyimler de önemli rol oynamaktadır. Çekici faktörler arasında ikinci sırada daha iyi yaşam standartlarına sahip olmak, üçüncü sırada yeterli ücret, dördüncü sırada yeterli boş zaman ve beşinci sırada kariyer yapma ve yeterli alt yapı imkanları gelmektedir.

Tablo 1: İtici ve Çekici Faktörler

İtici Faktörler	Çekici Faktörler
Hekimlerin şiddet görmesi	Elverişli ve insani çalışma koşulları
Kötü çalışma koşulları	Daha iyi yaşam standartlarına sahip olmak
Hekimlerin azalan saygınlığı	Yeterli ücret
Ücretin yetersiz olması	Yeterli boş zaman
Adam kayırma	Kariyer yapmak
Malpraktis davaları	Yeterli altyapı imkanları
Yetersiz Ar-Ge olanakları	
Cinsiyet ayrımcılığı	

Katılımcılara anket formunda yer alan sorularla ve konularla ilgili belirtmek istedikleri düşüncelerini yazmaları için bir alan bırakılmıştır. Bu bölümde Türkiye’deki hekimleri göçe iten faktörler “insan hayatının önemsiz” oluşu şeklinde özetlenmektedir. Derinlemesine görüşme yöntemi uygulanmadığı için katılımcının bu ifadeyle ne kastettiği tam olarak bilinmemekle beraber bu söylemin hekimlere uygulanan şiddet karşısında yeterli yaptırımın olmamasına gönderme yaptığı düşünülmektedir. Bu durum mesleği insan hayatını kurtarmak olan hekimler için emeklerinin ve eğitimlerinin karşılığını bulamadığı anlamını da taşımaktadır. Yine bu tanımlama aynı zamanda bireylerin değerli ve güvende hissettiği yerde çalışmak istediğini gözler önüne sermektedir:

“İnsanın, insan hayatının önemsiz olduğu bir yerde hizmet etmek istemiyorum” (Katılımcı 43, Dönem IV, Erkek, 23 yaş).

Bu çalışmada beyin göçüne neden olan faktörler genelde mesleğe özgü çalışma koşulları etrafında ele alınsa da sadece ekonomik ve sosyal faktörler değil aynı zamanda siyasi faktörler de önemli rol oynamaktadır. Zira siyaset toplumsal alanın bütününe ilgilendiren düzenlemelerin ve kararların belirlendiği

alandır. Hekimlerin çalışma koşullarının düzenlenmesi, sağlık çalışanlarını koruyacak düzeyde bir mevzuatın ve uygulamaların yürürlüğe konarak itici faktörlerin azaltılması siyasi organların sorumluluğundadır.

“Ülkenin siyasi gidişatı da refahı, ekonomiyi; iş ve yaşam kalitesini ilgilendiren her şeyi ilgilendirdiği için gitmek istiyorum” (Katılımcı 58, Dönem VI, Kadın, 24 yaş).

“Yaşamayı zor olan bu ülkede gelecek günlerde daha da zorlaşacağını ve bu durumun benim ruhsal sağlığımı olumsuz etkileyeceğini biliyorum. Yurt dışında yani gurbette ise ilk zamanlar çalışmanın ve yaşamamın beni zorlayacağını bilsem de zaman geçtikçe bu zorlu süreci atlatıp hayatımı düzene koyduğumda refah içinde daha sağlıklı bir yaşam sürdüreceğimi düşünüyorum” (Katılımcı 72, Dönem VI, Erkek, 24 Yaş).

Göç etme eğilimi gösteren hekim adayları içinde yukarıda sözü edilen koşullar nedeniyle Türkiye’de çalıştığı takdirde ruh sağlığının olumsuz etkileneceğini belirten de olmuştur. Yabancı olarak yurt dışında yaşam sürmenin ilk zamanlarda kolay olmayacağına ve yine de bunun göçün maliyeti olarak göze alındığına ilişkin göstergeler mevcuttur. Ancak bu maliyet karşısında ulaşılması hedeflenen fayda yurt dışında daha müreffeh bir hayat sürmektir. Neo- klasik ekonominin mikro kuramının da işaret ettiği ve son örnekte görüldüğü üzere bireyler maliyet-fayda hesabı neticesinde göçe karar verebilmektedir. Elbette bu hesap göç etme eğilimini açıklayan tek faktör değildir.

SONUÇ

Türkiye’den yurt dışına beyin göçü farklı zamanlarda hep var olmuştur. Ancak hekimler özelinde bilhassa 2019’dan itibaren göze çarpan ve ciddi oranda artış gösteren bir beyin göçünün varlığı ve bu göçün başta Almanya ve ABD’ye yöneldiği dikkat çekmektedir. Nitekim 2022’nin ilk 11 ayında 2.417 hekimin göç etme amacıyla iyi hal belgesi aldığı bilinmektedir. Göç eden hekim sayısı ise tam olarak bilinmemektedir. Türkiye en fazla beyin göçü veren ülkelerden olmamakla beraber bilhassa sağlık çalışanlarının artan göçü sağlık hizmetlerinin geleceğini tehdit eder görünmektedir. Bu durum Türkiye açısından bir kayıp olarak görülmektedir. Türkiye’den yurt dışına yönelen beyin göçü, literatürde daha ziyade eğitim amacıyla yurt dışına giden ve geri dönmeyen kişiler üzerinden konu edilmiş ve çalışmalar belli bir meslek grubuna odaklanmamıştır. Tıp fakültesi öğrencilerinin beyin göçüyle ilgili tutumunu konu edinen yalnızca bir sözlü bildiri özeti mevcuttur. Hekimlerin artan göçü hekim adayları için göçü özendiren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bundan hareketle uygulamalı dersler nedeniyle sahayı deneyimleme fırsatı bulan tıp fakülteleri öğrencilerinin yer aldığı bir örneklem üzerinden hekim adaylarının göç etme eğilimini etkileyen itici ve çekici faktörlere odaklanılmıştır. Araştırmada nicel bir yöntem olan anket yöntemi uygulanmış ve Microsoft Excel’de veriler sayısallaştırılmış ve görsellere dönüştürülerek yorumlanmıştır. Örneklemi İstanbul Medipol Üniversitesinin tıp fakültelerinde öğrenim gören Dönem-IV, V ve VI öğrencilerinden oluşan 81 katılımcı oluşturmaktadır. Dönem-VI öğrencilerinin anketlere ilgisi diğer gruplara göre daha fazladır. Yurt dışı öğrenci kontenjanından tıp programlarına yerleşen öğrencilerin kendi ülkelerine dönmesi Türkiye’nin verdiği bir beyin göçü olarak değerlendirilemeyeceğinden mezun olduktan sonra çalışacağını belirten ve YKS ile programa yerleşen 62 öğrencinin verdiği bilgiler değerlendirilmiştir.

Literatürde beyin göçüne neden olan faktörler; ekonomik ve siyasi istikrarsızlık, liyakatsizlik, kayırmacılık ve eğitim hayatındaki güçlükler olarak tespit edilmiştir. Bununla beraber yurt dışında eğitimin fırsat olarak görülmesi ve profesyonel çalışanlar için cazip çalışma koşulları yaratacak politikaların yokluğu beyin göçünü beraberinde getirmektedir. Türkiye’de çalışan hekimlerin son yıllarda yaşadığı sorunlar; uzun süren nöbet saatleri, taleplerine yanıt verilmemesi ve itibar görmemenin yanı sıra bütün bu sorunların yarattığı tükenmişlik hissi olarak öne çıkmaktadır. Malpraktis davaları ve yasal destek görememe sorunlarını da eklemek gerekir.

Araştırmaya katılan 40 öğrenci yalnızca İngilizce bilmekte, 17 kişi ise İngilizce ve Almanca bilmektedir. Üç dil bilen ve İtalyanca, İspanyolca, Arapça, Fransızca gibi dilleri konuşanlar da vardır. Yabancı dil bilmeyen katılımcı bulunmamaktadır. Üniversite sınavı ile tıp fakültelerine yerleşen ve önceden Türkiye’de öğrenim görmüş öğrencilerden %48’i yurt dışında çalışmayı, %52’si ise Türkiye’de çalışmayı hedeflemektedir. Uzun’un (2021) çok daha geniş bir örneklemle yaptığı araştırma ise yurt dışında çalışmak isteyenlerin oranını %52 olarak verir. Yurt dışında çalışmak isteyenler daha ziyade erkek katılımcılar iken,

kadın katılımcılar daha ziyade Türkiye’de çalışmak istemektedir. Yurt dışında çalışmak isteyenlerin hedef ülkeleri çoğunluk sırasına göre; Almanya, ABD, Kanada, İsveç ve İngiltere’dir. Yurt dışına göç etme eğilimi daha önce herhangi bir sebeple yurt dışında bulunanlarda %52 gibi bir oranla daha fazladır. Daha önce yurt dışında bulunmayanların ise %37’si yurt dışına göç etmeyi hedeflemektedir.

Türkiye’de çalışmak isteyen hekim adayları için baskın çekici faktör aile ve sosyal çevredir. Bunu ülkeye hizmet etmek isteme, yurt dışında ayrımcılığa uğrama endişesi, yurt dışında mesleğe giriş için gerekli sınav ve prosedürler takip etmektedir. Ancak grup içinde yurt dışında ayrımcılığa uğrayacağını ya da yurt dışında mesleki prosedürlerin kendisini zorlayacağını düşünenler azınlıktadır. Türkiye’de ve yurt dışında çalışmak isteyen iki farklı grubun hemfikir oldukları konu ise Türkiye’deki çalışma koşullarının elverişsiz olmasıdır. Türkiye’de çalışmak isteyen grup için Türkiye’deki çalışma koşulları çekici bir faktör değildir. Hipotez 1’de sözü edilen etkenler Türkiye’de çalışmak isteyen hekim adayları için geçerli faktörler olmakla beraber aile ve sosyal çevrenin rolü daha baskındır. Ayrımcılığa uğrama endişesi ve yurt dışında mesleğe giriş için gerekli sınav ve prosedürler nedeniyle Türkiye’de çalışmak isteyen olsa da bu iki faktör grubun geneli için hedef ülkelerle ilgili itici bir faktör değildir.

Yurt dışında çalışmak isteyen hekim adayları için köken ülkeyle ilgili eşit ölçüde önemli olan üç itici faktör; hekimlerin maruz kaldıkları şiddet, kötü çalışma koşulları ve hekimlerin azalan saygınlığıdır. Hipotez 2’nin geçerliliği bu anlamda tespit edilmiş ve doğrulanmıştır. Ancak hipotezde sözü geçen unsurlardan başka hekimlerin azalan saygınlığı da başat nedendir. Diğer itici faktörler sırasıyla; yetersiz ücret ve eşit derecede sorun olarak görülen kayırmacılık ve malpraktis davalarının yanı sıra cinsiyet ayrımcılığıdır. Cinsiyet ayrımcılığı görece önemsiz bir itici faktör olarak görülmekle beraber, kadınların %61’i için itici bir faktördür.

Hedef ülke/ülkelerle ilgili çekici faktörler ise elverişli- insani çalışma koşulları, daha iyi çalışma koşulları, yeterli ücret, yeterli boş zaman, kariyer yapma amacı ve yeterli altyapı imkanlarıdır. Açık uçlu ifadeler için bırakılan bir bölümde ise katılımcılar, insan hayatı önemsenmediği için ve siyasi koşullardan memnun olmadıkları için göç etmeyi hedeflediklerinden söz etmişlerdir. Bazı katılımcılar siyasi faktörler ekonomiyi, çalışma koşullarını, toplumsal yaşamın bütünü ve yaşam standardını da etkilediği için yurt dışında çalışmak istediklerini belirtmekte, göçün olası maliyetleri kendilerini ilk zamanlarda zorlayacak olsa da daha müreffeh bir yaşam umuduyla bu maliyeti göze alabileceklerini ifade etmektedirler. Özellikle çalışma koşulları bakımından hekim adaylarının göç etme eğilimini araştıran bu çalışma, grup özelinde göç etme hedefinin sık olarak karşılaşılan bir durum olduğunu göstermektedir. Nitelikli iş gücü için Türkiye özelindeki itici nedenlerle mücadele edilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması Türkiye’nin beceri kaynaklarının azalmaması için büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Bakırtaş, T. ve Kandemir, O. (2010). Gelişmekte Olan Ülkeler ve Beyin Göçü: Türkiye Örneği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Vol. 18, No. 3, 961-974.
- Ceylan, E. (2022). “Almanya’ya Göç Eden ve Göç Etme Hazırlığı Yapan Doktorlarla Konuştuk: Anlattıklarını Okuyunca Her Biriyle Empati Kuracaksınız.” Haziran, <https://www.webtekno.com/doktor-beyin-gocu-h121440.html> (Erişim Tarihi: 21.12.2022).
- Doerschler, P. and College, L. (2006). Push-pull factors and immigrant political integration in Germany. *Social Science Quarterly*, Vol. 87, No. 5, 1100-1116.
- Ersoy, P. (2014). Eğitimli, zengin ve yalnız jenerasyon!. *Milliyet*, 11.03.2014, <https://www.milliyet.com.tr/gundem/egitimli-zengin-ve-yalniz-jenerasyon-1849651> (Erişim Tarihi: 27.12.2022).
- Global Economy (2022). *Human flight and brain drain- Country rankings*. https://www.theglobaleconomy.com/rankings/human_flight_brain_drain_index/ (Erişim Tarihi: 25.12.2022).
- Hekimlik Meslek Etiği Kuralları. (2012). Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayınları.
- ILO (International Labour Organization) (2006). *Competing for global talent*. Geneva: ILO.
- Kamarulzaman, A., Ramnarayan, K. and Mocumbi, A. O. (2022). Plugging the medical brain drain. *The Lancet*, Vol. 400, 1492- 1494.
- Kaya M. (2003) Beyin göçü/erozyonu. *Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. Vol. 3, No. 3, 18-34. <http://www.isguc.org/?p=article&id=152&cilt=5&sayi=2&yil=2003> (Erişim Tarihi: 25.12.2022).
- Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, Vol. 3, No. 1, pp. 47- 57.
- Massey, D.S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. ve Taylor, J. E. (2014). Uluslararası Göç Kuramlarının Bir Değerlendirmesi. *Göç Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, 11- 46.
- Medimagazin (2022). TTB: 2022 Yılı'nın Son 6 Ayında Bin 171 Hekim İyi Hal Belgesine Başvurdu. 6.07.2022, <https://medimagazin.com.tr/hekim/ttb-2022-yilinin-son-6-ayinda-bin-171-hekim-iyi-hal-belgesine-basvurdu-101275> (Erişim Tarihi: 31.12.2022).
- Neuman, W. L. (2016) *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*. Çev. Sedef Özge, 2. Cilt, 8. Baskı, Ankara: Yayınodası.
- Özdemir, A. ve İlhan, A. (2021). Beyin göçü: Öğrencileri yurt dışı eğitime yönlendiren sebepler bağlamında nitel bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1159-1186.
- Öztürk, K. (2022a). Sağlık Sektörü Sarı Alarm Veriyor. 25.01.2022, <https://www.haberturk.com/saglik-sektoru-sari-alarm-veriyor-3324566> (Erişim Tarihi: 19.12.2022)
- Öztürk, K. (2022b). Doktorlar Neden Yurt Dışına Gidiyor? 26.01.2022, <https://www.haberturk.com/doktorlar-neden-yurt-disina-gidiyor-3325949> (Erişim Tarihi: 19.12.2022).
- Perruchoud, R. ve Redpath, J. (2017). Göç Terimleri Sözlüğü, Uluslararası Göç Örgütü. https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml31_turkish_2ndedition.pdf (Erişim Tarihi: 31.12.2022)
- Rizvi, F. (2005). Rethinking “Brain Drain” in the Era of Globalisation, *Asia Pacific Journal of Education*, 25:2, 175-192, DOI: 10.1080/02188790500337965
- Tansel, A. ve Güngör, N. D. (2003). ‘Brain Drain’ from Turkey: Survey Evidence of Student Non-Return. Working Paper 0307. <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=67508411902100301310103011711507012205600605607900503012008309200912111211700204302611203811101607412702403100402906107>

302303900408600507408610302612510512603706506212700707011009809302312509211509
1127000108030020002127003092004090084124072005&EXT=pdf&INDEX=TRUE (Erişim
Tarihi: 25.12.2022)

- Tansel, A. ve Güngör, N. D. (2004). Türkiye'den Yurtdışına Beyin Göçü: Ampirik Bir Uygulama, ERC Working Paper in Economic 04/02, 1-10.
- Tataj, X. and Akbaş, E. (2021). Brain Drain Toward EU and Its Impact on Labor Market: Albanian Case. ABAD, 4(8), 371-384.
- TTB Türkiye Raporu (2022). Türkiye'de Doktorların Yaşam Kalitesi. <https://turkiyeraporu.com/wp-content/uploads/2022/05/Doktorlar-Raporu-Mayis-2022.pdf> (Erişim Tarihi: 01.01.2023).
- TTB Twitter Hesabı (2022). <https://twitter.com/ttborgtr/status/1598224231245836289/photo/1> (Erişim Tarihi: 19.12.2022)
- Uzun, S. U. (2021). Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumları ve İlişkili Etmenler. 5. Uluslararası 23. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 13-18 Aralık 2021.
- WHO (2022). WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel: fourth round of reporting. <https://www.who.int/news/item/02-06-2022-who-global-code-of-practice-on-the-international-recruitment-of-health-personnel--fourth-round-of-reporting> (Erişim Tarihi: 27.12.2022).