

YÜKSEK TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN
İŞ TATMİNİ AÇISINDAN
TÜRK İŞ HAYATINA OLAN ENTEGRASYONU

(Doktora Tezi)

Y. G.
Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

Mehmet Z. TOKER

İstanbul - 1991

İlişik olarak sunduğum "Yüksek Tahsilli Geri Göçmenlerin İş Tatmini Açısından Türk İş Hayatına Olan Entegrasyonu" adlı tezin kendi tarafımdan, uygun görülmeyecek herhangi bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalanılan eserlerin dipnot ve kaynakçada gösterilenden ibaret olduğunu belirtir, bunu şerefimle teyid ederim.

Mehmet Z. TOKER

TEŞEKKÜR

Bu tezin danışmanlığını yürüten, yol gösteren ve görevinin dışında da hiçbir zaman maddi-manevi desteklerini esirgemeyen Sayın Doç. Dr. Erdal Tekarslan'a;

Kaynak araştırmalarını yurt dışında yürütebilmemi olası kılan, saha araştırmaları için gereken izinleri sağlayan İ.Ü. Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Başkanım Sayın Prof. Dr. Beğlân Toğrol'a;

Her zaman bölümümdeki görevlerimin yükünü azaltmayı bilen Sayın Prof. Dr. Esin Cantez'e;

Önemli önerilerde bulunup kaynak araştırmama yardımcı olan, Federal Almanya'da kurulu Türkiye Araştırma Merkezi Başkanı Sayın Prof. Dr. Faruk Şen'e;

Bilimsel bir çalışmayı desteklemek amacıyla anketlerin şirketlerinde dağıtılmasına izin veren yönetici ve yardımcılara;

Bu anketleri dolduran çalışanlara;

Anketi baskıya hazırlayan Sayın Fatih Durmuş'a;

Zaman baskısı altında yazılım işlerini titizlikle yürüten Sayın Yılmaz Tokgöz'e;

Araştırmamı yürütebileceğim bazı şirketlerle bağlantı kurmamı sağlayan veya ifade zorluklarıma çare bulan Nazan, Ahmet ve Leon'un yanında tüm arkadaşlarıma;

Ve son olarak, bir geri göçmenin yaşadığı zorlukları paylaşan, sorunlar karşısında yılmayan ve her zaman beni cesaretlendiren eşim Arzu'ya;

teşekkürlerimi bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖZET	xii
I. KISIM - GÖÇ OLGUSU VE TÜRK İŞÇİ GÖÇÜ	
A. KURAMSAL AÇIDAN DIŞ GÖÇ VE GERİ GÖÇ OLGUSU.....	1
1. DIŞ GÖÇÜN VE GERİ GÖÇÜN TANIMI	4
2. DIŞ GÖÇÜN NEDENLERİ	10
a) Yapısal Nedenler.....	10
1) İşlevsel Kuram	10
2) Çatışmacı Okul	13
b) Bireysel Nedenler	17
3. DIŞ GÖÇÜN ETKİLERİ	21
a) Dış Göçün Yapısal etkileri.....	21
b) Dış Göçün Birey Üzerine Sosyal-Psikolojik Etkisi	28
4. GERİ GÖÇ OLGUSU	35
a) Geri Göçün Nedenleri.....	35
b) Geri Göç Programları	40
c) Geri Göç Sonrası Yeniden Uyum.....	45
B. TÜRK DIŞ GÖÇÜNÜN NİTELİĞİ VE NİCELİĞİ.....	52
1. SAYILARLA TÜRK DIŞ GÖÇÜ	54
2. TÜRK DIŞ GÖÇÜNÜN NEDENLERİ	61
3. TÜRK DIŞ GÖÇÜNÜN YAPISAL ETKİLERİ	65
4. TÜRK GÖÇMENLERİNİN KABUL EDİLEN ÜLKEYE ENTEGRASYONU	68
a) Ekonomik Entegrasyon	69
b) İşyerinde Entegrasyon	71
c) Siyasi Entegrasyon	72
d) Sosyal Entegrasyon	74
5. TÜRK GÖÇMEN ÇOCUKLARIN ENTEGRASYONU	78
6. TÜRKİYE'YE GERİ GÖÇÜ	89
a) Türkiye'ye Geri Göç Eğilimleri	89
b) Geri Göç Sonrası Reentegrasyon	92

II. KISIM - EĞİTİM AMAÇLI GÖÇ VE MESLEKSEL REENTTEGRASYON

A. EĞİTİM AMAÇLI GÖÇ OLGUSU.....	98
1. EĞİTİM AMAÇLI GÖÇÜN NEDENLERİ	101
2. EĞİTİM AMAÇLI GÖÇÜN BİREY ÜZERİNE ETKİSİ	104
a) Yabancı Ülke Yaşantısının Niteliği	105
b) Kültürel Farklılıklar	106
c) Zaman İçinde Tutum Değişimi	109
d) Kişilik Faktörleri	112
3. BEYİN GÖÇÜ OLGUSU	115
4. TEKNİK GÖÇ OLGUSU	122
B. TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN REENTTEGRASYONU	129
1. TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN DÖNÜŞ NEDENLERİ	130
2. GERİ DÖNÜŞ SONRASI SOSYAL ENTEGRASYON	134
3. TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN MESLEKSEL REENTTEGRASYONU	138
a) Yöneticilerde Kültürlerarası Değer ve Tutum Farklılıkları	138
b) Yönetim Bilgisinin Türkiye'ye Aktarılması	156
c) İşyerinde Yaşanabilecek Sorunlar	160
4. TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN REENTTEGRASYONUNU KOLAYLAŞTIRACAK ÖNLEMLER	166

III. KISIM -İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİNİN UYARLANMASI VE YÜKSEK
TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN NESNEL VE ÖZNEL
AÇIDAN MESLEKSEL REENTTEGRASYONUN ARAŞTI-
RILMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

A. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TASARIMI	171
B. İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ	182
1. İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİNİN İÇERİĞİ	182
2. ALMAN ÖRNEKLEMİNDE ALINAN SONUÇLAR VE STANDARDİZASYON ÇALIŞMALARI	188
a) Skala Toplam ve Skala Ortalama Değerlerin Dağılımı	188
b) İtem Analizi	190
c) Güvenirlik	192
d) Korelasyon Analizleri	193

	<u>Sayfa No</u>
e) Alt-Grupları Arasında Ortalama İş Tatmini Karşılaştırmaları	196
1) İş Tatmini ve Yaş	197
2) İş Tatmini ve Kıdem	198
3) İş Tatmini ve Cinsiyet	198
4) İş Tatmini ve Eğitim Düzeyi	199
5) İş Tatmini ve Medeni Hal	199
6) İş Tatmini ve Meslek Eğitimi	200
7) İş Tatmini ve Maaşlı-Ücretli	200
8) İş Tatmini ve Gelir Düzeyi	201
f) Değişik Skalalar İçin Belirtilen Önem Derecelerinin Kıyaslanması	201
g) Alman Örneklemi İçin İş Tatmini Normları	203
h) İş Tatmini Ölçeğinin Geçerliliği	203
i) İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması	204
C. ÖRNEKLEM	205
D. SONUÇLAR	212
1. ÖLÇEĞİN İSTATİSTİKSEL DEĞERLENDİRİLMESİ	212
a) Türk Örnekleminde Skala Ortalama Değerlerin Dağılımı	212
b) Türk Örnekleminde Kunin İtemlerinin Dağılımı	213
c) Türk Örnekleminde Skala Toplam Değerlerinin Dağılımı	214
d) İş Tatmini Ölçeği Türkçe Formunun İtem Analizleri	215
e) İş Tatmini Ölçeği Türkçe Formunun Güvenirliği ..	220
f) Skalalar Arası Korelasyon	221
g) Skala Toplam Değeri ve Kunin İtemi Arasında Korelasyon	222
h) Önem Değerlendirmesi	223
2. TÜRK ÖRNEKLEMİN ALT GRUPLARI ARASINDA İŞ TATMİNİ FARKLILIKLARI	225
a) Demografik Verilere Göre Oluşturulan Alt Grupların İş Tatmini Boyutunda Karşılaştırılması ..	225
1) Yaş	225
2) Cinsiyet	226

	<u>Sayfa No</u>
3) Medeni Hal	226
4) Sıfat	227
5) Eğitim Derecesi	227
6) Maaş	228
b) Yurtdışı Tecrübesine Göre Oluşturulan Alt Grupların İş Tatmini Boyutunda Karşılaş- tırılması	229
E. TARTIŞMA	231
1. ÖRNEKLEM SEÇİMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	232
2. İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ'NİN TÜRK POPÜLASYONUNA UYARLANMASI	235
a) Skala Tatmin Değerlerinin Dağılımı	236
b) İtem Analizlerinin Değerlendirilmesi	239
c) İş Boyutlarının Kişisel Öne göre Değerlendirilmesi	242
d) Örneklem Alt Gruplarının İş Tatmini Boyutunda Kıyaslanması	243
3. YÜKSEK TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN MESLEKSEL DURUMUNUN NESNEL DEĞERLENDİRİLMESİ	247
4. YÜKSEK TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN MESLEKSEL DURUMUNUN ÖZNEL DEĞERLENDİRİLMESİ	256
KAYNAKÇA	260
EKLER.....	281

TABLOLAR

Tablo 1.	F. Almanya'da Yaşayan Yabancı Nüfus	58
Tablo 2.	F. Almanya'da Yaşayan Yabancı Nüfusun Geldikleri Ülkeye Göre Dağılımı	58
Tablo 3.	F. Almanya'da Yaşayan Türk Nüfusun Yaş ve Cinsiyete Göre Ayırımı	59
Tablo 4.	F. Almanya'da İkamet Eden ve Çalışan Türk Nüfusu ve Yabancılar Nüfusun İçindeki Payı	60
Tablo 5.	1970-1974 Yılları Arasında Türkiye'ye Gönderilen İşçi Dövizi	65
Tablo 6.	Geldikleri Ülkeye Göre F. Almanya'da Yaşamış Olan Yabancı İşçilerinin Ülkelerine Geri Dönüş Nedenleri	94
Tablo 7.	Birincil Değer Yönelimi Açısından Ulusal Örneklemelerin Yüzde Değerleri	157
Tablo 8.	Alman Örneklemesinde Skala Ortalama Değeri, Kunin İtemi Ortalama Değerleri ve Bunlara Bağlı Olan Zorluk Endeksi ve Standard Sapma Değeri	189
Tablo 9.	Alman Örneklemesinde Skala Toplam Değerinin 7 İTÖ Skaladaki Dağılımı	189
Tablo 10.	Alman Örneklemesinde 7 İTÖ Skala İçin Ortalama Skala Ortalama Değerleri, Zorluk Endeksi ve Ayırım Endeksi	191
Tablo 11.	Alman Örneklemesinde İTÖ Skalalarının İçsel Güvenirlik Değerleri	192
Tablo 12.	Alman Örneklemesinde İTÖ Skalalarının Ortalama İnterkorelasyon Değerleri	193
Tablo 13.	Alman Örneklemesinde Skala Toplam Değeri ve Kunin İtemi Arasında Korelasyon Değerleri	194
Tablo 14.	Alman Örneklemesinde İşin 8 Boyutuyla İlgili Ortalama Önem Puanlaması	202
Tablo 15.	Araştırmaya Katılan Şirketlerin Tanıtımı .	206
Tablo 16.	Türk Örneklemine Yurt Dışı Tecrübesi ve Yabancı Sermaye Ortaklı Şirket Değişken- lerine Göre Dağılımı	206
Tablo 17.	Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Örneklemelerin Yaş Gruplarına Dağılımı	207
Tablo 18.	Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Örneklemelerin Cinsiyete Göre Dağılımı	208
Tablo 19.	Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Örneklemelerin Medeni Hale Göre Dağılımı ..	208

Tablo 20.	Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Örneklemelerin Meslek Sıfatına Göre Dağılımı	209
Tablo 21.	Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Örneklemelerin Maaş Gruplarına Dağılımı ...	209
Tablo 22.	Türk Örneklemin Eğitim Derecesine ve Mezun Olduğu Üniversite Grubuna Göre Dağılımı ..	210
Tablo 23.	Türk Örneklemin Eğitim Derecesine ve Mezun Olduğu Fakülteye Göre Dağılımı	211
Tablo 24.	Yurt Dışı Tecrübeli Alt Grubun Kabul Eden Ülke ve Göç Nedeniyle İlgili Dağılımı	211
Tablo 25.	Yurt Dışı Tecrübeli Alt Grubun Yurt Dışında Kalma Süresi ve Geri Dönüş Sonrası Geçen Yıllar Açısından Dağılımı	211
Tablo 26.	Türk Örneklemin Skala Ortalama Değerleri, Zorluk Endeksi ve Standard Sapma Değerleri	213
Tablo 27.	Türk Örneklemin Kunin İtemi Ortalama Değerleri, Standard Sapma Değerleri, Eğrilme ve Sivrilme Endeksleri	214
Tablo 28.	Türk Örneklemin Ortalama Skala Toplam Değerleri, Standard Sapma Değerleri, Eğrilme ve Sivrilme Endeksleri	215
Tablo 29.	İş Arkadaşları Skalasında Türk ve Alman Örneklemin İtem Ortalama Değerleri, Standart Sapma Değerleri ve Ayırıcı Endeksleri	216
Tablo 30.	Amir Skalasında Türk ve Alman Örneklemin İtem Ortalama Değerleri, Standard Sapma Değerleri ve Ayırıcı Endeksleri	217
Tablo 31.	İşin İçeriği Skalasında Türk ve Alman Örneklemin İtem Ortalama Değerleri, Standard Sapma Değerleri ve Ayırıcı Endeksleri	217
Tablo 32.	Çalışma Koşulları Skalasında Türk ve Alman Örneklemin İtem Ortalama Değerleri, Standard Sapma Değerleri ve Ayırıcı Endeksleri	218
Tablo 33.	Örgüt ve Yönetim Skalasında Türk ve Alman Örneklemin İtem Ortalama Değerleri, Standard Sapma Değerleri ve Ayırıcı Endeksleri	218
Tablo 34.	Gelişme Skalasında Türk ve Alman Örneklemin İtem Ortalama Değerleri, Standart Sapma Değerleri ve Ayırıcı Endeksleri ...	219

Tablo 35.	Maaş Skalasında Türk ve Alman Örneklemnin İtem Ortalama Değerleri, Standard Sapma Değerleri ve Ayırıcılık Endeksleri	219
Tablo 36.	Türk Örneklemnin 7 İTÖ Skalasında Ortalama İtem Ortalama Değerleri, Ortalama Ayırım Endeksi ve Ortalama Zorluk Derecesi	220
Tablo 37.	İTÖ'nin Türkçe ve Alman Formu İçin Hoyt Yöntemiyle Hesaplanan İçsel Güvenirlik Değerleri	221
Tablo 38.	Türk Örnekleminde İTÖ Skalalarının Ortalama İnterkorelasyon Değerleri	222
Tablo 39.	Türk ve Alman Örnekleminde Skala Toplam Değeri ve Kunin İtemi Arasında Korelasyon Değerleri	223
Tablo 40.	İTÖ'nin Türkçe ve Almanca Formu İçin Skala Toplam Değeri ve Toplam İş Tatmini Arasında Belirlenen Korelasyon Değerleri ve Türk Örneklemi İçin STD-TYT Korelasyon Değerleri	223
Tablo 41.	Türk ve Alman Örnekleminde Önem Değerlendirmesi Ortalamaları	224
Tablo 42.	Alman ve Türk Örnekleminde İş Boyutlarını Değerlendirme Sonucunda Gözlenen Önem Sıralamaları	224
Tablo 43.	Üç Yaş Grubuna Bölünen Türk Örnekleminde İşin İçeriği Skalası İçin Ortalama İş Tatmini Değerleri	226
Tablo 44.	Cinsiyet Etkenine Göre Türk Örnekleminde İş Arkadaşları Skalası ve TYT İtemi İçin Ortalama Tatmin Değerleri	226
Tablo 45.	Medeni Hal Etkenine Göre Türk Örnekleminde İşin İçeriği ve Maaş Skalaları İçin Ortalama Tatmin Değerleri	227
Tablo 46.	Sıfat Değişkenine Göre İki Gruba Ayrılan Türk Örneklemnin İşin İçeriği, Gelişme, Maaş, TİT ve TYT Boyutlarında Ortalama Tatmin Değerleri	227
Tablo 47.	Maaş Gruplarına Ayrılan Türk Örneklemnin İşin İçeriği, Gelişme ve Maaş Skalalarında Ortalama Tatmin Değerleri	228
Tablo 48.	İstanbul'da Yabancı Sermaye Ortaklığı ve Yerli Şirketlerde Çalışanlardan Oluşturulan Alt Grupların İş Arkadaşları, İşin İçeriği, Örgüt ve Yönetim, Gelişme, Maaş ve TİT boyutlarında Ortalama Tatmin Değerleri	230

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 49. Yüksek Tahsilli Türk ve Alman Örneklemle- rinde Kunin İtemlerinin Zorluk Endeksleri	239
Tablo 50. 25-39 Yaş Grubunda Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Çalışanların Maaş Grupla- rına Dağılımı	239
Tablo 51. Uzmanlar Grubunda Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Çalışanların Maaş Gruplarına Dağılımı	250
Tablo 52. Yerli Şirketlerde Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Çalışanların Maaş Gruplarına Dağılımı	251
Tablo 53. Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Çalışanların Uzman ve Yönetici Gruplarına Dağılımı	252
Tablo 54. 25-39 Yaş Grubu İçerisinde Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Çalışanların Uzman ve Yönetici Gruplarına Dağılımı	252
Tablo 55. Yerli Şirketlerde Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Çalışanların Uzman ve Yönetici Gruplarına Dağılımı	253
Tablo 56. Yabancı Sermaye Ortaklı ve Yerli Şirketlerde Çalışanların Maaş Gruplarına Dağılımı	254
Tablo 57. Yabancı Sermaye Ortaklı ve Yerli Şirketlerde Uzmanların Maaş Gruplarına Dağılımı	254

ÖZET

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşu ile birlikte yıl geçtikçe artan sayıda genç yurt dışına yüksek öğrenim görmek amacıyla göç etmişlerdir. Gelişmiş ülkelerde çağdaş eğitim gördükten sonra ülkelere dönüp; bilim, teknoloji ve yönetim bilgisine ihtiyaç duyulan Türkiye'de ekonomik kalkınma sürecinde yararlı olacakları düşüncesi, Cumhuriyetin ilk döneminde olduğu gibi, günümüzün Türkiye'sinde de halen egemenliğini korumaktadır. Devlet kurumları tarafından görevlendirilmiş olarak veya kişisel çabaları sonucunda yurt dışına yüksek öğrenim görmeye gidenlerin sayısı artarken, amaç değişmemiştir: yurt dışı eğitimi ulusal ekonomimiz açısından çağdaş teknoloji ve yönetim bilgisi aktarımı için bir araç sayılmakla beraber, yurt dışında eğitim gören kişiler ülkelere döndükten sonra, daha iyi bir işe yerleşebilmeyi ümit etmektedirler.

Yapılan bilimsel çalışmalara bakıldığında, hem Türkiye'de; hem de diğer ülkelerde dış göç olgusu genellikle "işçi-göçü" olarak ele alınmaktadır. Bu çerçevede göçün nedenleri, kabul eden ülkede yaşanan psiko-sosyal sorunlar ve geri göç ile ilgili, özellikle göçmen çocuklarının (psikolojik) uyum sorunları irdelenmektedir. Yüksek tahsilli kişilerin dış göçü ile ilgili araştırmalar ise, öncelikle Beyin Göç olgusunu konu etmektedirler. Bunun yanında yüksek öğrenimini yabancı bir ülkede gören kişilerin sadece kabul edildikleri ülkeye karşı geliştirdikleri tutum ve olası uyum sorunları ele alınmaktadır. Bu kişilerin ülkelere döndükten sonra yaşayacakları sosyal uyum süreci bazı araştırmalarda, mesleki reentegrasyonları (yeniden kaynaşmaları) ise çok ender incelenmektedir.

Bu olgu karşısında yüksek tahsilli göçmenlerin ülkelere döndükten sonra iş hayatına ne şekilde entegre olduk-

larını belirlemeye çalıştık. Yaptığımız geniş kapsamlı kaynak araştırması, konuyla ilgili incelemelerin az sayıda olduğu gibi, çoğunlukla ampirik bir nitelik taşımadıklarını göstermiştir. Bu nedenle çalışmamızda yüksek tahsilli göçmenler konusunu temelden ele almaya karar verdik.

Göç olgusuna kuramsal açıdan yaklaşıldığında tanım sorununun henüz çözümlenmediği görülmektedir. Geliştirdiğimiz tanımda; göçmen, en azından bir yıllık bir süre için ülkesini terk edip, başka bir ülkeye yerleşen kişi olarak belirlenmektedir. Bu tanım sadece işçi göçmenlerini değil, teknik göçmenleri ve yurt dışında eğitim gören yabancı uyruklu öğrencileri de kapsamaktadır.

Bu tanımdan yola çıkarak, dış göçün neden ve etkilerini hem toplum bilimleri açısından, hem de sosyal-psikolojik yönden inceledik. Çağdaş anlamda işgücü göçün belirli ülkelerin sanayileşmesi sonucu işgücü taleplerine dayandığını; ülkelerarası farklı ekonomik gelişmelerin sonucunda gelişmekte olan ülkelere ekonomik koşulların daha iyi olduğu düşünülen ülkelere yönelik bir işgücü göçün meydana geldiğini; bu göçün de hem kabul eden ülke ekonomisine faydalı olurken, gönderen ve kabul eden ülkeler arasında dengesizliğin artmasına neden olduğunu; dış ülke yaşantısının da göçmenlerde farklı çevre, toplum ve kültüre uyum sağlamak için büyük zorlanmalara yol açtığını belirlerken; dış göçün ne denli karmaşık ve çok boyutlu bir olgu olduğunu vurgulamaya çalıştık ve bu kuramsal yaklaşımların geçerliliğini değerlendirmek amacıyla, Türk işçi göçün niteliğini ve niceliğini inceledik.

Yapılan kuramsal değerlendirmeler, dış göç olgusunun üç basamaklı bir süreci kapsadığını göstermektedir. Karar verme süreci -dış ülkede yaşam- ve geri göç olarak betimlenen bu süreç içerisinde son olarak sayılan husus göç olayını

kapatan halka olarak da düşünülmektedir. Hem genel incelemelerde, hem de Türk işçi göçünü konu ettiğimiz bölümlerde bu geri göçün sorunsuz geçmediğini, geri dönüş sonrası yeniden bir uyum sürecinin yaşandığını belirttik. Bu olgu karşısında, hükümetler arası programlar çerçevesinde planlı bir şekilde gerçekleşecek geri göçlerin, hem ulusal, hem de bireysel düzeyde bazı sorunları önleyebileceğini de savunduk.

Dış göç olgusunu ayrıntılı bir şekilde kuramsal açıdan inceledikten ve bu kuramsal yaklaşımların geçerliliğini Türk işçi göçü ile ilgili bölümlerde sınıdıktan sonra, bu öğretilerden yola çıkarak eğitim amaçlı göç olgusunun niteliğini belirlemeye çalıştık. Yaptığımız incelemeler sonucunda, eğitim amaçlı göç ile işçi göçünün yapısal nedenlerinin büyük bir benzerlik gösterdiğini; her iki kesimin de kendi ülkelerinde yaşanan işsizlik ve düşük yaşam seviyesi tehdidi karşısında, başka bir ülkeye sınırlı bir süre için göç etme seçeneğini değerlendirdiklerini belirttik. Bu göç sayesinde işçi göçmen sermaye ve mesleksel tecrübe edinerek ülkesine döndüğünde daha iyi bir konumda olmayı; eğitim amaçlı göçmen de yurt dışında akademik kazanç sağlamakla beraber, bu birikimin sayesinde daha iyi ve geliri daha yüksek bir işe girmeyi ümit ettiğini gösterdik.

Dış ülke yaşantısının işçi göçmenlerinde olduğu gibi, sosyo-ekonomik ve eğitim düzeyi açısından farklı olan eğitim amaçlı göçmenleri de derinden etkilemektedir. Bir öğrenme süreci olarak da tanımlanabilen dış ülke yaşantısının başında, kişi az veya yoğun bir kültür şoku yaşamaktadır ve belli bir zaman içerisinde göç ettiği ülkeye karşı tutumlarında bir değişim meydana gelmektedir. Bu değişimlerin ölçüsü kişilik etkenlerine bağlıdır. Bunun yanında, dış ülke yaşantısının niteliği ve kültürel farklılıklar da uyum sürecinin başarılı geçmesini belirlemektedirler. Ancak uyum süreci içe-

risinde kendi ülkelerinden yabancılaşılan eğitim amaçlı göçmenlerin devamlı göçe yönelmeleri tehlikesi de görülmektedir. Bu tür bir beyin göçünün ana nedeni olarak, kabul eden ülkenin sağladığı mesleksel olanaklar öne sürülürken, yüksek tahsilli göçmenlerin devamlı göçe yönelmelerini önlemek amacıyla, gönderen ülkelerin bu kişilere uygun iş olanakları hazırlamaları önerilmektedir.

Yüksek tahsilli geri göçmenlerinin reentegrasyonu ile ilgili kaynak araştırmaları sonucunda, mesleksel alanın uyum sürecinin başarılı geçmesinde belirleyici olduğunu gösterdik. Ancak bu konu ile ilgili çalışmalarda kuramsal yöne ağırlık verilirken, ampirik araştırmalar genelde kişinin kabul eden ülke sınırını geçmesinden sonraki süreci konu etmemektedirler. Bu eksikliğin karşısında, iş hayatında yaşanabilecek sorunları kuramsal yönden betimlemeye çalıştık. Yurt dışına eğitim amacıyla veya iş tayini sonucu göç eden kişinin sadece kabul edildiği ülkenin kültürel değer ve tutumlarını benimsemekle kalmadığını, aynı şekilde mesleksel alanda da egemen olan değer ve tutumlara uyum sağladığını kabul ederek, ülkesine döndükten sonra edindiği mesleksel değer ve tutumların ne ölçüde kendi ülkesinde egemen olanlardan farklı olabileceğini ve ne derecede bu farklılıktan doğan sorunlar yaşanabileceğini tartıştık. Edinilen mesleksel değer ve tutumlar kendi ülkesindekilerinden farklı olabileceği gibi, yüksek tahsilli geri göçmenin karşılaşacağı asıl sorunun, edindiği bilgi ve yetilerini yeterince kullanamaması olduğunu belirttikten sonra, mesleksel reentegrasyonu destekleyebilecek bazı programları tanıttık.

Kaynak araştırmalarımız, yüksek tahsilli geri göçmenlerin mesleksel reentegrasyonu ile ilgili ampirik çalışmaların eksikliğini göstermişti. Bu nedenle çalışmamızın ampirik kısmı daha çok betimsel (deskriptif) nitelikte olup, bir durum değerlendirmesidir. Yüksek tahsilli geri göçmenlerin

mesleksel reentegrasyonunu değerlendirirken, bu alışanların Türkiye'ye döndükten sonra mesleksel beklentileri ne ölçüde gerçekleştiği ve çalıştıkları ortamı nasıl yaşadıkları sorularına yanıt bulmaya çalıştık.

Yurt dışı yaşantısı eğitim amaçlı veya teknik göçmenlerinde, ülkelerine döndükten sonra; maaş, statü ve örgüt hiyerarşisindeki konum açısından daha iyi işlerde çalışabilecekleri beklentisinin gelişmesine yol açmaktadır. Bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiği, İstanbul'da faaliyet gösteren on bir şirkette çalışan 244 yüksek tahsilli elemanların verdiği bilgiler ışığında değerlendirilmiştir. Bu rneklemenin büyük ölçüde özel şirketlerde çalışan yüksek tahsillileri temsil ettiğini kabul ederek, Türkiye'ye geri dönmüş olan işçi göçmenlerin tersine, eğitim amaçlı veya teknik geri göçmenlerin beklentilerinin nesnel veriler ışığında çoğunlukla gerçekleştiğini tespit ettik.

İstatistiksel değerlendirmeler hipotezlerimizi doğrulamış, araştırmamıza dahil edilen 56 yüksek tahsilli geri göçmenin diğer yüksek tahsilli çalışanlara kıyasla daha yüksek maaşlı işlerde çalıştıklarını; yönetim hiyerarşisinde daha yüksek kademelerde yer aldıklarını ve statü açısından da daha avantajlı görünen yabancı sermaye ortaklı şirketlerde yer aldıklarını göstermiştir. Bu bulguların yaş, cinsiyet, mesleksel konum gibi başka değişkenler tarafından açıklanamayacağı ek incelemelerle desteklenmiş; bunun yanında yabancı sermayeli şirketlerde çalışmanın da avantajlı nitelikte olduğuna ilişkin varsayım doğrulanmıştır.

Bu bulguların ışığında, yüksek tahsilli geri göçmenlerin mesleksel reentegrasyonu nesnel açıdan Türkiye'de başarılı bir şekilde gerçekleştiği söylenebilir. Yüksek tahsilli geri göçmenler bekledikleri gibi, daha yüksek maaşlı işlere girmektedirler; örgüt hiyerarşisinde daha yüksek

kademelerde yer almaktadırlar ve öncelikle gelir seviyesi ve iş tatmini daha yüksek olan yabancı sermaye ortaklı şirketlerde çalışmaktadırlar.

Nesnel değerlendirmenin ışığında başarılı geçtiği savunulabilen mesleksel reentegrasyonun, ne ölçüde yüksek tahsilli geri göçmenlerin öznel değerlendirmelerine yansıdığını belirlemek amacıyla, aynı örnekleme, mesleksel entegrasyonun bir göstergesi olarak düşünülen iş tatminini ölçmeye karar verdik. Mesleksel reentegrasyonun hem edinilen bilgi ve yetilerin kullanılabilmesine, hem işyerinde yaşanan sosyal uyum sürecine, hem de işin sağladığı maddi olanaklara bağlı olduğunu göz önüne alarak, F. Almanya'da Neuberger tarafından geliştirilmiş olan İş Tatmini Ölçeğini örneklememize uyguladık. Bu ölçek genel iş tatminini değil; iş arkadaşları, amir, işin içeriği, çalışma koşulları, örgüt ve yönetim, gelişme ve maaş boyutlarında ayırıcı bir tatmin değerlendirilmesini esas almaktadır. İş Tatmini Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması henüz yapılmadığından dolayı, çalışmamızda bu ölçeğin niteliği ve Alman örnekleminde alınan sonuçları hakkında ayrıntılı bilgi verdikten sonra, geliştirdiğimiz Türkçe formunun test istatistiksel değerlendirmesini de gerçekleştirdik. Bu değerlendirme İş Tatmini Ölçeği'nin Türkiye'de çalışanlar nüfusuna uyarlanmasını amaçlamamıştır, ancak bu tür bir çalışma için ölçek hakkında gereken ön bilgileri vermektedir.

Yaptığımız istatistiksel değerlendirmeler (dağılım ve item analizleri; skalalar arası korelasyon; güvenilirlik derecesinin belirlenmesi; alt grup kıyaslamaları) kullandığımız ölçeğin aslına sahip nitelikte olduğunu göstermektedir.

Metodolojik açıdan uygulanabilirliği tespit edilmiş olan bu ölçekle, yüksek tahsilli geri göçmenlerinin iş haya-

tını nasıl değerlendirdiklerini inceledik ve diğer çalışanların değerlendirmeleriyle karşılaştırdık. Önceden yaptığımız kuramsal çalışmalarda yüksek tahsilli geri göçmenlerin edindikleri bilgi ve yetileri yeterince kullanamadıklarından dolayı "İşin içeriği", "Çalışma koşulları", "Örgüt ve Yönetim" ve "Gelişme" boyutlarında; Türkiye'deki gelir seviyesinin Amerikan Dolar'ı bazında daha düşük olduğundan "Maaş" boyutunda; sosyal ilişkilerde ise ast-üst ilişkilerinin biçimsel ve merkezi otoriteye dayanarak algılandığından "Amir" ve "Örgüt ve Yönetim" boyutlarında; yatay ilişkilerde de kıskançlıklardan dolayı "iş arkadaşları" boyutunda diğer çalışanlara kıyasla daha az tatmin olacaklarını; tatmin dereceleri ise bunun yanında yurt dışında geçirdikleri süre ve geri dönüş yaptıktan sonra geçen süreye göre değişimler göstereceğini hipotezlerimizde ifade ettik.

Bulgularımız bu hipotezleri doğrulamamıştır. Yüksek tahsilli çalışanlar arasında yurt dışı tecrübesine sahip kişiler "Gelişme" boyutunda daha yüksek bir tatmin belirlerken; diğer boyutların hiç birinde deney ve kontrol grubu arasında bir farklılık tespit edilememiştir. Aynı şekilde yurt dışında geçirilmiş olan süre veya geri dönüş sonrası sürede iş tatminini etkilememektedir.

Bu bulgular yine de, mesleksel reentegrasyon öznel değerlendirme boyutunda da başarılı şekilde sağlanmaktadır diye yorumlanmamalıdır. Yüksek tahsilli geri göçmenlerin nesnel durumunu incelediğimizde, bu çalışanların daha yüksek yönetim kademeleri ve maaş gruplarında olduklarını, bunun yanında daha çok yabancı ortaklı şirketlerde çalıştıklarını belirtmiştik. Örneklemimizi bu değişkenlere göre alt gruplara ayırdığımızda, İş Tatmini ölçeği ile alınan sonuçlara göre, bu nesnel durumda çalışanların İşin İçeriği, Gelişme, Maaş, Toplam İş Tatmini, Örgüt ve Yönetim ile Toplam Yaşam Tatmini boyutlarında daha yüksek bir tatmin belirtecekleri beklenebi-

lirdi. Dolayısıyla yüksek tahsilli geri göçmenlerin mesleksel reentegrasyonu her ne kadar nesnel açıdan beklentilerin doğrultusunda gerçekleşiyorsa da, kişinin öznel değerlendirme boyutunda sorunlar yaşadığı düşünülmelidir.



I. KISIM
GÖÇ OLGUSU VE TÜRK İŞÇİ GÖÇÜ

A. KURAMSAL AÇIDAN DIŞ GÖÇ VE GERİ GÖÇ OLGUSU

İnsanların göç etmesi tarih boyunca izlenen bir olgudur. Doğal veya sosyal çevrenin yetersizliği (kuraklıklar, savaşlar, nüfus artışı, vb.) insanların grup ve kitleler halinde yer değiştirmesine yol açmış, insanın tüm dünyaya yayılmasını sağlamıştır (1).

Çağdaş anlamda dış göçün başlangıcı olarak ise, sanayi devrimi esnasında ve sonrasında meydana gelen Avrupa göçleri gösterilmektedir (2). Bu göç dalgaları üç basamaklı şekilde gerçekleşmiştir:

İlk büyük göç dalgası 19'uncu yüzyılın ortalarından 1914 yılına kadar süre içerisinde meydana gelmiştir. Bir yandan Yeni Dünya'ya olan göç hareketleri, diğer yandan yaklaşık on milyon Avrupalının (İtalyan, Polonyalı, İrlandalı, Alman) diğer Avrupa ülkelerine olan göçü (özellikle Fransa, Almanya ve İsviçre'ye) büyük demografik ve ekonomik değişimlere yol açmıştır. Bu ilk çağdaş Avrupa göç hareketi Birinci Dünya Savaşı ile son bulmuştur. Atlantığın ötesindeki ülkeler göçü katı şekilde engellemeye çalıştığı gibi, bir çok kişi de asıl ülkelerine geri dönmüşlerdir.

İkinci büyük göç dalgasının başlangıcı Birinci Dünya Savaşı sonrasına rastlar. Orta ve Kuzey Avrupa ülkeleri ekonomilerini yeniden yapılandırmak için hazır işgücüne ihtiyaç duymuşlardır. Her ne kadar 1920 sonlarında başlayan ekonomik bunalım bu göç dalgasını sınırlı tutmuşsa da, iki milyon İtalyan ve Polonyalı göçmen Fransa'ya ve 500.000 kişi de Almanya'ya göç etmiştir. Buna ek olarak İkinci Dünya Savaşı on milyondan fazla insanın da yer değiştirmesine neden olmuştur.

(1) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Teber, ss. 12-25.

(2) Pongsapich, 1989, ss. 183-184.

Üçüncü büyük göç dalgası ise 1950'li yılların sonlarına doğru başlamış ve 1973 yılına kadar hız kazanmıştı. İkinci Dünya Savaşının sonrasında sanayileşmiş Batı Avrupa ülkeleri, bir yandan az sanayileşmiş diğer Avrupa ülkelerinden, diğer yandan eski sömürgelerinden milyonlarca kişiyi savaş sonrası ekonomiyi yeniden yapılandırmak için göçe teşvik etmişlerdir. Önceden planlı bir şekilde devlet anlaşmaları ile başlayan bu göç, kısa zamanda plansız bir göçe dönüşmüştür. 1960'ların sonlarına doğru İtalya, Portekiz, Türkiye ve Yugoslavya'dan yılda bir milyon insan sanayileşmiş B. Avrupa ülkelerine göç etmiştir. Hızlı gelişen Batı ülkelerinin ekonomisi bütün bu kitleleri emebilmiştir.

1973 yılında patlak veren petrol krizi sanayileşmiş ülkelerde büyük bir ekonomik bunalımın olasılığını arttırmıştır. B. Avrupa'da artan işsizlik oranı yabancı işgücü alımını gereksiz kılmış idi. Dolayısıyla çağdaş göç hareketleri bir dereceye kadar durdurulmuş, üstelik göçmenlerin kendi ülkelerine dönmeleri için de yollar aranmaya başlanmıştır (3). Son bir kaç yılda ise B. Avrupa'ya göç edenlerin sayısı yılda 100.000'e kadar azalmış ve azalmaya devam etmektedir.

Bu denli büyük bir boyutta kendi varlığını gösteren bu göçmen kitleleri kimlerden oluşmaktadır? Bu insanlar niye göç ediyorlar? Sadece ekonomik nedenler mi kişiyi göçe itiyor, yoksa başka ne gibi nedenler daha bu göçe katkıda bulunmaktadır? 60'lı yıllarda göçün hem kabul eden ülke hem de gönderen ülke için avantajlı olduğu savunulurdu. Gelişen ekonomiler göç sayesinde ihtiyaç duydukları işgücünü sağlayabiliyor, gönderen ülkeler de işsizlik sorununu azaltmanın yanında, göçmenlerin yurtlarına gönderdikleri dövizlerinden faydalalanabiliyor denirdi. Bu savlar ne denli geçerlidir? Yoksa,

(3) Callea, 1986, s. 61.

1973/74 ekonomik krizi sonucunda ağırlık gösteren değerlendirmeler mi doğrudur? Göç dolayısıyla gönderen ve kabul eden ülkeler arasındaki çıkar dengesi daha da mı bozulmuştur. Kabul eden ülkelerde işsizliğin artmasının nedeni olarak gösterilen göçmenler, gönderen ülkelerde de tahsilli işgücü kaybı, ekonomik yapının zayıflaması ve enflasyonun artmasına mı neden oldu (4)?

Göç ve geri göç ile ilgili bu gibi sorulara toplum bilimciler, ekonomistler ve sosyal bilimciler farklı yönlerden yaklaşarak ışık tutmaya çalışmışlardır. Bu bölümde dış göçün ve geri göçün tanımı yapıldıktan sonra, işgücü göçünün nedenleri araştırılacaktır. Ardından, göçün hem birey, hem de ülkelerin sosyo-ekonomik yapısına olan etkileri irdelenecektir. Son bölümde geri göçün nedenleri ve göçmenin dönüşü sonrası ülkesinde yaşayabileceği olası uyum sorunları tartışılacaktır.

(4) Coelho, 1989, s. 184.

1. DIŞ GÖÇÜN VE GERİ GÖÇÜN TANIMI

Birey ve kitlelerin göçü yaklaşık yüz yıldır bilimsel araştırmaların konusu olmuştur. Özellikle sosyoloji; siyasal bilimler; ekonomi ve psikoloji bilimlerinde farklı açılardan bu konuya yaklaşılmıştır. Çoğu Avrupa ve ABD'nde yürütülen bu araştırmalarda "göç" kelimesinin karşıtı olarak, kökeni latinceye dayanan "migration" kelimesi kullanılmıştır. Latince "migratio" yer değıştirme anlamına gelir (1) ve bireyin veya bir bireyler topluluğunun hem konum (mekansal), hem de sosyal yönden yer değıştirmesini ifade eder.

Mekansal yani yatay (horizontal) yer değıştirmede birey veya birey toplulukların göçü söz konusudur. Yatay göç ülke içinde gerçekleşirse (örneğin, kırsal alanlardan kentlere) "iç göç"; ülkelerarası bir niteliğe sahipse "dış göç" adı altında betimlenir (2). Sosyal konum açısından bir yer değıştirme ise dikey (vertikal) göç olarak adlandırılır. Dikey göç bireyin veya belli bir kitlenin toplum içerisindeki nisbi yerinin yukarıya veya aşağıya doğru değışimini belirler. Bu değışim mesleki alanda olabildiğı gibi, sınıfsal alanda da olabilir (örneğin, bir kalifiye işçinin usta konumuna terfi etmesi) (3).

Bu çalışmada genellikle göç olgusunu "dış göç" çerçevesinde ele alacağız. Bundan sonraki bölümlerde görülebileceğı gibi dış göç olayı çoğu zaman dikey göçü de beraberinde getirmektedir. Başka bir şekilde bir belirleme olmadığı takdirde, bundan sonraki bölümlerde göç kelimesi yatay dış göç ile eş anlamda kullanılacaktır.

(1) Teber, 1983; s. 11.

(2) ibid., s. 12; Fürstenberg, 1974; s. 100.

(3) Fürstenberg, 1974; s. 103.

Bu ayırimsal tanımlar dışında dış göçü tanımlamak çok zordur. Her sınır geçişi dış göç anlamına gelmediği gibi, göçün tanımı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Örneğin, Hollanda hükümeti 30 günü aşan her yerleşimi göç kapsamına alırken; Lüksemburg hükümeti bu süreyi en azından üç ay olarak belirlemiştir. Buna karşın İngiltere yetkilileri en azından bir yıl bu ülkede kalacak kişileri göçmen olarak istatistiklerin kapsamına almaktadırlar (4).

Göç ile ilgili araştırmalara bakıldığında; zaman, veren-alan ülkelerin konumları ve göçmenlerin mesleki durumlarına dayanarak dış göç olgusu üç başlık altında incelenmektedir (5):

1- Devamlı göç: Göç, göçmenin, ailesini de beraberinde götürerek yabancısı olduğu bir ülkeye yerleşmesi anlamına gelir. Bu göçmen aileleri göç güdüsü açısından iki gruba ayrılır: gelişmiş ülkelerden kişisel ve/veya maddi nedenlerden dolayı göç edenler ve gelişmekte olan ülkelere gelen, ailenin de en azından bir bireyinin yüksek tahsilli olduğu göçmenler (beyin göçü).

2- Teknik göç: Uluslararası bir şirket veya başka bir ülkede yatırımlarda bulunan gelişmiş ülkeler, işin gereği, bazen kendi teknik elemanlarını, en azından belli bir süre için o ülkede bağlı oldukları şirketlere gönderme ihtiyacını duyabilirler. Bu şartlar altında ailesi ile birlikte kısıtlı bir süre için o ülkeye yerleşen kişiler "teknik göçmen" başlığı altında toplanır.

3- İşçi veya işgücü göçü: Özellikle gelişmekte olan ülkelere kitle halinde gelişmiş ülkelere göç eden vasıfsız işgücü, bunların motivleri ve sorunları son yıllarda

(4) Salt, 1983, s. 635.

(5) Cases Mendez, 1977, s. 192.

araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Bu gruba giren işçiler ve aileleri ise şu özelliklere göre daha da ayrıntılı bir biçimde sınıflandırılabilir (6):

- a) Belirli bir süre için göç eden mevsim işçileri,
- b) Daimi kalmak suretiyle göç eden göçmenler (emigrants)
- c) Belli bir amaç için göç edenler (örneğin, belli miktar para biriktirmek için)
- d) Belirlenmiş bir kaç yıl için göç edenler
- e) Ne kadar kalacakları konusunda fikir sahibi olmayanlar.

Bu sınıflamalardan da anlaşıldığı gibi çoğu göçün sonunda, kişi yeniden yurduna döner. Bu yüzden göçten üç basamaklı bir olgu olarak bahsedilir (7). İlk başta kişi göç kararını verip bu göçe hazırlanır; ardından göçmen kabul eden ülkeye çalışmaya ve yaşamaya gider ve sonunda yine yurduna geri döner. Bu yüzden gerigöçü göç sürecinin bitişini simgeleyen bir parçası olarak düşünmek gerekir. Özellikle geri dönenin yerleşimi ve reentegrasyonu konusunda hukuki ve sosyal bir çok değişik sorunları içerdiğinden gerigöç süreci içerisinde en karmaşık basamak olarak tanımlanır (8).

Geri göç her ne kadar karmaşık bir konu teşkil ediyorsa da, bu konuyla ilgili bilimsel çalışmalar çok azdır. Kabul eden ülke, göçmen ülkeyi terk ettiği an onunla ilgilenmez. Gönderen ülke ise, çoğunlukla bu kişilere artık göçmen olarak değil, sıradan vatandaş olarak yaklaşır, özel bir statü veya muamele tanımaz (9). Bu eksiklik geri göçmenin tanımında da kendisini göstermektedir.

(6) Callea, 1986, s. 63.

(7) Bkz. Örneğin: Pekin, 1986, s. 163.

(8) İbid.

(9) Aguirre Menendez, 1986, s. 34.

Birleşmiş Milletler tarafından yayımlanan "Uluslararası Göç Konusunda eriler" (Recommendations on Statistics of International Migration) geri göç olarak sadece kısa vadeli göçmenlerin geri dönüşünü kabul etmektedir. Yani bir yılı aşmayan ve çalışmayı içeren bir yurtdışı göçü sonrası geri dönenler bu tanıma girebilmektedirler. Uzun vadeli göçmenler ise geri göçmen tanımı dışında tutulmaktadırlar (10).

Buna karşın Yunan hükümeti, en azından bir yıl daimi yurtdışında kalmış olan, Yunanistan'a geri döndükten sonra en azından bir yıl süreyle Yunanistan'da kalmayı planlayan Yunan vatandaşlarını geri göçmen olarak tanımlamaktadır. Bu tanımın eksikliği ise bir yıldan daha az süre yurtdışında kalmış olanları ve göç esnasında vatandaşlık değiştiren ama anayurda geri dönen kişileri geri göçmen olarak istatistiklerde göstermemesidir (11).

Geri göçmenler (rimpatriati) İtalyan kaynaklarda daha farklı tanımlanmaktadırlar. İtalyan vatandaşı olan, ancak gerigöç nedeni tatil geçirmek veya (hastalık sebebiyle) izin kullanmaktan farklı olan kişiler geri göçmen olarak ele alınmaktadırlar (12).

İki tanımda da ortak yön vatandaşlıktır. Ancak Yunan hükümeti yurtiçi veya yurtdışı kalma süresini esas alırken, İtalyan hükümeti yurda dönmenin amacını esas almaktadır. Bu gibi bir tanım ise Yunan ve İtalyan istatistiklerini kıyaslamayı olanaksız kılıyor. Kısa dönemler için İtalya'dan ayrılanlar bile istatistiklere dahil edildiği için, İtalyanların geri göçmen sayısı çok daha kabarık olabiliyor.

(10) PDDIESA, 1986, s. 78

(11) İbid.

(12) İbid., s. 79.

Bu verilerin ışığında dış göç olgusunun tanımı aşağıda sıralanmış olan hususların dikkate alınmasını gerektiriyor:

a) Vatandaşlık: Bir insanın belli bir ülkeye dahil olduğunu gösteren bu husus dış göç konusunda en belirleyici etkendir. Bir ülkeden diğer bir ülkeye dış göçten bahsedebilmek için, göçmen, gönderen ülkenin vatandaşı olup; kabul eden ülkenin de vatandaşı olmaması gerekir. Aynı şekilde geri göçmen ancak vatandaşı olduğu ülkeye geri döndüğü takdirde bu sifata sahip olabilmelidir.

b) Süre: Kabul eden ülkede geçirilen veya geçirilmesi planlanan zaman diğer önemli bir etken olarak düşünülmeli. Göç kişi üzerinde en azından kalıcı bir etki yaratmalıdır. Bu etkinin yaratılması için düşünülen asgari süre ise bir yıl olarak düşünülmektedir (13). Geri göçmenin ise vatanına döndükten sonra orada kalmayı planladığı süre de dikkate alınmalıdır.

Bu hususları dikkate alarak araştırmamızda dış göç olgusunu şu şekilde tanımlamayı uygun gördük:

Dış göç uluslararası düzeyde birey ve/veya kitlelerin yer değiştirmesidir. Göçmen, en azından bir yıllığına vatandaşı olduğu ülkesini terk edip, vatandaşı olmadığı bir ülkeye taşınan kişidir. Geri göçmen ise, döndüğü ülkenin vatandaşlığına sahip olan; göçmen statüsünde (yani en azından bir yıl yurtdışında kalmış olan) ve vatandaşı olduğu ülkede en azından bir yıl geçirmeyi planlayan kişidir.

Bu tanım vatandaşlık, süre ve uluslararası yer değişimi unsurlarını esas aldığından, bir çok grupları göçmen ola-

(13) İbid., s. 80.

rak tanımlar. Yurt dışına eğitim amacıyla giden kişiler bile, bir yıldan fazla yurt dışında kaldıkları takdirde bu tanıma dahil edilirler. Geçimlerini yurt dışında sağlamadıkları halde beyin, teknik ve işçi göçmenlerle aynı tanımın kapsamına alınmaları sakıncalı görülebilir. Ancak göçmenin kendi geçimini sağlanmasını belirleyici bir unsur olarak tanıma dahil etmek, bir çok göçmen gruplarını dışlamak zorunluluğunu getirir. Örneğin; işçi göçün esnasında yurt dışına göç eden eş ve çocuklar; veya Federal Almanya'da ilk yıllarda işe girmesi yasaklanan mülteciler bu şekilde daraltılmış bir tanımın dışında kalır. Aynı şekilde, bu tanım mevsim işçilerini veya bir yıldan daha az süre yurt dışında görevlendirilmiş olan teknik göçmenlerini bu tanımın dışında tutmaktadır. Keyfi olarak düşünülebilen süre sınırı ise literatürde çoğunlukla bir yıl olarak belirtilmiş ve bu nedenle tanıma dahil edilmiştir.

Bundan sonraki bölümlerde dış göç olgusunu genel anlamda, yani işgücü göçü açısından inceleyeceğiz ve Türk dış göçünü örnek olarak ele alacağız. Tanımsal yönden tartışmalı bir konuma sahip olan eğitim göçünü ise ikinci kısımda etraflıca tanıtmaya çalışacağız. Beyin ve teknik göç ile ilgili bulgular da bu bölümde değerlendirilecektir.

2. DIŞ GÖÇÜN NEDENLERİ

Dış göç olgusu en azından üç unsurun katılımını içerir: Birey, gönderen ülke ve kabul eden ülke. Sonuçta birey tarafından gerçekleştirilen göç hareketinin nedenleri de bu üç unsurun içinde aranabilir. Sosyologlar dış göç olgusuna makro düzeyde yaklaşırlar. Dış göçün nedenleri her iki toplumun sosyo-ekonomik yapısında ve bu yapıların farklılığında aranmaktadır. Buna karşın sosyal psikologlar sosyo-ekonomik yapının etkisini kabul ederken, daha çok göç kararını veren ve bu hareketi gerçekleştiren bireyin motivlerini araştırmaktadırlar. Bu bölümde dış göçün yapısal ve bireysel nedenleri ile ilgili kuramları tanıtmaya çalışacağız.

a) Yapısal Nedenler

Dış göç ile ilgili kaynaklarda dış göçün ana nedeni olarak maddi veya ekonomik sorunlar gösterilmektedir (1). Bu nedenlerin incelenmesinde ise "işlevsel kuram" ve "çatışmacı okul" diye adlandırılan iki temel kuramsal yaklaşım ayırımı yapılır (2).

(1) İşlevsel Kuram

İşlevsel yaklaşıma göre göç akılcı yoldan karar veren bireylerin ekonomik seçimi sonucunda meydana gelir. Birey bulunduğu ülkenin koşulları ve seçenekleri hakkında yeterince bilgiye sahip olup, bir maliyet-kazanç hesabı sonucunda, gönüllü olarak ekonomik konumunu iyileştirmek amacıyla dış göçe

(1) 13-16.9.1988 tarihinde İsviçre'de Intergovernmental Committee of Migration tarafından yapılan VIII. Seminer'in değerlendirilmesinde özet olarak göçün temel nedeni olarak kabul eden ve gönderen ülkeler arasında farklı demografik ve ekonomik olanakların olduğu öne sürülmüştür. Bkz. ICM, 1989, s. 335.

(2) Abadan-Unat, 1986, ss. 3-6.

yönelik bir tercih yapar (3). Bu tercih genellikle ekonomik açıdan az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere yönelik düşünülür. Nüfus dağılımı ve gelişimi; ülkelerin sermaye, toprak, doğal kaynaklar gibi üretim faktörlerini kullanma olasılığı ve derecesinden doğan farklılıklar ülkelerarası ekonomik bir dengesizlik yaratma eğilimindedir. Bu dengesizlik sonucunda, H.W. Saunders'e göre bir yörenin nüfusundaki yaşam standardı konusunda beklentisi ile gerçek yaşam standardı arasındaki farklılık, bireyler düzeyinde bu farklılığın giderilmesi için bir baskı oluşturur. Bu baskıdan kurtulmanın bir yolu ise mekansal bir harekettir (4).

Bu yaklaşımın temelinde geleneksel liberal ekonomi anlayışı yatmaktadır. Buna göre, ülkelerarası farklı ekonomik gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan dengesizlik, gelişen ekonomilerde bir işgücü fazlalığını yaratırken, gelişmiş ekonomilerde sermaye birikimine yol açar. Dolayısıyla gelişen ekonomilerdeki işgücü fazlası ile gelişmiş ekonomilerin sermaye birikimi arasında hem gönderen, hem kabul eden ülke, hem de göçmenlerin çıkarları açısından bir değişim gerekmektedir.

"Dengeli kalkınma" adı altında sunulan görüşe göre, gelişmekte olan ekonomiler için dış göç zorunludur. İşgücü fazlası gelişen ülke ekonomisi üzerinde verimi düşürecek ve enflasyonu artıracak nitelikleri taşıdığından, dış göç rahatlatıcı bir etken olarak düşünülmektedir. İşgücü fazlasını azaltan göçmenler göç yoluyla gelişmiş ekonomilerde iş ve kazanç sahibi oldukları için tasarruflarını kendi ülkelerine aktaracaklardır. Mishan ve Needleman'e göre dışardan gönderen ülkeye gelen bu dövizler yatırımlara yönlendirilebilecek ve kısa zamanda kalkınmayı sağlayacaktır (5). Bunun yanında, bu döviz transferleri gelişen ekonomilerde ulusal dış ödemeler dengesi

(3) İbid., s. 4.

(4) Saunders'den aktaran: Fürstenberg, 1974, s. 101.

(5) Mishan ve Needleman'den aktaran: Gitmez, 1979, s. 234.

üzerinde de olumlu bir etki yaratacaktır. Bu ulusal ekonomiye olumlu etkilerine ek olarak da, geri dönüş sonrası gelişmiş ekonomilerde nitelik kazanmış bu işgücü ülke ekonomisine yeni bir kan aşılayacağı ve kalkınma önderliği yapacağı da öne sürülmektedir (6).

Yabancı işgücü alan ülkede ise enflasyonun artışı ve dolayısıyla büyüme hızının yavaşlaması kaçınılmaz sonuçlar olarak düşünülmektedir. Bu durum ise uluslararası dengesizliğin bu yönden de giderileceği beklentisini doğurmaktadır. Böylece, iki uç arasındaki fark, giderek azalacak, umulan denge sağlanacaktır (7). Dengeli kalkınma modeline göre yine de işgücü göçü gelişmiş ekonomilerin çıkarlarına da hizmet etmektedir. Kabul eden ülke önceden yatırım yapmaksızın ekonomik gelişmesini hızlandırabilmek için gereken işgücü kaynağını bulabilmektedir (8). Göçmen işçilerin tüketim ve tasarrufları ise ülke ekonomisine ek bir canlılık getirebilecektir.

Bireyci olarak nitelendirilen işlevsel yaklaşıma göre göçmenin kendisi de tanım icabı dış göçten fayda görecektir (9). Gönderen ülkelerde işsizlik ve düşük ekonomik standartlara nazaran kabul eden ülkelere daha yüksek bir gelir seviyesi ve daha çok işgücü talebi mevcuttur. Göçmen işçi dış göç sayesinde işsizlik ve geçim sıkıntısından kurtulacağı gibi, iç ve dış piyasada kendi işgücünün değerini arttıracaktır; kendisini ve ailesini ekonomik sağlığa kavuşturacaktır ve geri dönüş sonrası özel bir iş kurma isteğindeyse gereken sermayeyi daha hızlı edinebilecektir (10).

(6) Gitmez, 1979, s. 231.

(7) İbid., s. 234.

(8) Aguirre Menendez, 1986, s. 34.

(9) Abadan-Unat, 1986, s. 4.

(10) Aguirre Menendez, 1986, s. 34.

Dengeli kalkınma modelin geçerliliğini "Dış Göçün Yapısal Etkileri" başlıklı bölümde inceleyeceğiz. Ancak Abadan-Unat'a dayanarak işlevsel kuram kısaca şu şekilde değerlendirilebilir: "bu tür bir kuramsal çözümleme kısa vadede göçmenin toplumsal uyumu, uzun vadede ise gönderen ve kabul eden ülkelerin gelişimi açısından pembe, iyimser bir tablo çizmektedir. "Bireyler yararlanıyorsa, toplum da yararlanıyor", türünden yanıltıcı bir varsayıma dayanan bu klasik kuram, tarihsel süreci ihmal etmek sureti ile yapay yoldan üretilen denge hesaplarına dayanmaktadır" (11).

(2) Çatışmacı Okul

Marksist ve Neo-Marksist görüşlerden yapısalcı sosyologlara kadar uzanan düşünce akımı çatışmacı okul adı altında toplanır. Bu tarihsel-yapısal düşünce sistemi bireyi değil, ulusal ve uluslararası siyasi ve ekonomik güçlerini göç olgusunu açıklayacak araştırma odağı olarak seçmiştir (12).

Marksist düşünce sistemine göre, göç tarihi sınıfsal yapı ve çatışma öğelerinin çerçevesinde ele alınmalıdır. Siyasi-ekonomik yapı, kapitalizm sürecine geçmesiyle beraber kırsal bölgeler kentlerin egemenlikleri altına girmektedir. Bir başka deyişle, kentlerde biriken sermaye kırsal yörelerdeki tarıma dayalı ekonomiyi kendisine bağlamaktadır. Kentler bu şartlar altında hızlı bir şekilde kalkınırken, ziraatçiliğin durumu buna nazaran daha da zayıflar. Bu süreç içerisinde ziraatçiliğin sanayi kesimine bağıllılığı artarken, yoksullaşan tarım kesiminin bir bölümü sanayinin bulunduğu kentlere göç ederek buradaki işgücü ordusuna katılır. Ancak teknolojinin gelişmesi bir yandan, kapitalizme has belli aralıklarla meydana gelen ekonomik krizler diğer yandan tüm mevcut işgücünün kullanılmasına engel olmaktadır. Bu şekilde

(11) Abadan-Unat, 1986, s. 4.

(12) İbid.

zaman içerisinde sık sık kapsamı değişen bir "nisbi nüfus fazlası" veya işsizlerin oluşturduğu "sanayi yedek ordusu" kapitalizmin gelişim özelliği olarak meydana gelir (13).

Marksist düşünürlere göre, burada kısaca özetlenmiş olan kapitalizme özgü yasalar aynı şekilde uluslararası boyutta da geçerlidir. Tarihi iktisadi gelişmeler sonucunda sanayileşmiş merkez ülkelerin etrafında tarımsal üretime dayanan ekonomik bir yapıya sahip olan çevre ülkeler yer almaktadırlar. Gelişmiş ülkelerde sanayi kesiminin büyüme ihtiyacını karşılamak için ara sıra ulusal işgücü yetersiz kalmaktadır. Bu şartlar altında çevre ülkelerin nisbi nüfus fazlası merkez ülkelerin ekonomik sektörlerine katılarak, aslında merkez ülkelerin daha da kalkınmasına yaramaktadır. Dış göç olgusu bu şekilde dünya ekonomisinde servet biriktirme sürecinin temel öğelerinden biri olarak gösterilmekte. İşlevsel kuramın savunduğu insan ve sermaye akımı neticesinde oluşan denge kuramı geri çevrilir; asıl zayıf bölgelerin giderek güçlü bölgelere tabi olacağı öngörülür (14). "Soruna bu açıdan bakılınca, dünya çapındaki ekonomik eşitsizlik koşullarını güçlendirmekte, güçlü devleti ve onun merkezinde yer alan özel sermaye ile -bir ölçüde- tabi olan ulusun merkezine yararlar sağlamaktadır. Aynı bağlamda bu ilişki merkez devletlerin çerçevesinde yer alan ufak ölçekli yerel sermaye ve çalışanları ile çevre ulusların tümünün gelişmesini durduran bir olgudur. Başka bir deyimle, dış göç asimetrik bir etkileşime dayandığı için, merkez ve kenar devletler arasındaki uçurumu genişleten bir süreçtir" (15).

Çatışmacı okul çerçevesinde yer alan Harbach'ın göç kuramı ulusal ve uluslararası bağlamdaki karşılıklı etkileşimi konu almaktadır (16). Göç, bu anlayışa göre, uluslararası

(13) Nikolinakos, 1973; Teber, 1983, ss. 18-25.

(14) Bkz. Teber, 1983, s. 23.

(15) Abadan-Unat, 1986, s. 5.

(16) Harbach, 1976.

sistemler hiyerarşisinde farklı yerlere sahip olan iki ulusal sistemin etkileşim sürecidir (17). Bu ilişkiden kabul eden ülkeler daha kazançlı çıkmaktadırlar. Harbach'ın genel varsayımına göre, işgücü göçü sonucunda ortaya çıkan bu etkileşimin ana belirtisi, strüktürel bir egemenlik ilişkisini temsil eden sömürü düzenidir. Bu ilişki daha yüksek seviyede olan kabul eden ülkelerde ve daha düşük seviyede olan gönderen ülkelerde söz sahibi olan grupların birbirlerine çıkarlar uyumu içerisinde bağlanmaları ile sağlanmaktadır. Ancak ekonomik açıdan bu tür bir ilişkide kabul eden ülkelerde varolan üretim kapasiteleri tümüyle kullanılabilir hale gelirken, gönderen ülkelerde boşluklar meydana gelecektir. Sosyal yapıda da aynı şekilde kabul eden ülkelerde bir iyileşme, gönderen ülkelerde ise bir kötüleşme görülecektir. Diğer yandan kabul eden ülkede milli gurur, güçlülük duyguları, özerklik ve kendini üstün görme eğilimleri pekiştirilirken; gönderen ülke nüfusunda edilgenlik, bağımlılık ve aşağılık duyguları gelişecektir (18).

Harbach'ın kuramında olduğu gibi, Hoffmann-Nowotny'nin kuramı da ulusal ve uluslararası sistemlerin incelenmesiyle dış göçün nedenlerini açıklamaya çalışmaktadır. Toplumsal sistemler kuramına göre ulusal toplumlar arasında ("uluslararası toplumun birimleri arasında") (19) gelişim farklılıkları görülebilmektedir. Bu farklılıklardan dolayı, daha gelişmiş toplumlara yönelik bir göç eğilimi meydana geldiği ifade edilmektedir. Bunun nedeni ise, daha az gelişmiş toplumlarda ortaya çıkan yapısal bir gerilimin sonucunda (anomi) bu gerilimi yaşayan bireylerin daha az yapısal gerilime sahip olan toplumlara göç ederek, bu gerilimden kurtulma isteğinde yatmaktadır. Bu şekilde gönderen ülkede yapısal gerilim azalacak, ancak kabul eden ülkelerde gerilim artacaktır. Bunun

(17) İbid., s. 137.

(18) İbid., s. 147.

(19) Hoffmann-Nowotny'den aktaran: Heckmann, 1987, ss. 46-48.

nedeni, kabul eden ülkelerde göçmenlerin toplumsal tabakalaşmasını oluşturan piramidin en alt kademesinde yer almalarıdır. Kabul eden ülkede sosyo-ekonomik yapı göçmenlerin gelmesiyle genişler ve kabul eden ülke toplumunun alt tabakasına yükselme olanağını verir. Ancak kabul eden toplumda her bireyin aynı olanaklara sahip olmaması, bu kişilerde yine bir gerilim kaynağını oluşturur. Bu gerilim kendisini yabancı düşmanlığı ve yabancılara karşı önyargılar şeklinde gösterecektir. Bu gerilimin azaltılması ise göçmenleri caydırma ve geri göçe yöneltme politikası ile sağlanmaya çalışılır. Bu şekilde göç toplumların yapısını değiştirebilecek nitelikte düşünülmektedir.

Bu bölümde işlevsel kuram ve çatışmacı okul diye adlandırılan ve kuramsal boyutta dış göç olgusunu inceleyen farklı yaklaşımları kısaca özetlemeye çalıştık. Bu iki temel yaklaşımın geçerliliği ancak bulgular esnasında değerlendirilebilir. Dış göçün etkilerini inceleyeceğimiz bölümlerde bu kıyaslamayı yapacağız. Burada şunu belirtmekte fayda vardır: gerek işlevsel kuram, gerek çatışmacı okul katıksız bir şekilde uygulanmamaktadır. Araştırmacılar bir çok konuda bu iki yaklaşımın kesiştiği noktalarda buluşurlar. "Göçle ilgili bireysel ya da hane çapındaki kararlar gerçi makro yapısal değişkenler tarafından belirlenmektedir, fakat nihai olarak bu kararlara uluslararası finans kapitali gibi anonim bir ünite yerine, işgücü yollayan ülkelerde süregelen/olmakta olan siyasal süreçlerle, bu ülkelerde işveren/işçi anlaşmazlıklarını çözümüleme yöntemleri ile bireyler de etki yapmaktadır" (20). Bundan sonraki bölümde sosyo-ekonomik nedenlerden ayrı düşünölemeyecek bireysel göç nedenleri ile ilgili araştırmalara değineceğiz. Ardından dış göç olgusunun kuramsal boyutta varsayılan etkilerini inceleyerek, bu kuramların uygunluğunu irdelleyeceğiz.

(20) Abadan-Unat, 1986, s. 5.

b) Bireysel Nedenler

Bir önceki bölümde dış göçün nedenlerini toplumların farklı tarihi ve sosyo-ekonomik gelişmeleri üzerinden açıklamaya çalışan kuramları kısaca özetlemeye çalıştık. Bu makro-sosyal etkenin dışında göç olgusu mikro düzeyde, yani bireyin davranış düzeyinde de ele alınmıştır. Burada bireyden bahsederken doğal olarak göç kararının genelde bir ailenin yaşaması için seçilen bir strateji olduğunu ve sadece tek bir kişinin ihtiyaçlarına cevap vermediğini de unutmamak gerekir. Lepore'ye göre göç etmek, her ne kadar kişisel bir faaliyet ise, göç evde kalanları da etkiler. Araştırmacı bu yüzden psiko-sosyal bir yaklaşımı toplumsal bir yaklaşım kadar önemli görmektedir (21).

Makro-sosyal düzeydeki yaklaşımdan farklı bu bakış açısı sosyal psikoloji kökenlidir ve bireyler düzeyinde dış göçün nedenlerini (motivlerini) araştırmaktadır. Bu yaklaşım "itici-çekici güçler kuramı" (pull-push-theorie) olarak birçok ampirik araştırmanın temelini oluşturmuştur (22).

İtici-çekici güçler kuramına göre, belirli etkenler dış göçe yol açmaktadırlar. Kuramın ana varsayımı şu düşünceye dayanır: Belli bir durumda, ancak ampirik araştırmalar sonucunda belirlenebilecek, bazı itici etkenler egemen ise, kişi bu durumdan kaçıp, çekici etkenlerin egemen olduğu bir duruma geçmek isteyecektir ve bu şekilde yatay bir göç olgusu meydana gelecektir (23).

Dış göç olgusunda kişi, itici etkenleri yetiştirdiği ülkenin koşullarında görür. Çekici güçleri ise bir başka ülkenin (bu genellikle daha fazla gelişmiş bir ülkedir) koşulla-

(21) Lepore, 1986, s. 95.

(22) Bkz. Örneğin Hope, 1976.

(23) Fürstenberg, 1974, s. 100.

rında bekler. Bu şekilde gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere yönelik göç hareketleri göçmenin kıyaslama sürecinin sonucu olarak düşünülür. Bireysel karar sürecinin çeşitliliğini göz ardı etmeden, yine de, göç kararının nedenleri hakkında bazı genellemelerde bulunmaktadır. Örneğin, Hope temel itici bir etken olarak az gelişmiş ülkelerdeki gelir düzeyini ve yaşam standartlarını öne sürmektedir (24). Dolayısıyla göçün ana nedeni olarak gelir düzeyinde ülkeler arasındaki farklılık öne sürülür. Birey "yer değiştirmenin bedeli" bu farktan çıkardığı halde başka yerleri daha avantajlı görüyorsa, göç etmesi kaçınılmazdır diye düşünülür. Ancak "yer değiştirmenin bedeli" sadece parasal öğelerden oluşmaz, biri kültürünü ve ailesini terk ettiğinde sosyal ve psikik açıdan da bir bedel ödemektedir (25). Dolayısıyla, bir genelleme yapılacaksa, itici ve çekici etkenlerin belirlenmesinde sosyal, psikolojik ve ekonomik etkenler göz önünde tutulmalıdır. Cases Mendes tarafından sunulan bir çalışmada genel olarak şu itici ve çekici etkenler belirlenmiştir (26):

Çekici nitelikte etkenler:

- + Gelir düzeyinde kabul eden ülke ile kişinin kendi ülkesi arasındaki belirgin farklılıklar.
- + Teknolojik gelişim farklılıkları. Yani, kişi kendi ülkesinde işini başarıyla yapabilmesi için bulabileceği destek ile kabul eden ülkede bulabileceği desteği kıyaslar.
- + Maceracılık.
- + Teknik kadrolarda bazı boşluklar yaşayan ülkelerden çok çekici tekliflerin gelmesi.
- + Gelişmiş ülkelerin gelişmekte olan ülkelerin bazı sektörlerinde tek elci durumda olmaları.

(24) Hope, 1976, s. 209.

(25) Keely, 1986, s. 180.

(26) Cases Mendez, 1977, s. 192.

İtici nitelikte etkenler:

- Düşük yaşam seviyesi veya beklenebilecek kişi başına maaş düzeyi.
- İşgüvensizliği veya tatminsizliği.
- Kendi ülkesinde bazı değişimlere karşı direnmek (örneğin, oluşan yenilikler, deneyler, ahlaki değerlerin değişmesi; suçluluk oranında artışlar, vb.)
- Belki akademik özgürlüğü kısıtlayan siyasi ortam.
- Ekonomik olmayan nedenlerden dolayı hor görülme (örneğin, din, ırk veya sosyo-kültürel açıdan bir azınlığa mensup olmak).

Bu etkenlerin dışında siyasi değişimler; doğal felaketler; vb. sayılabilir. Ancak işçi göçü ile ilgili araştırmalarda maddi sıkıntılar veya parasal amaçlar temel neden olarak gösterilmektedir. Çoğu işçinin Batı Avrupa'ya geçici olarak gittiği; aslında sadece bir arsa satın alabilmek, evlenebilmek ve buna benzer sebeplerden dolayı gereken parayı biriktirmek amacıyla yurdunu terk ettiği ve kendi ülkesini her zaman referans noktası olarak düşündüğünü; geri dönüşünü göç sürecinin doğal bir sonu olarak gördüğünü; ancak göç süresi içerisinde beklentileri açısından değişimler yaşadığı öne sürülmektedir (27). Yani, itici ve çekici etkenler göç süreci içerisinde nitelik ve önem açısından değişime uğrayabilirler. Dolayısıyla bu etkenleri bireysel düzeyde her zaman kalıcı olarak düşünmemek gerekir.

Bunun yanında maddi nedenlerin bu denli egemen olmadığı sonucuna varan araştırmalar da mevcuttur. Örneğin, Hindistan'dan Kanada'ya göç etmek isteyen bir örneklem üzerinde yapılan bir araştırmada (örneklemin % 95'i üniversite

(27) Bkz. Örneğin Entzinger, 1985, ss. 275-276.

mezunu idi), kişilik gibi etkenlerin de göç motivasyonuna etkisi araştırılmıştı. Sonuçlara bakıldığında, göç kararını etkileyen en önemli değişken mesleki tatmindir. Mesleki açıdan tatmin olmayanlar göç etmeye daha eğilimli olarak göze çarpıyordu. Ancak mesleki tatmin boyutunda gelir; iş koşulları; karyer olanakları vb. arasında bir ayırım yapılmamıştı. İkinci önemli etken ise kişilik boyutunda bulundu. Buna göre göçmenlerde bir çağdaşlık eğilimi veya "dışarıya bakma tutumu" görülmekteydi. Göçmenler dünya haberleri ile kamu sorunlarına ilgi duyma ve yeni kişilere açık olma konusunda göç etmeyenlerden farklı olarak daha olumlu bir yaklaşım sergilemişlerdi. Bunun yanında göçmenler denetim boyutunda (locus of control) içten olarak görülmekteydiler ve sansasyon arayış puanları daha yüksekti (28).

İtici ve çekici etkenler kuramı işlevsel kuramın ana varsayımlarından olan "dış göç, bireyin ussal hesaplara dayalı gönüllü bir tercihidir" düşüncesini tartışılır bir hale getirmektedir. Özellikle kişinin kendi ülkesinde yaşadığı yoksulluk, dini veya siyasi baskılar ve işgüvensizliği gibi itici etkenler göçetme kararının gönüllülüğünü nispetleştirmektedir. Çünkü yurdunu terk etmek gibi bir hareket, kişinin kendi iradesiyle ve maddi bir baskı olmaksızın gerçekleşmişse de bu davranış işsizlik; geçim sıkıntısı; çocuklara olan eğitim yetersizliği; gelecek kaygısı gibi nedenlerin varlığına bağlı olunca, gönüllülük ve gönülsüzlük arasında bir ayırım yapmak çok zorlaşır (29).

(28) Winchic & Carment, 1988, s. 734.

(29) Bkz. Bu konuda örneğin: Aguirre Menendez, 1986, s. 34.

3. DIŞ GÖÇÜN ETKİLERİ

Dış göç, karar verme, dış ülkede yaşam ve geri dönüş aşamalarından oluşan üç basamaklı bir süreç olarak tanımlanmıştır. Bir önceki bölümde dış göç olgusuna kuramsal açıdan yaklaşan ve dış göçe yönelik bir karara yol açan yapısal ve bireysel nedenleri konu alan temel akımları kısaca özetlemeye çalıştık. Bu bölümde dış göçün hem gönderen hem de kabul eden ülkelerde makro ve mikro düzeyde ne gibi durumları yarattığını incelemeye çalışacağız. Aynı zamanda işlevsel ve çatışmacı yaklaşımların da geçerliliğini gözlemler üzerinde denetleyeceğiz.

a) Dış Göçün Yapısal Etkileri

İşlevsel kuramın denge modeline göre, dış göç hem kabul eden ülkenin hem de gönderen ülkenin çıkarına olan bir olgudur. Ancak verilere bakıldığında birçok araştırmacı bu işgücü akımının sonucunda, kabul eden ülkelerin daha kazançlı olduğunu savunur.

Cases Mendez'e göre, kabul eden ülke açısından dış göç şu olumlu gelişmelere neden olur:

- Milli üretim artar;
- Göçmenler ücretleri düşük tutar;
- Büyüme hızı artar;
- Yetişmiş eleman kabul eden ülkeler bu kişinin eğitim masraflarını üstlenmedikleri için kazançlı çıkarlar;
- Tahsilli göçmenler genellikle iş piyasasında rakip olarak değil boşlukları dolduracak kişiler olarak bulunurlar (1).

(1) Cases Mendez, 1977, s. 195.

Bunun yanında gönderen ülkelerde de dış göç dolayısıyla bazı olumlu değişimlerin meydana geleceği beklenir:

- Nüfus artışı dolayısıyla istihdam açısından meydana gelen baskıların azalması;
- Göçmenlerin ülkelere gönderdikleri paranın bir döviz kaynağı oluşturması;
- Kişilerin yurt dışında kazandıkları becerilerin ilerde teknoloji transferini kolaylaştırması (2).

Göçün gönderen ülke ekonomisine etkisinin hem olumlu, hem de olumsuz olduğunu ileri süren Coelho (3), benzer bir şekilde şu olumlu etkileri sıralar:

- Göçmenin ailesine gönderdiği para ülkeye döviz olarak gelir ve sermaye oluşumuna katkısı olur;
- İşsiz sayısının azalmasıyla kişi başına gelir artar;
- Kamu sermaye birikimine olan baskı azalır;
- Kişi geri göç sonrası beşeri sermaye açısından katkılı olur.

Ancak Coelho bu etkilerin karşısında olumsuz etkilerin de var olduğunu ileri sürer:

- İşçi dövizlerinin ülkeye aktarılmasında gözlenen devamsızlık planlı bir ekonomik gelişmeyi zorlaştırır;
- Tüketim alışkanlıklarının değişimi ithalatı çoğaltır;
- İşçi dövizlerinin gönderilmesi kamu sektörünün borçlanmasını pekiştirerek enflasyoncu bir etki yaratır;

(2) İbid., s. 196.

(3) Coelho, 1989, s. 187.

- Gönderen ülke vasıflı ve tahsilli iş gücü kaybına uğrar;
- Eğitim sektöründe sosyal yatırımların bir bölümü boşa çıkar;
- Geri dönüş sonrası sosyal gerginlik artar (4).

Dengeli gelişme modeline göre gönderen ülkelerde dış göçün etkisi olarak enflasyon oranında bir azalma; kabul eden ülkelerde ise tam tersine enflasyon oranında bir artış beklenmektedir. Bu şekilde iki uç arasındaki farkın giderek azalacağı ve gelişmiş ile gelişmekte olan ülkeler arasında bir dengenin oluşacağı varsayılmaktadır. Bu modelin iyimser bakış açısına karşın Gitmez; gerçeklerin tam tersini gösterdiğini, dışardan işgücü alımı çoğu gelişmiş ülkelerde enflasyonu önlediğini, kalkınmakta olan ülkelerin insan kaynağını kullanarak da gelişmiş ülkelerin daha hızlı bir büyüme içine girdiğini; bu şekilde de gelişmiş ve kalkınmakta olan ülkelerin arasındaki uçurumun daha da arttığını öne sürmektedir (5).

Bununla beraber gelişmiş ülkelerde yaşayan yabancı işçiler hazır bir işgücü temsil etmektedirler. İstendiğinde çağrılan, istendiğinde ülkesine geri gönderilen bir yedek işgücü ordusunu oluştururlar. "Çoğu nitelikli olan bu işgücünün geçmişi için hiçbir gidere katlanılmadığı gibi, gelecekte, tüm ekonomik gücünü harcadıktan sonra da bir gidere katlanılmayacaktır" (6). Bu yedek ve ucuz işgücünün yaşamsal altyapı giderlerine (çağdaş konutlar; özel okullar, vs.) de katlanılmadığı gibi, refah toplumun birçok sosyal hizmetlerini vergileri ile ödeyen "konuk" işçiler, birçok sosyal haktan da faydalanamamaktadır. Ücret artış taleplerinde bulunmaları için de bu göçmen işgücüne karşı katı yabancı yasaları

(4) İbid.

(5) Gitmez, 1979, s. 235.

(6) İbid., s. 240.

işler. Gitmez'e göre bu durum, alıcı ülkenin marjinal kazanç oranlarını umulmadık ölçülerle yükseltmekte (7).

Vassaf buna ek olarak, Batı Avrupa'daki toplumlarda doğum oranının devamlı düştüğünü; böylece yaşlanan Batı Avrupa nüfusu için yeni ve yüksek doğum oranlı insan gücünün gelmesinin, gelecekteki bazı sorunları da çözebileceğini savunmaktadır. Örneğin, merkez ülkelerin ordularında asker açığını "devşirme" yöntemleriyle göçmen ailesi gençlerin kapatacağını ileri sürmektedir (8).

İşgücü göçün kabul eden ülkelerin ekonomisine bir yük değil, bir kazanç oluşturduğunu ölçen, F. Almanya'nın Duisburg kentinde Türk göçmen işçileri ile yaptığı bir araştırmada göstermektedir. Edindiği verilere göre, bu işçiler tasarruflarının sadece 1/5'ini Türkiye'ye gönderirken, 4/5'ini F. Almanya'da ya dayanıklı tüketim mallarına ya da bankalara yatırıyorlar. "Bu şekilde Türk işçileri hem işgücü olarak hem de tüketim ve tasarruf alışkanlıklarıyla Alman ekonomisinin gelişmesine katkıda bulunmaktadır" (9).

Alıcı ülkelerin zarar görmesini engelleyecek bir olgu ise, alıcı ülkeler tarafından belirlenen göçmeni kabul etme koşullarıdır. Göç tarihine bakıldığında, tüm uygulamalar alıcı ülkelerin işgücü alım ve gerektiğinde göre gönderme konularında tek karar verici taraf olduğunu göstermektedir. Bu karar işgücü alımının kapsamına yansıtıldığı gibi, alınacak işçilerin nitelikleri de gelişmiş ülke tarafından belirtilmektedir (10). Örneğin, eskiye göre Avrupa'dan göç edenlerin sayısı son yıllarda düşmüştür. Bunun nedeni olarak A.B.D., Kanada ve Avustralya'ya kabul edilmek için artık ırk

(7) İbid., s. 242.

(8) Vassaf, 1983, s. 121.

(9) Ölçen, 1986, s. 71.

(10) Gitmez, 1979, s. 234.

ve milliyete değil, ekonomik becerilere bakıldığı düşünülmektedir (11).

Bütün bu ekonomik çıkar hesapları dış göçün milyonlarca insanın sorunu olduğunu unutturmamalı. Her ne kadar gönderen ve kabul eden ülkeler ekonomik açıdan kârlı çıkıyorsa da ekonomik istikrara göre kabul edilen veya ülkelere geri gönderilen bu insanlar, göç ile beraber büyük acılar ve sorunları da beraberinde getirmektedirler. Bu açıdan bakıldığında, sosyo-kültürel boyutta bir çok sorunun meydana geleceği ortaya çıkmaktadır. Cases Mendez özellikle tahsilli göçmenlerin kendi ülkelerinin iş piyasasında boşluklar yarattıklarını ve sosyal değişmeyi pekiştirici özelliklerin de bu şekilde yok olmasının gelişen ülkelere uzun vadede büyük zararlar verebileceğini savunmaktadır (12).

Coelho'ya göre, gönderen ülke toplumunda dış göçün etkisinden dolayı göçmenler ve kalanlar arasında çatışma ve gerginlik yaşanmaktadır. Göçmenler, geri dönüş veya iletişim yoluyla memleketlerine aktardıkları yeni yaşantı ve yaşam tarzıyla yetiştikleri toplumun geleneksel değer ve davranış kalıplarını bir nevi tehdit etmektedirler. Özellikle genç kuşağın yurdunu terk etmesiyle zaten sosyal güç daha da çok yaşlanan kesime kalmıştır. Bunlar ise yenilikçi olmaktan çok geleneklere bağlıdırlar. Genç göçmenlerin yeni dünya bakışları bir yerde geleneksel sosyo-ekonomik yapı ile çatışmakta, bu ise ilk başta geleneksel aile yapısını etkilemektedir. Anlaşmazlık ve yaşanan çelişki ailenin gelişmesini duraksatır veya dağıtır. Bu şekilde de psikolojik ve kültürel çöküntü sosyo-kültürel bir krize yol açar. Tüm bu gelişme ancak geri göç ile birlikte son bulabilir. Geri göç sayesinde kişiler değerlerini de kendi toplumlarına aktarırlar, geleneksel kalıplarla bir sembiyoza girerler. Coelho, ancak bu şekilde

(11) Gould, 1988, s. 382.

(12) Cases Mendez, 1977, s. 198.

kırsal toplumlara önemli olan kültürel değerlerini ve geleneklerini kaybetmeden modernlik yolu açılabilceğini savunur (13).

Kabul eden ülkede de göç sadece olumlu sonuçlar vermez. Gelişmiş ülkelerin çağdaş hukuk yapısı dış göç olgusu karşısında bir sınav vermek zorundadır. Örneğin, F. Almanya'da yabancı işçilere "misafir işçisi" olarak bakılmaktadır; yani geçici olarak göç etmiş kişiler olarak. Aslında bu konuda yabancı işçiler de farklı düşünmemektedirler. Biraz para biriktirip, belirsiz bir süre sonra yurtlarına dönüp daha iyi bir yaşam sürme düşüncesindedirler. Ancak her iki tarafın da beklentileri de yerine gelmemiş, Almanya'da yabancı işgücü sayısında 1973 yılından beri önemli bir değişme kaydedilmemiştir.

Yabancı işçiye misafir diye yaklaşan ve bu yaklaşımı 30 yıldır değiştirmemeye çalışan bazı B. Avrupa ülkelerinde, bu olgu çağdaş hukuk devletinin de yapısına ışık tutmaktadır. Baker ve Lenhardt'a göre çağdaş hukuk devletinin üç ana esası vardır ve her bir esasta çağdaş hukuk devleti göç olgusu esnasında başarısız kalmaktadır (14):

(1) Her insan devlet gücüne karşı formal, direkt ve eşit bir bağlantıdadır. Ancak göç olgusu bu esası sarsmaktadır. Vatandaş hakları eşit olmayan bir şekilde dağıtılmıştır. A.B.D.'nde entegrasyon daha ön planda olsa bile; örneğin Almanya'da Almanlar ve yabancılar aynı haklara sahip değildir. Ne seçme hakları vardır, ne de siyasi faaliyette bulunma hakları.

(2) Performans ilkesine dayanarak ekonomik alanda herkese aynı olanaklar tanınmalıdır. Bu konuda da yabancılara

(13) Coelho, 1989, s. 185.

(14) Baker ve Lenhardt, 1988, ss. 40-42.

çoğu kez sınırlamalar getirilmiştir. Çoğunun özel bir teşebbüs hakkı yoktur. Bunun yanında meslek odaları da belli bir sınırlama getirerek, yabancı meslek sahiplerini dışlamaktadırlar.

(3) Bireyin sosyal devletin kurumlarından eşit ölçüde yararlanma hakkı vardır. Ancak çoğu yabancı işçi ve ailesi bu hususta dışlanmaktadır. Örneğin, sosyal yardıma muhtaç olan yabancılara oturma izni kaldırılabilmektedir. Bu durumda kovulma tehlikesi yaşamak istemeyen yabancılar bu haklarını kullanmamayı yeğlemektedirler. Bunun dışında devletin hristiyan kurumlarını tek yönlü desteklemesi de Baker ve Lenhardt'a göre bu konudaki eşitsizliği göstermektedir. Araştırmacılar bütün bu eşitsizliklere bakıldığında burjuva toplumu ilkesi "herkesin performansına göre", "herkesin pasaportunu veren başkentine göre" ilkesi ile rekabete girmiş olduğu sonucunu çıkarmaktadırlar.

İşlevsel kuramcılara göre kabul eden ülke-gönderen ülke-göçmen üçlüsünün her bir birimi dış göçten faydalananaktır. Dengeli kalkınma modeline göre de gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki büyük fark azalacak, her birimin ihtiyaçları karşılanacak. Bu bölümde sunduğumuz bazı verilere göre, dış göçü sosyo-ekonomik düzeyde sadece olumlu etki yaratan bir olgu olarak görmemek gerekir. Kabul eden ülkelerde dış göç dolayısıyla mevcut işgücü açıklıkları kapanabiliyorsa da, ekonomik büyüme hızı her ne kadar artıyorsa da; bu yabancı işgücü ordusu kültürel, sosyal ve hukuki alanda birçok sorunlara yol açmaktadır. Gönderen ülkelerde de, özellikle genç ve nitelikli işgücünün göç etmesiyle birlikte ulusal ekonomi ve sosyal yapı zarar görecektir. Bundan sonraki bölümde, göçün göçmen ve ailesi üzerine etkisini inceleyeceğiz. Göçü gerçekleştiren insan acaba bu göçü nasıl yaşar?

b) Dış Göçün Birey Üzerine Sosyopsikolojik Etkisi

Dış göç esnasında kişi kendi toplumundan ayrılıp yeni bir topluma geçer. Her iki toplum da, kültürel, sosyal, ekonomik ve siyasi açıdan az veya çok birbirinden farklıdırlar. Örneğin, işgücü göçünde göçmen işçi genellikle tarım ekonomisine dayanan bir toplumdan çok gelişmiş bir sanayi toplumuna geçmektedir. Psikososyal açıdan göçmenin bu farklı topluma uyum sağlaması büyük bir performans göstermesini gerektirmektedir. Zorlamalar ve iç çatışmalarla geçen bu uyum süreci bir çok araştırmacı tarafından sınıflandırılmaya çalışılmıştır.

Pinter, A.B.D.'ne göç eden kişilerin, ilk başta yeni toplumun olanaklarına hayranlık duyduklarını belirtmiştir. Bunu izleyen "hatıra" döneminde ise göçmen bazı izlenimleri toplamaya ve muhafaza etmeye çalışır. Üçüncü dönemi Pinter ayılma süreci olarak tanımlar. Göçmen hayranlık duyduğu ilk izlenimleri yeniden değerlendirir ve son olarak da asimilasyonun sınırları hakkında düşünme sürecine girer (15).

Cases Mendez'e dayanarak (16) göçmenin uyum süreci beş basamaklı olarak da gösterilebilir. İlk başta kişi kendi ülkesinin sosyal yapısıyla yeni ülkedeki sosyal yapı arasında kalır; bir çatışma durumunu yaşar. Bu bağlamda, Boos-Nuenning ve Nieke, az gelişmiş ve kültürel açıdan farklı olan bir ülkeden çok gelişmiş bir ülkeye geçişte göçmenlerin bir kültür şoku yaşadıklarını öne sürmektedir. Kabul eden ülkenin kültürü tehdit edici olarak algılanmakta ve çoğu olay anlamsız ve beklenmedik gelmektedir (17). Özellikle göçün bu başlangıç döneminde sosyal çevre içinde bir yönelim sınırlanmıştır. Dil güçlüğü kendi beklentilerini ifade edip savunmayı, yabancı olan hakim norm ve değerleri benimsemeyi zorlaştır-

(15) Pinter, 1978'den aktaran Ziegeler ve Hock, 1982, s. 96

(16) Cases Mendez, 1977, s. 193.

(17) Boos-Nuenning ve Nieke, 1982, s. 67.

maktadır. Başta kendi ülkesinin norm ve değerlerine sadık kalma kişiyi kültürel ve sosyal açıdan dışlar ve marjinal kişinin oluşumuna yol açar. Gross'a göre "bu yol kültürel ve sosyal kenara gider; çoğu durumda izolasyon ve korkulara yol açar; ve bunun yanında psişik ve psikojen hastalıklara neden olur" (18).

Bu çatışma durumunu adaptasyon süreci izler. Göçmen, göç kararını belirleyen amaçlarına varabilmek için sosyal durumu (konteksi) en azından kabaca anlamaya başlar. Kendi amaçlarına hizmet edebilecek hususlarda yeni toplumun bazı değerlerine uyum sağlar (19).

Adaptasyon dönemini akültürasyon dönemi takip eder. Göçmen artık toplumun bazı değerlerini amaçlarına yönelik bir araç olarak değil, kendiliğinden olumlu olarak kabul etmektedir. Ancak kabul eden ülkenin kültürüne uyum sağlamanın ve kendi kültüründen kopmaların başladığı bu dönem psikolojik zorlanmalara da yol açar. Bu dönemde kişi kimlik ve kişilik bunalımını yönelimsizlikten dolayı yaşayabilir. Özellikle kabul eden ülkenin kültürel çevresine kısmen uyum sağlayanlar arasında birkaç yıl sonra yönelimsizlik sık rastlanan bir olgudur (20). Göçmenin yaşadığı kimlik bunalımı ise, Boos-Nuenning ve Nieke tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır: Göçmen kültürel bir sadakat (loyalite) çatışmasını yaşamaktadır. Ya yeni toplumun kültürel değerlerini benimseyerek uyum sağlamaya çalışacak; ya da kendi ülkesinin kültürel değerlerine sadık kalacak. İlk yol yoğun kimlik sorunlarının yaşanmasına yol açarken, ikincisi de sosyal alanda kabul eden ülke toplumu tarafından dışlanmayı pekiştirecektir. Bu dışlanmanın yaratabileceği psişik sorunlardan ise taze tutulan

(18) Gross, 1974, s. 280'den aktaran: Ziegeler ve Hock, 1982, s. 95.

(19) Cases Mendez, 1977, s. 193.

(20) Boos-Nuenning ve Nieke, 1982, s. 67.

geri dönüş hayalleriyle kaçınılır ki, bu durum da kişiyi uyum sağlama çabalarından daha da uzaklaştırır (21).

Asimilasyon döneminde ise göçmen artık kendi ülkesinde geçerli olan değerlerinden yeni toplumdaki değerler uğruna vaz geçmeye başlar. Esser'e göre göçmen, bu süreç içerisinde çevresiyle kişisel ve ilişki alanında bir denge kurmaya çalışmaktadır. Kişisel düzeyde asimilasyon bilişsel (kognitif) ve özdeşici (identifikatif) diye adlandırılan boyutlarda gerçekleşir. Esser, bilişsel boyutta kişinin bilgi ve becerileri edindiğini (örneğin: dilbilgisi); özdeşici boyutta da kabul eden ülkenin davranış kalıplarını, simge ve özelliklerini benimsediğini; kendini bir yönde yeni kültürün bir üyesi olarak düşündüğünü öne sürer (22).

Asimilasyon döneminden sonra entegrasyon süreci başlar ve sonu olmayan bir süreç olarak devam eder. Ancak entegrasyonu tek yönlü olarak düşünmemek gerekir. Göçmenin asıl kültürünün kalıntılarını halen içinde taşımaktadır ve bunlar yeni topluma bazı yenilikler getirebilecek niteliktedirler. Ancak göçmen ve kabul eden ülkenin toplumu birbirine yaklaştığı durumunda bu nitelikler değerlendirilebilir. Aksi takdirde göçmenin yeni topluma uyumu engellenir, Friedrich'in deyişiyle, göçmenler sosyal bir azınlık durumuna düşerler (23).

Örneğin, Batı Avrupa'ya işgücü olarak getirilen yabancı işçiler, o ülkelerde uzun yıllardır yaşadıkları halde toplumda eşit haklara sahip vatandaşlar olarak kabul edilmemektedirler. İzole bir durumda, dışlanmış kişiler olarak yaşamaktadırlar ve hiçbir otorite onları etkin bir şekilde korumamaktadır. Bu şekilde azınlıklar için tipik bir görüntü ortaya çıkmaktadır: yabancı işçiler yoğun işgücü isteyen üre-

(21) İbid., s. 71.

(22) Esser, 1981, s. 77.

(23) Friedrich, 1982, s. 13.

tim alanlarında; vasıfsız işçi gerektiren alanlarda; düşük maaşla; fiziki ve/veya ruhsal alçlıdan olumsuz işlerde çalışmaktadırlar. Konutları daha bakımsız ve küçük olmakla beraber nispeten daha pahalıdır. Oturma iznini kaybetme korkusundan bu olumsuz koşullara razı olmaktadır ve böylece gittikçe, özellikle büyük kentlerde, belli bölgelerde yoğunlaşıp geto oluşumuna gitmektedirler. Friedrich, bu nitelikte olan yabancıların toplumsal, hukuki, sosyal ve ekonomik durumun, onların entegrasyon ve uyumunu zorlaştırdığını belirtmektedir (24).

Ayrıca, toplumda dışlanmış bir pozisyonda olmak özellikle ekonomik kriz durumlarında gelecekle ilgili korkuları da beslemektedir. Sosyal ve ekonomik olarak yaşanan tehdit, sosyal koşullandırılmış bir korkuya dönüşür. Birey, ailesi ve yakınları oryantasyonsuzluk durumuna girerler. Bu durumda kendi becerilerinde eksiklikler görme; kendi ideallerinden şüphe etme eğilimleri artar ve korkuyu bir varoluş kaygısına dönüştürür (25).

Bu sorunlar kendini ailesel boyutta da gösterir. Tarım kesiminden gelen göçmen ailesi kabul eden toplumda geniş, çok çocuklu aile yapısından, sanayi toplumunda belirlenen çekirdek aile yapısına geçmek zorundadır. Bunun yanında kadınların da sanayi alanında ücretli işçi olarak çalışmaları, aile yapısındaki normları tehdit eder. Kadının işe girmesi, onu aile içinde sosyal ve ekonomik açıdan daha güçlü kılar. Bu durum ise aile içinde gerginliğin ve çatışmaların yoğunlaşmasına yol açabilir (26).

Göçün, göçmen üzerine psikolojik etkileri kritik yaşamsal olaylar (life event) kuramı çerçevesinde de ele alın-

(24) İbid., s. 14.

(25) İbid., s. 17.

(26) Bkz. Ziegeler ve Hock, 1982, s. 97.

mıştır. Bu kurama göre dış göç olgusu; felaketler, işsizlik veya ölüm gibi kişiyi derinden etkileyen bir olay niteliğindedir ve değişik sosyal ve psişik zorlanmalara neden olabilir. Normal yaşamı değiştiren sosyal ve psişik olaylar büyük bir uyum performansını gerektirmektedirler. Bu özellikle istenmeyen, beklenmeyen, karmaşık ve kişinin etkisi dışında algılanan olaylar için geçerlidir ve olumsuz sonuçların meydana gelmesini daha olası kılar. Bu olaylar ne kadar çok yaşanır ve/veya ne kadar uzun sürer ve/veya ne kadar yoğun bir şekilde etkili olursa, alışılmış başa çıkma yöntemleri de o denli yetersiz kalır. Kişisel tecrübe ve tavır ile sosyal desteğe bağımlı olan başa çıkma yöntemlerinin yetersiz kalması ise duygusal gerginliğe, nöro-salgısal ve patofizyolojik tepkilere neden olur ve bireyin organik veya psikolojik yatkınlığına göre patolojik süreçlere yol açabilir (27). Örneğin, bazı araştırmalarda kabul eden topluma nazaran göçmenlerin psikosomatik kökenli hastalıklara (özellikle mide ülserine) daha yatkın olduğu gösterilmiştir (28). Ziegeler ve Hock Federal Almanya'da yaşayan yabancı işçilerde yerli nüfusa göre daha sık akut paranoid tepki ve hipokondrik-depresif tepkiye rastlandığını, bu nedenle "konut işçi sendromundan³ bahsedilebileceğini öne sürmektedirler. Bunun yanında psişik sorunlarla ikamet süresi arasında bir ilişkinin mevcut olduğunu; bazı psişik hastalanmalar için risk dönemlerinin söz konusu olduğunu belirtmektedirler. Göçün ilk yılında tepkisel (reaktif) hastalanmaların daha sık görüldüğünü, ancak göçün dördüncü, beşinci yılında psişik rahatsızlıkların somatik hastalanmalara dönüştüğünü; bekar yaşayan işçilerin ailesi ile göç eden işçilere nazaran da psişik rahatsızlanmaya daha yatkın olduğunu savunmaktadırlar (29).

(27) Bkz. Siegrist, 1980, s. 313 ve Collatz, 1987, s. 180.

(28) Ayrıntılı bilgi için bkz. Toker, 1984; Koç, 1980.

(29) Ziegeler ve Hock, 1982, s. 100.

Dış göçün bireyin (ruh) sağlığını ne derece etkilediği değişik tartışmalara yol açmıştır. Bu konuda kabaca iki kuramsal yaklaşım ayırd edilmektedir (30). Eleme kuramına göre yurdunda da uyum sağlayamayan kişiler göç etmeye karar verirler. Bu yüzden göç ettikleri ülkeye psişik bozukluk eğilimini de beraberinde getirmektedirler. Buna karşın kritik yaşamsal olaylar, kültür şoku veya göç stresi gibi terimler ikinci kuramı teşkil ederler. Buna göre göçün kendisi ve kabul eden ülkedeki uyum zorlukları kişide psişik rahatsızlanma olasılığını artırmaktadır. Bu kültür çatışmasının daki mesafeye ve iki toplumun birbirine yaklaşım tarzına bağlıdır. Holfort (31) Federal Almanya'da yaşayan yabancı nüfusun içerisinde büyük farklılıkların var olduğunu öne sürmektedir. Alman kültürüne ve yaşam standardına yakın olduklarından, örneğin Hollandalı veya Avusturyalıları bir sorunlu grup olarak görmemektedir. Aynı şekilde yüksek nitelikli ve ticari açıdan önemli nüfusları (örneğin, Japonları) da ayrı tutmaktadır. Ancak,

- Alman kültürüne fazla yakın olmayan (din, teknolojik gelişme, değer yapısı açısından)
- Statüsü düşük olan işlerde çalışmak zorunda olan
- Siyasi veya ekonomik nedenlerden dolayı kendi ülkesine dönemeyen
- Alman konut politikası sonucu getolarda yaşayan (örneğin, Berlin, Frankfurt ve Köln'de getolaşmış Türk nüfusu) ve
- Güçlü bir lobiye sahip olmayan

yabancıların, kendileri ve çocukları için eğitim, iş ve yaşam alanında her zaman Almanlardan daha kötü durumda olduklarını belirtmektedir. Gittikçe ekonomik açıdan fakirleşecek olan bu grubun, sosyal dışlanma ile beraber (günah keçisi) izolasyona

(30) Grottian, 1983, s. 55.

(31) Holfort, 1981, s. 119.

itileceğini göstermektedir. Bu durum ise Jantzen'in psikopatoloji kuramına göre uzadıkça ruhsal sorunlara yol açacaktır (32).

Bu bölümde genel bir çerçevede dış göç ile beraber ortaya çıkabilecek uyum sorunlarına değindik. Görüldüğü gibi; uyum bir süreçtir ve sadece göçmenin çabaları ile sağlanamaz. Kabul eden toplumun yaklaşımı aynı ölçüde önem taşır. Göçmen, her ne kadar yeni toplumun ona sağladığı olanakları değerlendirip faydalanacaksa da, bunlara karşılık yaşadığı ruhsal ve fiziki rahatsızlıklar göçmeni o denli çok kendi ülkesine dönmeye yöneltecektir. Dış göç olgusunda son halkayı oluşturan geri göçün ne gibi sorunlara yol açabileceğini bundan sonraki bölümde tartışacağız. Bunu takiben, Türk dış göç olgusunu irdelleyeceğimiz bölümde, dış göç yaşantısının işçi göçmenler ve aileleri üzerine ne gibi etkili olduğunu dahasomut bir şekilde göstermeye çalışacağız. Böylece kuramsal açıdan ele aldığımız dış göç olgusunu daha ayrıntılı ve somut bir şekilde inceleme olanağına sahip olacağız.

(32) Jantzen, 1979, s. 62.

4. GERİ GÖÇ OLGUSU

Evveliden tanımladığımız gibi, geri göç dış göç olgusunun bir parçasıdır ve göç halkasının sonuçlandığının göstergesidir. Genellikle birkaç yıl süren göç sonucunda kişi bazı, özellikle ekonomik, amaçlarına ulaştığını düşünerek kendi ülkesine geri dönmeye hazırlanır. Göçmenlerin ülkelelerine döndükten sonra yaşadıkları zorluklar; iş ve sosyal yaşama entegrasyonları; ailelerin ve çocukların uyum sorunları ve benzeri gözlemler bu geri dönüşün uygun bir şekilde tasarlanmadığını da göstermektedir. Edinilen deneyimler geri göçün çok iyi bir şekilde planlanıp, gönderen ve kabul eden ülkelerin de yoğun işbirliğinin ürünü olarak gerçekleşmesi gereğini göstermektedir.

Bu bölümde ilk önce geri göç kararında etkin olan yapısal ve bireysel nedenler incelenecektir. Ardından geri göçü planlı bir şekilde uygulamaya çalışan programlar tanıtılacaktır. Bireysel beklentilerin ve program amaçların ne derece gerçekleştiği ise geri göçmenlerin dönüş sonrası yaşadıkları sorunların ışığında değerlendirilecektir.

a) Geri Göçün Nedenleri

Özellikle 1973 yılında patlak veren ekonomik kriz ve bununla beraber Batı Avrupa iktidarların kitle göçünü durdurma kararlarından sonra geri göç araştırmalarında kuramsal yaklaşımda bir değişiklik meydana gelmiştir. Artık geri göç bir kişinin uyum sağlayamadığı; başarısız olduğu veya göç sürecinin doğal sonu olarak görülmemektedir. Geri göç gittikçe bir sosyal sorun olarak tanımlanmaktadır. Bu sorun ilk başta göçmenden değil, onu etkileyen siyasi, ekonomik ve toplumsal çevreden kaynaklandığı düşünülmektedir. Kuramsal

açıdan geri göç olgusu strüktürel ve bireysel diye adlandırılan iki yaklaşımın odak noktasıdır (1).

Strüktürel yaklaşım geri göçün a) yapısal nedenlerini ve ön koşullarını (işsizlik; yabancı düşmanlığı gibi çevresel etkenleri); b) Göçmenin dönüş sonrası kendi ülkesine olan etkisini incelemektedir. Bu açıdan yaklaşan araştırmacılar geri göçmenin kendi ülkesinin ekonomik gelişmesinde etkili ve yenilikçi olamadığını göstermekle beraber; kabul eden ülkenin ekonomisini de olumsuz yönde etkileyebileceğini göstermeye çalışmaktadırlar.

Bireysel yaklaşım ise daha mikrodüzeyde incelemelerde bulunmaktadır; yani bireyin geri göç motivleri ve döndüğünde karşılaştığı sorunlarla ilgilidir (2).

Geri göçün yapısal nedenlerine bakıldığında, 1973 sonrası tüm Avrupa ülkelerinde işsizlik oranının arttığı göze çarpar. İşsizlik oranının artmasını kabul eden ülkeler göç hareketlerini durdurma ve geri göçü destekleme politikası ile cevap vermişlerdir. Yeni göçmen yasaları yabancı işgücünün sanayileşmiş ülkelerde yerleşmesini zorlaştırmış, sınırlar yeni yabancı işgücüne kapatılmış; varolan yabancı işçiler ise kendi ülkelerine dönmeye teşvik edilmeye çalışılmıştır. Bu gelişmelerin yanında yabancı düşmanlığının artması gibi olumsuz etkenler yabancı işçi ve ailelerin bu toplumda yaşamasını zorlaştırmıştır. Pekin, bu tür baskılarla pekiştirilmiş olan bir geri göçe gönüllü değil, zorunlu (compulsory) sıfatını vermektedir (3).

Bu tür yapısal etkenlerden dolayı çoğu yabancı işçi ve ailesinin toplumsal katılımı daha halen aydınlık kazanmadığı

(1) Dumon, 1986, s. 115.

(2) İbid.

(3) Pekin, 1986, s. 164.

için, birçok işçi göçmeni geri göçe ciddi bir seçenek olarak bakmaktadırlar. Ancak, Lepore'nin de öne sürdüğü gibi; gönderen ülkeler ekonomik açıdan kabul eden ülkelere de daha zor bir durumdalar. Göçmenler ise, işsizliği daha çok, enflasyonu daha yüksek olan bu ülkelere dönmeye teşvik edilmeye çalışmaktadır (4). Tabii ki, böyle bir tablo göçmenin kendi ülkesindeki geleceğini pek parlak göstermemektedir. Ancak bu şekilde bu denli itici ve teşvik edici etkenlere rağmen geri göçmen sayısında son yıllarda büyük artışların meydana gelmediği açıklanabilir (5).

Kendi ülkesinden daha zengin ve gelişmiş olan dış ülkede belli bir süre geçiren göçmen, oranın yaşam standardına da alışmaktadır (yüksek gelir seviyesi; araba, TV sahibi olmak, vb.). Bu standardı yitirme korkusu ve kişisel bağları çözme korkusu (örneğin, bazı aile fertlerini kabul eden ülkede bırakmak gibi) bu göçmenlerin geri dönüşünü zorlaştırmaktadır. Bazı göçmenlerin çocukları kendi anadilini bile konuşamamakta ve çoğu kez bu çocukların edindiği bilgi ve deneyimler; diploma ve sertifikalar kendi ülkelerinde kabul edilmemekte, denklik işlemleri yapılmamaktadır (6).

Bunun yanında kendi ülkelerinin geri kalmaşlığı da göçmenleri geri dönüş kararından caydırıyor. Ülkenin gelişmesini frenleyen ön yargılar, gelenekler, kültürel bağlar ve yaşam tarzı, göçmende değişimlerin ancak uzun vadede gerçekleşeceği inancını pekiştiriyor. Yurt dışında edindiği teknolojik beceri ve bilgileri ancak ülkesinin kalkınmasından sonra değerlendirebileceğini düşünen göçmen böylece geri dönüş az veya çok zorlandığı halde, bu şartların yerine getirilmesini beklemektedir, yurt dışında kalmaktadır (7).

(4) Lepore, 1986, s. 95.

(5) Entzinger, 1985, s. 365.

(6) Pekin, 1986, s. 165.

(7) Callea, 1986, s. 69.

Friedrich-Ebert-Vakfı tarafından 1980 yılında yapılan bir araştırma Almanya'da yaşayan yabancıların % 75.1'inin ülkesine geri dönmek istediğini, ancak sadece % 21.3'ünün geri dönüş hakkında bir zaman belirtebildiğini göstermiştir (8). Aynı araştırmaya göre göçmenlerin geri dönüşü ülkelelerinde iş bulmaya; amaçladıkları kadar para biriktirebilmelelerine ve ailenin geri göçe katılmasına bağlıdır. Federal Almanya'da uzun süredir yükseklerde seyreden işsizlik oranı birçok göçmenlerde düş kırıklığına ve geri dönme isteğine yol açmıştır. İşletmelerin açıkça yabancılara karşın Alman vatandaşlarını işe yerleştirmede tercih etmeleri özellikle işsiz göçmen işçilerinde geri dönüş isteğini arttırmaktadır (9).

Geri göç olgusuna bireysel açıdan yaklaşan araştırmalar genellikle dönmek isteyenleri değil, ülkelerine dönenleri ele almaktadırlar. Araştırmaların odak noktası geri göçmenin kişisel dönüş motivleridir. Geri göçün bireysel nedenleri arasında şunlar gösterilmektedir: Yabancı ülkede uyum sağlayamamak; fiziki veya psikolojik rahatsızlıklar; yurdunda kendi işini kurma isteği; çocukların eğitim sorunları; diğer aile fertlerinin yurda dönmüş olmaları; kabul eden ülkenin geri dönüşü teşvik etmesi; kendi ülkelerinde yaşam standardının ve gelirin artması; emekli olmak vb. (10).

Görüldüğü gibi, göç etmek her ne kadar ekonomik nedenlerin ürünü ise; güdüsel bir nitelik taşıyor ve çoğu zaman da kişi bile bu motivlerini bilinçli şekilde dile getiremiyor. Callea bir sınıflama ile motivlerin ne denli farklı olabileceğini göstermektedir. Bu sınıflamada ailesel ihtiyaçlar (çocukların eğitimi gibi); emeklilik yaşına gelmek (böylece çalışmak için yurt dışında kalma gereğinin ortadan kalkması); yurt dışında yaşanan zorluklar; yeterince miktarda

(8) Ohndorf, 1986, s. 214.

(9) İbid., s. 215.

(10) Pekin, 1986, s. 164.

bir sermayenin biriktirilmesi (böylece göçün amacına ulaşmak); kendi ülkesinde iş bulma imkânları ve hasret, sağlık gibi kişisel nedenler sayılmaktadır (11). Bir başka sınıflamaya göre ise, geri dönüş motivleri sekiz kategoride toplanır. Buna göre göçmen şu nedenlerden dolayı ülkesine geri dönmek isteyebilir:

- (1) Göçmen vatanında olumlu değişmelere şahit olur;
- (2) Göçmenin kendi ülkesinde geri dönmesini gerekli kılan olaylar meydana gelir;
- (3) Kabul eden ülkede göçmenin ihtiyaçları artık karşılanamaz;
- (4) Kabul eden ülkedeki bazı olaylar göçmenin kalma arzusunu zedeler;
- (5) Göçmen göç ederken koyduğu hedeflere ulaşmış olur;
- (6) Göçmenin ülkesinde kalmış olan ailesi ona ihtiyaç duyabilir;
- (7) Göçmen göç etmekle doyurabileceğine inandığı ihtiyaçlarını kendi ülkesinde daha iyi karşılayabileceğini görür;
- (8) Göçmen vermek zorunda olduğu tavizleri fazla görebilir (12).

Bütün bu sınıflamalardan anlaşılıyor ki, geri göçün bireysel ve strüktürel (yapısal) nedenlerini ayırmak çok zordur. Örneğin İtalya'ya geri göçenlerle yapılan bir araştırmada ortak bir motiv olarak kabul eden ülkede artan zorluklar tespit edilmişti. Aynı araştırmada ailesel nedenlerin de çok önemli bir paya sahip olduğu gözlenmişti. Diğer yandan emeklilik yaşına gelmemiş çoğu geri göçen döndüğü yörede bir iş bulabilmişti. Bu bilgilerden yola çıkarak, geri göçün nedenleri gönderen ülkenin sağladığı yeni yapısal olanaklarında mı veya kabul eden ülkede yapısal zorluklarında mı, yoksa

(11) Callea, 1986, s. 63.

(12) İbid., s. 64.

aile ile birleşmek, ruhsal açıdan gurbette zorlanmak, vatan hasreti çekmek gibi bireysel nedenlerle mi yattığını saptamak ampirik açıdan çok zor olduğu anlaşılmaktadır (13).

Özet olarak, göç sürecinin son basamağı olarak düşünülen geri göçün yapısal ve bireysel diye tanımlayabileceğimiz nedenleri olduğu öne sürülebilir. Son Avrupa göç hareketlerinin başında, göçmen yurt dışında çalışıp, yeni beceriler kazanıp, kişisel amaçlarına ulaştıktan sonra biriktirdiği para ile geri dönüş yapmış ve bu şekilde hem kendisinin hem de ilgili iki ülkenin çıkarları korunmuştur. Bu karşılıklı çıkar dengesi ancak 1970'li yılların ortasında kabul eden ülkelerin göçmen sayısını sınırlaması ile bozulmuştur. Kabul eden ülkede artan işsizlik ve zorlaşan koşullar geri göçe yönelten artı etkenler olarak geri göç olgusunda belirleyici olmaya başladılar. Eskiden geri dönen göçmenin yerini yeni bir göçmen alabilmiş ise; böylece hem ülkrenin iş piyasasında hem de işçi döviz miktarı açısından bir değişiklik meydana gelmemiş ise, bu yeni durum içerisinde geri göçmenlerle birlikte bu konularda da sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Sonunda hükümetler bu geri göç ile ilgili uluslararası programların gerektiğine inanıp, bazı uygulamalara gitmişlerdir (14). Bundan sonraki bölümde kısaca bu programların amaçlarına değineceğiz.

b) Geri Göç Programları

Belirttiğimiz gibi, göçmenlerin geri dönüş isteği ile gerçek geri dönüş oranı arasında büyük bir çelişki görülmektedir. Çoğu göçmen yurduna geri dönmek istediği halde kabul eden ülkede kalmaktadır. Bu çelişki iki yönden açıklanabilir. Örneğin, Entzinger göçmenin kendi etnik grubu ile olan güçlü özdeşleşme duygusunu ve göçmeni kabul eden ülkede yeterince

(13) İbid.

(14) Bkz. Lohrmann, 1988, s. 188.

entegrasyon olanakları bulamadığını öne sürmektedir. Bu şekilde, göçmen kabul eden ülkede yabancı kalıp, geri dönüş hayalleri kuracaktır. Ancak kendi ülkesinde var olan olumsuz koşullar aynı kişiyi ülkesinden uzak tutacaktır (15).

Buna karşın Callea, geri dönüş isteği ile geri dönüş oranı arasındaki çelişkiyi aynı etnik gruptan olan geri göçmenlerin yaşadığı olumsuz tecrübelerle bağlamaktadır. Geri dönenlerin iş bulma ve sosyal entegrasyon hususlarında yaşadıkları zorluklar bazı göçmenleri hedeflerine ulaştıkları halde geri dönmekten alıkoymuş, geri dönüş konusunda tedbirli davrandıkları düşünülür. Bunun yanında kitlesel bir geri göç çoğu gönderen ülkeyi hazırlıksız yakalayacaktır (16).

Aslında göçmenlerin kendi ülkelerine dönmeleri çoğu gelişmekte olan gönderen ülkelerde olumlu gelişmelere yol açabilir. Geri göçenler bir süre ekonomik ve sosyal açıdan daha gelişmiş bir ülkede yaşamış olan kişilerdir. Edindikleri yeni tüketim alışkanlıkları, davranışları, tutum değişimleri ve farklı kadın-erkek ilişkileri ile ülkenin gelişmesi için büyük katkıda bulunabilirler. Bununla beraber, çok değişik beşeri ve mesleki tecrübeleri ile, birikmiş bir sermaye de beraberlerinde getireceklerdir. Ancak çoğu kez gözlenen bir olgu, bu tecrübelerin kendi ülkelerinin kalkınması için kullanılamadığıdır (17). Biriktirdikleri para ile küçük işyerleri açacaklarına, bu sermaye daire veya arsalara yatırılmaktadır. Edindikleri mesleki bilgileri ya ülkedeki teknolojinin geri kalmışlığı yüzünden ya da erken emekliliğe ayrılarak aktaramamaktadırlar. Ancak, kalkınmakta olan ülke için bu olumsuz olgunun tek sorumlusu olarak göçmen işçiyi görmek gerekir. Eğer bu kişiler dönüş sonrası ülkenin gelişmesine olumlu bir katkıda bulunacaklarsa, sosyo-ekonomik çev-

(15) Entzinger, 1985, s. 285.

(16) Callea, 1986, s. 70.

(17) Coelho, 1989, s. 189.

releri esnek ve yeniliklere açık olmalıdır. Bazen geri göçenler ülkedeki aşırı bürokratik işlemlerden dolayı yatırımdan kaçınmaktadırlar. Bunun yanında bir çok idari kuruluş ve bankalar da bu işçilerin yatırımları yerleşmiş ekonomik çıkarlara ters düştüğünü düşündüğünden dolayı olumlu yaklaşmıyorlar (18).

Geri dönüşle beraber görülen bireysel sorunların (Bkz. bir sonraki bölüm) önüne geçmenin yanında, gönderen ülkenin ekonomik gelişmesini sağlamak amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde geri dönüş ile ilgili programlar hazırlanmıştır (19).

Bu programların amacı geri göç konusunda genel olarak yardımcı olmak, yeniden uyum için gereken mesleki eğitimi sağlamak ve geri göçenler için yeni iş olanakları yaratmaktır (20). Bu nedenle hem kabul eden ülke hem de gönderen ülke program çerçevesine alınmaktadır. Reentegrasyon geri göçenlerin kültürel kimliklerini, dillerini ve geleneklerini koruyabildikleri sürece daha kolay olabileceğinden geri dönüş ile ilgili tüm programlar göçün başlangıcından itibaren uygulanmalıdır (21). Göç süresince, özellikle göçmen ve ailesi iki ülke arasındaki işbirliğin odak noktası olmalıdır. Çocuklara anadil eğitimi, kültürel bağları koruyabilecek kuruluşlar, göç süresince ortaya çıkabilecek sorunları çözebilmek için danışmanlık ve rehberlik hizmetleri geri dönüşü daha sorunsuz kılacak niteliktedirler.

Geri dönüş kararı verildiği takdirde ise, ilk olarak geri dönüşü planlayan kişiye net ve geniş bilgi verilmeli, göçmen, erken karar almamaya, tüm bilgilerin ışığında kararını vermeye ikna edilmelidir. Bu konuda gönderen ülkelerin yurt dışı temsilciliklerine büyük bir görev düşmektedir. Yurt

(18) İbid., s. 186.

(19) Bkz. Ayrıntılı bilgi için: Pekin, 1986.

(20) İbid., s. 172.

(21) Coelho, 1989, s. 189.

dışında bulunan vatandaşlarına bilinçli bir geri dönüş sağlamak amacıyla temsilciliklerin şu konularda danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermeleri önerilmektedir (22):

- (1) İşbulma olanakları ve iş koşulları
- (2) Ev satın alma veya kiralama koşulları
- (3) Yatırım açısından olanaklar:
 - a) Kooperatifler düzeyinde
 - b) Kendi işini veya ortak iş kurma
 - c) Mesleki gelişme kursları ve olanakları
- (4) Birikmiş parayı değerlendirme olanakları; faiz gelirleri; yaşam sigortası vb.
- (5) Sosyo-kültürel reentegrasyon konusunda beklenebilecek sorunlar ve çözümler.

Geri göçmenlerin uyum sağlaması açısından en iyi yöntem bu kişileri bir işe yerleştirmek olduğunu düşünürsek, gönderen ülkenin iş bulma kurumlarına da görev düşmektedir. Bu kurumlarda geri göçmenlerle ilgili, gerektiğinde yurt dışında da faaliyet gösteren özel bir dairenin kurulması önerilmektedir. Bilgi verme, geri dönenlerin niteliklerine göre iş seçme ve işe yerleştirmede yardımcı olmak bu dairelerin görevleri arasında sayılmaktadır (23). Eğer geri göçmen kendi işini kurma amacıyla ülkesine geri dönüyorsa, gümrük işlemleri, ticari kredi vb. konularda da gönderen ülke hükümeti ayrıcalıklar tanınmalıdır (24). Gönderen ülkenin yardımcı olabileceği diğer bir alan göçmen çocukların okul sistemine reentegrasyonudur. Sene kaybına uğramamaları için özel okulların kurulması; yurt dışı eğitimin denklik işlemleri kolaylaştırılması ve iki dilin de gelişmesini sağlamak hem reentegrasyon hem de gelecek açısından önemli olarak düşünülmektedir (25). Son olarak da göçmenlerin yurt dışında edindik-

(22) Callea, 1986, s. 76.

(23) Pekin, 1986, s. 173.

(24) İbid., s. 175.

(25) İbid., s. 174.

leri sosyal güven hakları dönüş sonrası da devlet tarafından garanti altına alınmalıdır.

Bu doğrultuda, 1983 yılında göçmen ailelerin reentegrasyonunu sağlamak amacıyla Portekiz hükümeti tarafından kurulan "Temsil ve Danışma Kabine" örnek gösterilebilir. Bu kabinenin görevleri arasında özellikle mesleki, ekonomik ve yerleşim sorunları ile ilgili bilgilendirme ve destekleme sayılmaktaydı. Ülke içinde devlet daire ve kurumlarla geri göçmenler arasında olumlu bir bağlantı kurmaya çalışılmış; halen yurt dışında bulunan vatandaşlarla bağlantı kurup onların geri dönüşünü en iyi şekilde hazırlamak için kabine girişimlerde bulunmuştu. Bunun yanında da eğitim alanında sürtüşmeleri engellemek için tüm eğitim ve öğretim seviyeleri için denklik kuralları getirilmişti (26).

Kabul eden ülkelerin göçmenlerin reentegrasyonu ile ilgili ikili anlaşmalarda sağlaması gereken yardımlar özellikle parasal olarak düşünülmektedir. Sosyal hakların dönüş sonrası da korunması; çocukların geri dönüş sonrası reentegrasyonu için gereken özel okulların teknik ve maddi desteklenmesi; gençlere kendi ülkelerinde kullanabilecekleri nitelikte bir meslek eğitimi vermek; geri dönüş esnasında taşınma masraflarının bir kısmını üstlenmek, vb. geri dönüşü desteklemek amacıyla önerilmektedir (27). Buna ek olarak Aguirre Menendez, uyum sağlayamadığı takdirde göçmenin belli bir zaman çerçevesinde yeniden kabul eden ülkeye geri dönme hakkına sahip olmasını da önermektedir (28).

Ancak ulusal ve uluslararası boyutta geliştirilen geri dönüş programları birkaç istisna dışında başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Kabul eden ülke-gönderen ülke-göçmen üçlüsünün

(26) Portugal, The Government of, 1986, ss. 157-159.

(27) Pekin, 1986, s. 176.

(28) Aguirre Menendez, 1986, s. 38.

cıkarların çoğu zaman birbirine zıt düşmesi bu başarısızlığın nedeni olarak gösterilmektedir (29). Özellikle kabul eden ülkelerin kendi ekonomik sorunlarını yabancı işgücünü geri göndermekle çözebilme ümidi; buna bağlı olarak geri dönüşün kendileri için masrafsız olma isteği; gönderen ülkelerde ise ekonomik ve istihdam alanlardaki sorunların planlı bir girişi engellemesi bu başarısızlığın ana nedenleri olarak öne sürülebilir. Dolayısıyla, çoğu göçmenin geri dönüş programlarının dışında plansız ve ani olarak geri dönmesi bireysel ve toplumsal düzeyde birçok soruna yol açmaktadır.

c) Geri Göç Sonrası Yeniden Uyum

Yurt dışına işgücü göçü esnasında göç etmiş kişi belli bir süre sonra yukarda saydığımız nedenlerden dolayı, çoğu zaman ani ve uluslararası dönüş programlarının dışında ülkesine geri dönmektedir. Göçmenin döndüğü ülke bu yıllar içinde değişmiştir, tıpkı göçmenin kendisi değiştiği gibi. Bu nispeten yeni ortama geri göçmenin uyum sağlaması birçok nedenden dolayı zorluklarla doludur. Örneğin, Portekiz hükümeti reentegrasyonun ana sorunları olarak göçmenin kendi ülkesinde karşılaşacağı işsizliği; göçmen genç ve çocukların okul sistemine entegrasyonu ve uyumunu; mesleki eğitim ve terfi görmede olanakların kısıtlılığını; yöresel düzeyde kişisel ve kolektif yatırımın ve dolayısıyla yöreyi geliştirme olanaklarının az olmasını; kredi anlaşmalarındaki katılığı; vb. yapısal olumsuzlukları göstermektedir (30).

Daha bireysel bir yaklaşım sergileyen Lepore, yeniden uyumu zorlaştıran etkenleri belirtmek amacıyla şu değişkenlerin araştırılmasının gerektiğini vurgulamaktadır (31):

(29) Entzinger, 1985, s. 285.

(30) Portugal, The Government of, 1986, s. 156.

(31) Lepore, 1986, ss. 106-109.

(1) Yurt dışında kalma süresi:

Kişinin ihtiyaçları ile ülkenin beklentileri arasında çoğu zaman bir uyumsuzluk gözlenmektedir. Göçmen yurt dışındayken, kendi ülkesinden farklı alanlarda uyum sağlamak zorunda kalmıştır. Örneğin, geri dönüş sonrası ülkesinde teknolojik geri kalmışlık veya herhangi bir nedenden geçerli olmayan bir meslek dalında uzmanlaşmıştır veya ailece öylebir yaşam standardına alışmış olabilirler ki, bu yaşam tarzı kendi ülkelerine çok ters düşmektedir. Yurt dışında kalma süresi ne kadar uzun ise, kişi o denli ülkesindeki arkadaşlarından ve ailesinden de uzaklaşmıştır. Zamanla her insan değişir. Bu değişmeye şahit olamayan arkadaşlar ve aile fertleriyle göçmenin birbirinden yabancılaşması kaçınılmazdır. Bunun yanında göçmen ülkesinin iş koşullarından da uzaklaşmıştır. Uzun süre uzak kalan kişi, yeniden iş piyasasına girebilmek için, çoktan beri kopuk olan bağları yeniden kurmalıdır. Ancak bu her zaman mümkün değildir. Bu kaybı kabul etmek göçmen için çok zor olabilir. Diğer bir kayıp ise yurt dışında ayrılmak zorunda olduğu sosyal çevresidir. Göçmen ne kadar uzun yurt dışında kalmış ise o ülkede o denli yoğun ilişkiler kurma fırsatına da sahip olmuştur.

(2) Dönüş Öncesi Bilgi:

Bu konu büyük önem taşımaktadır. Örneğin, siyasi nedenlerden dolayı yurt dışına gitmiş bir kimse, ülkesinin artık siyasi alçıdan çok olumlu değişmeler yaşadığını öğrenir, bu bilgiye dayanarak geri döner. Eğer bu bilgiler doğruyu yansıtmıyorsa göçmen büyük bir çatışma içine düşebilir. Ayrıca kolaylıkla iş bulabileceğine inanan, ancak döndüğünde uzun süre işsiz kalan göçmen büyük çelişkiler yaşayabilir. İş bulmada zorluk çekeceğini önceden bilen kişi ise, uzayan bir işsizlik döneminde bu bilgiyi almamış kişiden daha iyi bir şekilde bu sorunla bahsedebilir.

(3) Kabul eden ÷lkede sosyal ve duygusal bağlar:

Bu tür bağların devam etmesi kişide büyük sorunlara yol açabilir. Özellikle kabul eden ÷lke vatandaşı ile evlenmiş olan kişi, onun ailesinden uzaklaşması ile beraber gelebilecek sorunlarla başa çıkmalıdır. Eğer bu tür bir evlilikte eş göç kararına uymayıp, kendi ÷lkesinde kalırsa bu yıkılan evlilik bir kayıp olarak yaşanabilir. Bu tür durumlar göçmen ailesinde de meydana gelebilir. Bir çok kez eşlerin veya çocukların geri dönüş konusunda ayrı fikirlere sahip olduğu ve zıt kararlar verdiği gör÷lmüştür. Sevilen bir eşin veya ailenin beraber ÷lkeye dönmemesi böylece kişinin kendi ÷lkesindeki uyumunu da zorlaştırabilir.

(4) Başarı değerlendirmesi:

Göçü kişisel açıdan başarılı bir girişim olarak düşünen göçmen, ÷lkesine dönüşünü belli isteklerin karşılanmasına bağlar. Ancak bu istekler karşılandığı takdirde ÷lkesine geri döner. Buna karşın, göç girişimini başarısız olarak algılayan kişi, göçü bir zaman kaybı, yanlış bir karar olarak değerlendirir, ÷lkesine dönmekle karşılaşacağı sorunları küçümser. Küçümsemekle beraber belli bir zaman sonra sorunları daha da yoğun yaşıyarak, büyük çatışmalar yaşar.

(5) İki ÷lke arasındaki farklılık:

Kabul eden ÷lkenin gelişme açısından gönderen ÷lkeden çok daha farklı olması uyumu zorlaştırır. Örneğin bir bilim adamı bir yandan her zaman en yeni dokümanları kullanmaya, laboratuvarların zenginliğine; bilgisayar donanımına ve güncel kitaplıklara; diğer yandan güncel yaşamda sağlanan kolaylıklara alışmış ise ve geri dönüş sonrası bunları ÷lkesinde bulamazsa uyum sorunları yaşayabilir.

(6) Geri dönüş isteği:

Geri dönüş isteği göç süresince devamlı yaşanırsa, dönüş sonrası uyum sorunlarına neden olabilir. Bu durumda kişi, dönüş sonrası karşılaşacağı sorunlardan çok, dönüş hareketin kendisini kurgular. Dönüş sonrası her sorun onu hazırlıksız yakalayacaktır. Bu geri dönüş isteği diğer yandan olumlu da olabilir. Eğer kişi geri dönüşünü planlı bir şekilde ele alırsa (dönmeden önce iş aramak, konut sorununu çözmek, tatillerde ülkesindeki yaşam koşulları hakkında daha güncel bilgiler toplamak, vb.), dönüş sonrası uyumu kolaylaşır.

(7) Dış göç ve geri göç esnasında çocukların yaşı:

Göçmen ailenin dönüş sonrası uyumu açısından beraberinde getirilecek çocukların yaşı büyük önem taşır. Geri göç sonrası uyum açısından kendi ülkesinde bir kaç yıllık okul tecrübesine sahip olduktan sonra göç eden çocuklar ve gençler daha az zorluk çekerler. Ancak çok küçük yaşta göç eden çocuklar veya yurt dışında doğan çocuklar geri dönüş sonrası o denli büyük sorunlar yaşayabilirler ki, aile birliğini bile tehdit edebilirler. Ülkesine yabancı olan çocuk veya gençler eğer dil sorunu dolayısıyla büyüdükleri ülkenin dilinde eğitim verilen okullarda eğitim görürlerse, toplum içinde marginal bir konum edinebilirler. Aslında bu tür çocuklara geri göçmen değil, daha çok göçmen gözüyle bakmak gerekir. Tanımadıkları, dilini zorlukla konuşabildikleri bir ülkeye geçen bu çocuklar, geride bıraktıkları bir çevreyi, arkadaşları ve kültürü bırakırlar. Kendi isteği dışında, aile baskısı sonucu ülkesine dönen bu çocuk ve gençler ailelerinden soğuyup kopabilirler.

İlk kuşak işçi göçmenleri dönüş sonrası sorunlarından biri de değer çatışması ile bahsetmek zorunda olmalarıdır

(32). Geri dönen kişilerin eskiden beri korudukları bazı değerlerin ve göç süresince benimsedikleri yeni değerlerin (iş disiplini; daha az sosyal farklılıklar; örgütlenme; kamu dairelerinin daha verimli çalışması; sosyal güvenliğin sağlanması; vb.) şimdiki toplumlarında geçerli olmadığını görmeleri göçmenin yeniden oryantasyonsuzluk yaşamasına neden olabilen olgulardır. Göçmen geri döndüğünde birçok olayın artık farklı olduğunu, kendisinin bu yeniliklere uyum sağlamak gereğinde olduğunu görmektedir. Diğer yandan ise yurt dışında benimsediği yeni değerler doğrultusunda frustrasyona uğramaktadır (örneğin; devlet kurumları gelişmiş ülkelerde olduğu gibi verimli çalışmadığını; kendisinin bürokratik kararlara karşı hakkını koruması mümkün olmadığını görmektedir).

İkinci kuşak göçmenler (yani göçmenlerin çocukları) daha farklı sorunlarla başetmek zorundadırlar. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, bu göçmen kuşağı kabaca iki gruba ayrılabilir: göç ettiğinde ülkesinde okula giden çocuklar ve küçük yaşta göç edenler veya kabul eden ülkede doğan çocuklar. İlk grup geri dönüş sonrası daha kolay uyum sağlayabilmektedir, çünkü yurdunda belli bir toplumsallaşma (sosyalizasyon) sürecinden geçmiştir.

İkinci grup ise daha çok zorluklarla başetmek durumundadır. Kendi ülkesini anne-babasının idealize ettiği şekilde ve/veya gerçek yaşamı yansıtamayan tatil günlerinden tanımaktadır. Bunu kabul eden ülkede yabancı düşmanlığı veya iş bulmada yabancı olmak sebebiyle yaşanan zorluklar eklenirse; özellikle 13-18 yaş grubu geri dönme eğilimini gösterebilir (33).

(32) Aguirre Menendez, 1986, s. 37.

(33) Aguirre Menendez F. Almanya'da yaşayan ikinci kuşak İspanyol gençlerin yaklaşık % 50'sinin ülkesine geri dönmek istediğini öne sürmektedir (İbid).

Ancak bu çocuklar ülkelerine döndüklerinde beklediklerinden farklı bir ortamla karşılaşırılar. Belki yine "farklısınız" gibi bir tepki görürler. Bunun yanında kötü konut koşulları; kalabalık sınıflar gibi maddi yetersizlikler de eklendiğinde; dil sorunları ve diploma denkliğinde zorluklar da belirirse; veya işsizlikle karşılaşılırsa, bu gençlerin hayalleri kırılır, göç ettikleri ülkeye dönmeyi arzu etmeye başlarlar. Bu da uyum sağlayamadıklarının en belirgin işaretidir (34).

Bütün bu saydığımız güçlüklerin karşısında göçmenin ve ailesinin yeniden uyumu için gereken sosyal destek sağlanmaktadır. Kamuoyu göçmenin kaderiyle ne ilgili ne de ona karşı duyarlıdır. Daha çok, göçmene kıskançlık ve güvensizlikle yaklaşılmaktadır. Göçmen ise, göçün gereğini vurgulamak için "sonradan görmüş" ibi herkese "maddi varlığını" sergilemeye çalışmaktadır (35). Böylece, göçmenin de kendi göçünü savunmakla beslediği, önyargılar oluşmakta; sanki göçmen şanslı bir kişiymiş, hiç zorluklarla karşılaşmamış, bol para kazanıp zengin olarak dönmüş gibi bir kanı oluşmaktadır. Toplumun kıskançlığı ve göçmenin abartılı savunmaları sosyal uyumu zorlaştırdığı gibi, göçmeni toplum dışına itmektedir. Bu tür zorluklarla karşı karşıya kalan geri göçmenler hayal kırıklığından psikosomatik hastalıklara kadar farklı tepkiler göstereceklerdir (36).

Gözlenen bütün bu olumsuzluklar, geri göçmenler sosyal değişimin öncüleri olabileceğini unutturmamalıdır. Sadece biriktirdikleri paralarını ve emekli maaşlarını değil, aynı zamanda yeni sosyal, siyasi ve ekonomik fikirlerini de beraberinde getirmektedirler. Bu fikirler ise kendi ülkelerinin gelişme sürecinde önemli bir unsur olabilirler (37).

(34) İbid., s. 38; Dumon, 1986, s. 124.

(35) Dumon, 1986, s. 119.

(36) Aguirre Menendez, 1986, s. 37.

(37) ICM, 1989, s. 336.

Dolayısıyla gönderen ülkelerin hükümetleri geri dönüş ve reentegrasyonu kolaylaştırıcı önlemler düşünmelidir. Eğler yapısal koşulların neden olduğu zorluklara karşı önlemler alınabilirse, gelişmekte olan ülke toplumlarının çağdaşlaşmasına büyük katkıda bulunulmuş olunabilir.



B. TÜRK DIŞ GÖÇÜNÜN NİTELİĞİ VE NİCELİĞİ

Bundan önceki bölümlerde dış göç olgusuna kuramsal açıdan yaklaşılmaya çalıştık. Çağdaş anlamda işgücü göçünün belirli ülkelerin sanayileşmesi sonucu işgücü taleplerine dayandığını; ülkelerarası dengesizlik nedeniyle gelişmekte olan ülkelere yönelik bir işgücü göçün meydana geldiğini; bu göçün de hem kabul eden ülke ekonomisine faydalı olurken, gönderen ve kabul eden ülkeler arasında bakıldığında, gönderen ülkelerin aleyhine farklılığın artmasına sebep olduğunu; göçmenlerden de farklı çevre, toplum ve kültüre uyum sağlamak için büyük zorlanmalara yol açtığını belirlerken; dış göçün ne denli karmaşık ve çok boyutlu bir olgu olduğunu da vurgulamaya çalıştık.

1960 yıllarında başlayan B. Avrupa ülkelerine yönelik son işçi göçü dalgası içerisinde Türk dış göçü önemli bir konuma sahiptir. Bu göç dalgasının başlangıcından beri Türkiye'den özellikle F. Almanya'ya ilk başta işçiler, sonraları ise bu işçilerin aileleri göç etmeye başladılar. Türk dış göçü otuz yıl sonra B. Avrupa'da sayısal açıdan en büyük göçmen kitlesinin oluşumuna yol açmıştır. Bu sayısal önemden dolayı Türk dış göçünün nedenleri; Türk insanının "gurbette" yaşadığı zorluklar; kabul eden ülkelerde Türk göçmenlerin topluma entegrasyon sorunu; Türk işçi ve ailelerini Türkiye'ye geri dönmeye teşvik etme denemeleri; geri dönüş sonrası Türk işçisinin ülkesinde karşılaştığı zorluklar ve benzeri konular araştırmacıların ilgi odağını oluşturmuştur. Örneğin Abadan-Unat ve Kemiksiz (1) tarafından hazırlanan yorumlu bibliyografya, 1960-1984 yılları arasında 938 Türkçe; 218 İngilizce ve 39 Fransızca yayınlanan makale ve kitabı kapsamaktadır.

(1) Abadan-Unat ve Kemiksiz, 1986.

Bu bölümde Türk dış göçü bu konuda kuramsal yaklaşımların geçerliliğini değerlendirmek amacıyla ele alınacaktır. Türk işçi göçünün incelenmesinde F. Almanya'ya olan göç ile sınırlı kalınacaktır. Öncelikle o ülkeye göç eden Türk insanların Alman toplumuna uyumu; yaşadıkları sorunlar; Türkiye'ye dönüşleri ve yeniden uyumları konu edilecektir.



1. SAYILARLA TÜRK DIŞ GÖÇÜ

Yukarıda göçün ekonomik ve yapısal yönden yöreler arası farklılığın; bir dengesizliğin işareti olduğunu belirtmiştik. Genelde göç hareketlerin yönü fakir yörelerden nispeten daha varlıklı yörelere'dir. Bu ekonomik etkenlerin yanında göç hareketine yön veren daha farklı unsurlar da vardır. Meksikalıların Pakistanlılardan daha çok A.B.D.'ne; Türklerin daha çok F. Almanya'ya; Cezayirli'lerin daha çok Fransa'ya göç etmesi sadece ekonomik nedenlere bağlı değildir. Coğrafi konum, ortak bir tarihi geçmiş, ekonomik bağlantılar ile siyasi ve kültürel etkenler göçlerin kapsamını ve yönünü belirtmekte ele alınması gereken hususlardır (1). Türk dış göçünü incelediğimizde hedef ülkelerin en başında F. Almanya geldiğini görürüz.

Türkiye'den Almanya'ya kitlesel işgücü göçü bugünlerde otuzuncu yılını doldurmaktadır. Ancak Türk-Alman ilişkileri daha uzun bir geçmişe sahiptir. Özellikle 19'ncü yüzyıl ve 20'nci yüzyılın ilk yıllarında bugüne dek süregelen en başta ekonomik ilişkilerin temeli atılmıştı. Bağdat demiryolu başta olmak üzere, değişik alanlarda Alman şirketleri Osmanlı İmparatorluğu'nun sınırları içerisinde faaliyete geçmişti. Birinci Dünya Savaşında müttefik olan Osmanlı İmparatorluğu ve Almanya, aralarındaki yakın ilişkileri Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan sonra da devam ettirdiler. 1923 yılından beri Türkiye Almanya'ya eğitim amacıyla öğrenci göndermeye başlamıştır.

İkinci Dünya Savaşı sonrası Türkiye Federal Almanya ile birlikte NATO üyesi olmuş, ticari ve ekonomik ilişkiler yoğunlaşmıştı. Bugün, Türkiye için de ekonomik ilişkiler açısından, hem ithalat hem de ihracat konusunda, F. Almanya

(1) Keely, 1986, s. 180.

birinci sırada gelmektedir (2). Yatırım alanında 1988 yılı sonunda F. Almanya Türkiye'de 168 şirketle temsil edilmekte ve yabancı sermaye kuruluşları arasında (N=1.115) ilk sırayı almaktaydı (3). Bu Alman sermayeli şirketlerin yarısı hizmet sektöründe faaliyet gösterirken, diğer yarısı imalat, tarım ve madencilik sektörüne yatırımlarda bulunmuştur. Türk ve F. Alman şirketleri bunun yanında birçok üçüncü ülkede ortak yatırımlar gerçekleştirmektedirler. Gelişen turizm sektörü açısından da F. Almanya'dan gelen turistler son yıllarda hızla artan bir girdi oluşturmaktadırlar. 1981 yılında F. Almanya'dan toplam 155.000 turist gelmiş, 1985 yılında bu sayı 315.000'e çıkmıştır (4).

Türkiye'den F. Almanya'ya kitlesel işgücü göçünün ilk tohumları 1956 yılında atılmıştır. Kiel üniversitesine bağlı Dünya Ekonomi Enstitüsü Türkiye'de kurulması amaçlanan sanayi tesislerinde çalıştırılmak üzere Türk gençlerinin F. Almanya'da eğitilmesini önermiştir. Bunun üzerine Schleswig-Holstein eyaleti Türk Dışişleri Bakanlığı'na bu doğrultuda bir talepte bulundu ve Türkiye 1957 yılında bu amaçla 12 kişilik bir "stajyer zanaatkâr" grubunu F. Almanya'ya göndermiştir (5). Sonraları bu grubu 150 kişilik bir grup daha izlemiş ve 1960 yılında İstanbul'da Türkiye'den Almanya'ya işçi akımını düzenleyecek Alman İrtibat Bürosu kurulmuştur. F. Almanya'da Türk çalışanların sayısı bir yıl içlerisinde 2.700'den 1961 yılında 6.800'e çıkmıştır (6).

F. Almanya'da işgücüne artan talebi karşılamak amacıyla 30 Ekim 1961 tarihinde "Türk-Alman İşçi Mübadele Anlaşması" imzalanmıştır. Bir yıl içinde Türk işçi sayısı 18.558'e yükselmiş; 1967'ye kadar 204.000'i bulmuş ve 1972 yılında

(2) Şen, 1989, ss. 29-30.

(3) Ekeman ve diğ., 1989, s. 37.

(4) Şen, 1989, s. 30.

(5) Teber, 1983, s. 46.

(6) Abadan, 1964, ss. 36-37.

500.000'inci işçi Almanya'ya gitmiştir. Anlaşma gereği yabancı işçi çalıştırmak isteyen F. Alman şirketleri F. Almanya'daki İşçi Bulma Bürosuna başvuruyordu. Bu büro Türkiye'deki "İrtibat Bürosu" aracılığı ile gerekli formları İş ve İşçi Bulma Kurumu'na (İİBK) gönderiyordu. İİBK tarafından seçilen işçiler Alman hekimleri tarafından Türk hastanelerinde muayene edilip, "sağlam" raporu aldıktan sonra, parası Alman işverence karşılanan tren ile F. Almanya'ya gönderiliyordu (8). 1961-1979 arasında sadece İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) aracılığı ile 881.000 işçi yurt dışına gönderilmiştir (9).

İlk dönem Türk işgücü göçü 1966/67 yıllarında bir duraksama geçirmiştir. F. Almanya'da başgösteren ekonomik kriz sonucunda özellikle Türk işçileri Türkiye'ye geri dönmek zorunda kaldılar. Ancak bu aşamada birkaç yıl içerisinde Türkiye'de ekonomik geleceklerini sağlama alabilecekleri varsayımlarının geçerli olmadığını, gereken sermayeyi biriktirmek için daha uzun vadeli Almanya'ya yerleşmek zorunda olduklarını görmüşlerdir. Türkiye'ye dönen işçilerin çoğu ilk fırsatta yeniden F. Almanya'ya dönmüştür. 1973 yılında patlak veren petrol krizine kadar ikinci göç dönemi içerisinde F. Almanya'daki Türk nüfusu hızla çoğalmıştır (10).

Göçmen işçi çalıştırmanın doruk noktası olan 1973 yılında F. Almanya'da 4.2 milyon yabancı yaşıyordu. Bunların 2.6 milyonu bu ülkede çalışmaktaydı ve % 81'i (2.115 milyon) siyasi boyutta göçmen işçi anlaşması bulunan ülkelere (İtalya, Yunanistan, İspanya, Portekiz, Türkiye ve Yugoslavya) gelmişlerdir. Petrol krizi ve ardından gelen ekonomik kriz sonucunda 1973 yılında F. Almanya hükümeti Avrupa Topluluğu'na dahil olmayan ülkelere yabancı işgücü alımını

(8) İbid.

(9) İbid., s. 20.

(10) Şen, 1990, s. 4.

durdurmuştur. Yabancı işçi sayısı bunun sonucunda azalmışsa da, aile birleşmesi ve doğum oranının yüksekliği yüzünden yabancı nüfus az da olsa hafifçe bir artış göstermiştir (11). Ancak 1983 yılında F. Almanya hükümeti tarafından yürürlüğe giren Geri Göç Teşvik Yasası sonucunda bu ülkede ikamet eden Türk nüfusunda bir azalma görülmüştür. Son yıllarda ise F. Almanya'daki Türk nüfusu hafif dalgalanmalar göz önünde bulundurulmazsa, 1.5 milyonda sabit kalmıştır.

1961-1980 yılları arasındaki istatistiklere bakıldığında, F. Almanya'da ikamet eden yabancı nüfusu devamlı artmıştır. 1980 yılında yabancı nüfus ülke nüfusunun % 7.5'ini temsil etmekteydi (12). Bu sayı 1984 yılında 4.360.000'a (veya % 7.1'e) düştü (13) ve 1988 yılına kadar 4.716.000'lik bir artış gösterdi (14). Bu nüfus artışının karşısında ise sigortalı çalışan yabancı nüfus payının 1973 yılı sonrasında düştüğü görülmektedir (Bkz. Tablo 1). Bu da yabancı nüfusun aile birleşmesi ve yüksek doğum oranı sonucu çoğaldığının işaretidir. 1984 yılında F. Almanya'da 1.060.000 onaltı yaşın altında yabancı çocuk ve genç yaşamaktaydı. Yarısından çoğu (636.000) ise F. Almanya'da doğmuştur. Aynı dönemde yabancılarının F. Almanya'da ikamet süresi de artmaktadır. 1984 yılındaki sayıma göre, yabancılarının % 15.3'ü (667.200) 6-10 yıldır; % 32.1'i (1.399.000) 10-15 yıldır ve % 25.8'i (1.127.100) 15 yıldan fazla F. Almanya'da yaşamaktaydı (15).

(11) Friedrich, 1982, s. 11.

(12) Genç, 1987, s. 116.

(13) Bendit ve Steinmayr, 1987, s. 82.

(14) Şen, 1990, s. 4

(15) Bendit ve Steinmayr, 1987, s. 84.

Tablo 1: F. Almanya'da Yaşayan Yabancı Nüfus
(Kaynak: Genç, 1987, s. 116)

Yıl	Yabancı Nüfusu (N)	%	Sigortalı Çalışan Yabancı İşçi Sayısı	Tüm Çalışanlar Arası Oranı (%)
1961	686.200	1.2	548.916	2.7
1967	1.806.700	3.0	991.255	4.5
1970	2.976.500	4.9	1.948.951	9.1
1973	3.966.200	6.4	2.595.000	11.6
1980	4.453.308	7.5	2.071.688	9.9

F. Almanya'da yaşayan yabancıların geldikleri ülkelere göre bir ayırım yapıldığında, Türk nüfusun yabancılar arasında % 32.7'lik bir pay ile en büyük grubu oluşturdukları görülmektedir (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2: 30.09.1984 tarihinde F. Almanya'da yaşayan yabancı nüfusun geldikleri ülkeye göre dağılımı
(Kaynak: Bendit ve Steinmayr, 1987, s. 83)

Ülke	N	%
Türkiye	1.425.798	32.7
Yugoslavya	600.314	13.8
İtalya	545.111	12.5
Yunanistan	287.099	6.6
İspanya	158.843	3.6
Portekiz	82.991	1.9
Fas	45.137	1.0
Tunus	23.644	0.5
Diğer AT ülkeleri	310.307	7.1
Diğer ülkeler	884.404	20.03
Toplam	4.363.648	100

18 yaştan küçük olan nüfusta bu oran daha da belirgindir. Bu yaş grubundaki yabancılar F. Almanya'daki nüfusun

yaklaşık % 9.5'ini temsil etmektedir. Alman nüfusun sadece % 20'si 18 yaş altı grubuna girerken, yabancı nüfusun % 27'si, Türk nüfusun ise % 39'u 18 yaşın altındadır (16) (Bkz. Tablo 3).

Tablo 3: F. Almanya'da Yaşayan Türk Nüfusun Yaş ve Cinsiyete Göre Ayrımı (31.12.1987).
(Kaynak) Daten und Fakten zur Ausländersituation, 1988'den aktaran: Şen, 1990, s. 18)

Yaş	Erkek	Kadın	Toplam
15 yaşın altında	244.600	200.500	445.100
15-18 yaş arası	62.800	47.100	109.900
18 yaş ve daha büyük	533.700	644.500	1.485.600

Göçün başlangıcında F. Almanya'daki yabancı nüfus çoğunlukla işçilerden oluşmaktaydı. Göç süresinin uzaması, F. Almanya hükümeti tarafından göçü sınırlama çabaları ve aile birleşimi olanaklarından dolayı Almanya'daki Türk nüfusu büyük bir değişme göstermiştir (bkz. Tablo 4-5). Bugün F. Almanya'da Türklerin sadece üçte biri sigortalı olarak çalışmaktadır. Diğer nüfus eş ve çocuklardan oluşmaktadır. Ailece bu ülkede yaşayan bu büyük kitle birçok araştırmacı için geçici işçi niteliğini yitirmiş; F. Almanya'da etnik bir azınlığı teşkil etmektedir ve F. Almanya'nın (biz göçmen ülkesi değiliz) anlayışına ters düşmektedir (17).

Bu bölümde Türk dış göçünün kısaca geçmişine değindik ve istatistiklerle Almanya'da yaşayan Türk nüfusun niceliğini belirlemeye çalıştık. Görüldüğü gibi, Türk insanı için dış göç olayı büyük bir önem taşımaktadır. Yaklaşık her aile dış göç ile temasta bulunmuştur, etkilenmiştir. Bundan sonraki bölümlerde başta Türk dış göçünün nedenlerini ve bu büyük göçmen grubun F. Alman toplumuna entegrasyonu üzerinde dura-

(16) John, 1987, ss. 22-23.

(17) Bkz. Örneğin Friedrich, 1982, s. 11; Şen, 1990, s. 6.

cağız. Bu çerçevede dış göçün Türkiye üzerindeki etkisine ve geri dönenlerin Türk toplumuna yeniden entegrasyonuna değineceğiz.

Tablo 4: F. Almanya'da ikamet eden ve çalışan Türk nüfusu ve yabancılar nüfusunun içindeki payı (1960-1984) (Kaynak: Şen, 1989, ss. 30-31; Şen, 1990, s. 5)

Yıl	İkamet Eden Türk Nüfusu	Yabancı Nüfusun İçinde Payı (%)	Çalışan Türk Nüfusu (N)	Yabancı Nüfusun İçinde Payı (%)
1960	2.500	-	2.500	0.9
1961	6.500	1.0	-	-
1962	15.300	-	15.300	2.3
1963	27.100	-	27.100	3.3
1964	85.200	-	85.200	8.6
1965	132.800	-	132.800	10.9
1966	161.000	-	161.000	12.3
1967	172.400	9.5	131.100	17.8
1968	205.400	10.7	152.900	14.0
1969	322.400	13.5	244.300	16.3
1970	469.200	15.8	353.900	18.2
1971	652.800	19.0	453.100	20.2
1972	712.300	20.2	511.100	21.7
1973	910.500	23.0	-	-
1974	1.027.800	24.9	606.800	26.5
1975	1.077.100	26.3	543.300	26.6
1976	1.079.300	27.3	521.000	27.1
1977	1.165.100	28.3	508.600	27.2
1978	1.165.100	29.5	511.200	27.4
1979	1.268.300	30.6	542.100	27.8
1980	1.462.400	32.8	588.000	29.2
1981	1.546.300	33.4	584.000	30.5
1982	1.580.700	33.9	563.000	31.5
1983	1.552.300	34.2	542.500	31.8
1984	1.425.800	32.7	497.700	30.9

2. TÜRK DIŞ GÖÇÜNÜN NEDENLERİ

Türk dış göçünün nedenleri bireysel etkenlerden çok öncelikle yapısal etkenlere bağlıdır. Aksi takdirde milyonlarca insanımızın toprağını, ailesini, işyerini, vatanını terk etmesi açıklanamaz. Yapısal nedenlerin yanında doğal olarak kişiden kişiye değişen bireysel etkenler de rol oynamaktadır. Yine de Türkiye ve işgücü göçü alan önde B. Avrupa ülkelerinin sosyo-ekonomik gelişimleri bu kitlesel göçün belirleyicisi olduğu araştırmacıların çoğu tarafından benimsenmektedir. Türk dış göçüne yol açan iktisadi gelişmeleri incelemek, bu çalışmanın kapsamını aşacağından, bundan böyle bu konuyu kısaca özetlemekle yetineceğiz (1).

Türkiye Cumhuriyeti Kurtuluş Savaşı'ndan Osmanlı İmparatorluğu'nun borç mirasını da üstlenerek yıpranmış; ekonomik açıdan çökmüş bir durumda çıktı. 10 yılı aşkın süren savaşlar sonunda Atatürk devrimleriyle "batılılaşma" yolunda sanayii sektörün yeniden yapılanmasına gidilmiştir. Kentler sanayii yerleşim alanı ve reform merkezleri olarak hızlı bir dönüşüm yaşarken, kırsal bölgelerde sosyal ve ekonomik değişimlerden kaçınılıyordu (2).

1930-1946 yılları arasında bu sanayileşme girişimlerin de sonucunda Türkiye'nin ihracatı ithalatını aşıyordu. Ancak, 1946 yılında Türk Lirası'nın devalüasyonu ve ekonomik olarak gelişmiş sanayii ülkelere bağlanması dış ticaret bilançosunu olumsuz etkilemiş, o yıldan bugüne dek ithalatın ihracatı geçmesine neden olmuştur. 1950'li yıllarda tarım sektörüne teknolojinin gelmesi de tarım çalışanların büyük bir kesimini kendi ihtiyaçlarını karşılayamayacak duruma getirmiştir. Kentleri bir ekmek kapısı olarak gören bu kesim

(1) Ayrıntılı bilgi için bkz. Örneğin: Teber, 1983; Keskin, 1981.

(2) Ulagay, 1989, ss. 85-86.

1950 yılından başlayarak kitlesel halde kentlerde yoğunlaşan sanayii alanına göç etmeye başladı (3).

Nüfus çoğalması dolayısıyla miras kalan toprağın geçim sağlayamaması; tarım sektörüne makine teknolojisinin girmesi ve böylece büyük toprak sahiplerini ekonomik daha güçlü kılması; kırsal bölgelerde ücretlerin sanayii bölgelere nazaran daha düşük olması ve kentlerde eğitim, sağlık vb. altyapı olanaklarının daha çok olması çoğu toprak sahibi olmayan veya uzun süredir işsiz kalmış olan bu insanların daha gelişmiş yörelere göç etmesine yol açmıştır. Bu açıdan bakıldığında yöresel gelişme farklılıklarının iç göçün ana nedeni olarak saptamak olasıdır (4).

Her ne kadar sanayii alanında ilerlemeler kaydedilmişse de (örneğin, 1915 yılında 264 olan sanayi tesisi sayısı 1968 yılına kadar 160.772'ye çıkmıştır) (5) iç göçünün boyutları sanayii alanında çalışma olanaklarını aşmaktaydı. Sanayinin yılda ortalama % 8 oranında büyümesine karşın, kent nüfusu % 17 oranında çoğalıyordu. Böylece çoğu kırsal bölgeden göç eden işgücü işsiz kalmak zorundaydı. 1962 yılında bir milyon kişi, 1969 yılında iki ve 1980'li yıllarda yaklaşık beş milyon kişi işsizdir ve sanayinin iş yeri talebini karşılayamayacağının göstergesidir. Buna ek olarak Türkiye'deki nüfus patlaması sonucunda bugünlerde her yıl yaklaşık 400.000 insan çalışacak duruma gelmektedir. Buna karşın yılda ancak 200.000 yeni işyeri yaratılabilmektedir (6). İstihdam açısından bu olumsuz şartlar altında ekonomik gelişmede de büyük zorluklar yaşayan Türkiye'den insanların başka ülkelere göç etmek istemeleri şaşırtmamalıdır.

(3) Teber, 1983, s. 35.

(4) İbid., s. 37.

(5) İbid.

(6) İbid., s. 42.

Hem ekonomik olarak daha gelişmiş, hem de işgücüne ihtiyaç duyan Batı Avrupa ülkeleri insanlarımız için bir kurtuluş simgesi halini almaya başladı. Türk göçmenleri 1961 yılından itibaren öncelikle F. Almanya'ya göç etmeye başladılar. O yıllarda F. Almanya ekonomisi büyük ölçüde bir işgücü sıkıntısı yaşamaktaydı. 500.000 açık iş yerini doldurmak için sadece 180.000 işçi bulunmaktaydı (7). Bu koşullar F. Almanya'yı İtalya, İspanya ve Türkiye gibi Avrupa Akdeniz ülkeleriyle işgücü alma anlaşmalarına yöneltti. 1961 yılında imzalanan "Türk-Alman İşçi Mücadele Anlaşması" gereği başlayan planlı işgücü göçü hem F. Alman ekonomisine yarıyor; hem de istihdam sorunlarını çözecek düşüncesiyle Türkiye devleti tarafından destek görüyordu.

İşçi seçim uygulamaları sonucunda ilk göçmen kesimi daha çok dayanıklı, sağlıklı, genç işçilerden oluşmaktaydı. Genellikle büyük kentlerden gelen bu işgücünün büyük bir bölümü nitelikli işçiydi. F. Almanya'daki işgücü ihtiyacının artması sonucunda ise bu öncülerini kırsal bölgeden gelen, daha az nitelikli, aile sahibi insanlar kitlesi izledi (8).

Özellikle ilk işçi göçmenlerin göç nedeni kendi ülkelerindeki durumlarını iyileştirmektir (9). Gitmez'in 1975 yılında Türkiye'ye geri dönenlerle ilgili yaptığı bir araştırmada (N=1.023) bu örneklemin % 52'si yetersiz ya da düşük kazançtan; % 19 para biriktirme nedeniyle ve sadece % 7'sinin işsizlik nedeniyle F. Almanya'ya göç ettiğini belirtmektedir (10). Kudat tarafından 1974 yılında Berlin'de 2.422 göçmenle yapılan araştırmada % 32.8'i para biriktirme amacıyla; % 14.5'i bir ev satın almak için; % 12'si geleceği garan-

(7) Şen, 1989, s. 32.

(8) Gitmez, 1979, s. 67.

(9) İbid., s. 45.

(10) İbid., s. 288.

tiye almak sebebiyle ve % 9.1'i çocukların geleceğini düşünüklerinden dolayı göç ettiklerini bildirmişlerdi (11).

Genellikle dört-beş yıl çalıştıktan sonra edindikleri teknik bilgi ve sermaye ile Türkiye'ye geri dönmek ve küçük bir işletme (kahve, kasap, taksicilik gibi) açmak çoğu göçmenin niyetiydi (12). Başkaları ise bir daire satın almak veya köylerinde bir arsa ve tarımcılık için araçlar almayı düşünüyordu. Kırsal kesimden gelen göçmenlerin çoğu ziraatçılık alanında bir atılım yapabilmek için sermayeye ihtiyaç duyuyordu. Bu yüzden birkaç yıllığına yurt dışına gidip para biriktirmek niyetindeydi. Kentlerden göç edenler ise kendi işyerini kurmak için aynı amaçla göç ediyordu. Ancak bu şekilde iki kesimin insanları için geleceği güvene alabilme ümidi doğuyordu.

Almanya'da 1966/67 yılı ilk ekonomik krizin gelmesiyle birlikte bir çok Türk işçisi ülkesine geri dönmek zorunda kaldı. Dönüş sonrası ise, 4-5 yıllık bir çalışma kendi işini kurmak için yeterli sermayeyi biriktirmeye yetmediği görülyordu. Aynı zaman da şu olgu da belirginleşmişti: F. Almanya'da kalma süresi bir çok denetlenemeyen etkene bağlıdır. Yeniden başlayan göç dalgaları bu doğrultuda daha uzun vadeli olarak düşünüldü; göçmen işçiler özellikle 1973 sonrası ailelerini de yanlarına almaya başladılar (13).

(11) Kudat, A., 1974, s. 37.

(12) Şen, 1989, s. 32.

(13) İbid., ss. 33-34.

3. TÜRK DIŞ GÖÇÜNÜN YAPISAL ETKİLERİ

Kuramsal açıdan dış göç olgusunu incelediğimizde dış göçten asıl kazançlı çıkan tarafın kabul eden ülkeler olduğunu vurgulamıştık. Hiçbir giderine katlanmadan, Türk işçisi hazır bir işgücü olarak F. Alman ekonomisinin büyümesine yardımcı olmuştur. Milli üretim artmış, ekonomik gelişme hız kazanmış ve büyük bir kitle oluşturan Türk işçilerinin tüketim ve tasarruf alışkanlıkları enflasyonu düşük tutmaya yardımcı olmuştur. Türk işçilerinin Alman ekonomisine entegrasyonu ile ilgili bölümde bu konuya yeniden değineceğiz. Gönderen ülke olan Türkiye'nin dış göçten nasıl etkilendiği ise aşağıdaki sayılarla gözlemlenebilir..

Türk nüfusunun büyük bir kitlenin dış göçe katılmasıyla, Türkiye sosyo-ekonomik açıdan büyük değişimler yaşamıştır. İlk başta ülke içinde istihdam konusunda rahatlatıcı bir etki görülmüştür. Bu olgu özellikle İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ile devlet tarafından da benimsenmiştir. 1970'li yıllarda ise işçi döviz transferleri Türkiye açısından daha büyük bir önem kazanmış ve bu dövizler 1970'li yılların ortalarında Türkiye'nin ödemeler dengesi için en önemli kalem haline gelmiştir. 1967 yılında 107.000 US \$ olan işçi dövizini, 1974 yılında 1.426.000.000 US \$'a yükseldi (1). Bu miktar o yıl Türkiye'nin dışsatımdan sağladığı tüm gelirlere neredeyse eşittir (Bkz. Tablo 5).

Tablo 5: 1970-1974 Yılları Arasında Türkiye'ye Gönderilen İşçi Dövizini (Milyon US \$ olarak)
(Kaynak: Şen, 1990, s. 5)

Yıl	İşçi Dövizini	Dışsatım	Dışalım
1970	273	589	948
1971	471	677	1.171
1972	740	885	1.563
1973	1.183	1.317	2.086
1974	1.426	1.532	3.778

(1) Gitmez, 1979,, s. 21.

Ancak bu büyük miktardaki para piyasadaki fiyat artış eğilimini pekiştirerek ülke ekonomisini orta vadede olumsuz şekilde etkilemiştir (2). "Önce dışardan gelen paranın ulusal gelire bir ek olduğu, emisyon hacmini arttırdığı kabul edilmekteydi. Bu, genel fiyat düzeyini yükseltici bir durum olarak görülmüştür. Sonra, yurt dışındaki işçilerin özel olarak yöneldikleri alanlarda fiyat artışları gözlenmiştir. Özellikle taşınır ve taşınmaz mallara, daha çok da göstermelik tüketim mallarına duyulan ilgi, bu alanlarda aşırı fiyat artışlarına neden olmuştur" (3). Gitmez bunun yanında dış göçün başlamasından bu yana Türk ekonomisinin Batı Avrupa ülkelerine bağımlılığının giderek arttığını vurgulamıştır (4).

Son yıllarda ise Türk göçmenleri kabul eden ülkelerde yatırımlara yönelmeleriyle birlikte aktarılan işçi döviz tutarı 1987 yılında yaklaşık 700 milyon US \$ gerilemiş durumdadır (5).

Türk toplumu her ne kadar genç ve dinamik, yeniliklere ve riske açık bir insan grubunu göç ile yurt dışına kaybetmişse, temelinde geleneklerine bağlı ve durgun sayılabilecek Türk toplumuna yine de dış göç sayesinde bir canlılık gelmiştir (6). Yıllık izine gelen göçmenler veya kesin olarak geri dönenler yeni tüketim alışkanlıkları ile beraber Türkiye'ye yeni sosyal ilişkiler de taşımaya başlamışlardır. Üretimde ana etken olan aile büyüğünün evinden ayrılıp yurt dışına gitmesi kadına yeni sorumluluklar getirmiş ve kadın artık "aile reisi" konumuna gelmiş ve özgüven kazanmıştır. Ancak aynı zamanda Almanya'dan Türkiye'ye yollanan para da olumsuz etkilerini göstermiştir. İlk başta ailenin maddi

(2) Bkz. Ayrıntılı şekilde Gökdere, 1978.

(3) Gitmez, 1979, s. 175.

(4) İbid., s. 164.

(5) Bkz. Ketenci, 20.05.1989.

(6) Gitmez, 1979, s. 39.

güvencesi olarak düşünölen bu paralar, zaman geötiköe dışardan gönderölen paraya bağımlı ve üretimden kopuk bir kitle ("Alamancı aileyi") yaratmıştır. Çocuk-ebeveyn ilişkilerinde kopukluk ve başıboşluk, hazır gelen aylık paralar ve ebeveynlerin model olarak işlev görememeleri, özellikle çocuk ve gençlerin edilgen ve çabasız olmalarına yol açmıştır.



4. TÜRK GÖÇMENLERİNİN KABUL EDİLEN ÜLKEYE ENTEGRASYONU

1973 yılında başlayan ekonomik sorunlar sonucunda yabancı işgücü kabul eden ülkelerde, özellikle F. Almanya'da, artan bir yabancı düşmanlığı görülmüştür. Bugüne dek süregelen bu yabancı düşmanlığındaki artış yabancı işgücü ve ailesinin entegrasyonunu büyük ölçüde zorlaştırmıştır.

Emnid araştırma enstitüsü tarafından Mart 1989 ayında yapılan bir kamuoyu araştırmasında Almanların yabancılar hakkındaki tutumları ölçülmeye çalışılmıştır (1). Almanların, % 75'i ülkedeki yabancı sayısının fazla yüksek olduğunu belirtirken, bu araştırmaya göre Türklerin de 30 yıldır F. Almanya'da yaşadıkları halde halen Almanların çoğunluğu tarafından kabul edilmedikleri görülmüştür. Örneğin +5'ten -5'e kadar uzanan bir sempati skalasında Türklere duyulan sempati -0.5 olarak görülür. Almanların % 42'si eksi puan verirken sadece % 32'si artı puan vermiştir. Bunun yanında Almanların % 72'si de hiç ya da çok az yabancı ile boş zamanlarında buluşmaktadırlar. Bu durum önyargıların oluşmasına da yol açmaktadır. Nitekim, sosyal devletin olanaklarını istismar etmekle yabancı işçiler F. Alman kamuoyunun % 50'si tarafından suçlanmaktadırlar. Örneklemin % 54'ü yabancı işçilerin Almanların işsizliğini arttırdığını, % 59'u konut sorununu arttırdığını düşünmektedir. Kamuoyu araştırmasında tek olumlu sonuç düşmanca tavırların yabancı işçilerin çocuklarına genelleştirilmediğidir. Alman gençlerine İşçi Bulma Kurumu'ndan öncelik tanınmasına örneklemin % 67'si karşı çıkmaktadır; F. Almanya'da doğmuş olan yabancılara Alman vatandaşlığına geçme hakkını tanımak isteyenlerin oranı da % 69'du.

Entegrasyonu zorlaştıran etkenler arasında Alman kamuoyu

(1) Der Spiegel, Nr. 16, 1989, ss. 151-163.

- Türklerin kültürel açıdan Avrupalılardan çok farklı olduğunu;
- Türklerin dininin müslüman olduğundan çok farklı değer ve yaşam tarzına sahip olduklarını;
- Göçmen kabulü her ne kadar durdurulmuşsa, Türk göçmenlerin sayısı gittikçe arttığını öne sürerek, Türklerin F. Almanya'ya en zor entegre edilecek toplum olduğunu savunmaktadır (2).

Entegrasyonu; "yabancıları, onların kültürel, milli ve dini özelliklerine saygı göstererek toplumun ve iş hayatının bir parçası yapmak" diye tanımlanan Şen, Türklerin Alman toplumuna entegrasyonu incelenecek olursa, entegrasyon sürecin dört ayrı boyutun inceleme kapsamına alınmasını talep etmektedir. Bu dört boyut veya yön ekonomik, iş, siyasi ve sosyal entegrasyon diye adlandırılır (3).

a) Ekonomik Entegrasyon

Tüketim ve yatırım açısından 1.5 milyonu aşan Türk vatandaşın F. Almanya'da yaşaması ekonomik alanda da etkin olacaktır. F. Almanya'da yaşayan Türklerin tüketim ve yatırım eğilimlerine bakıldığında son yıllarda değişimlerin meydana geldiği görülmektedir. 1980'li yıllarda Türkiye'deki para biriminin değer kaybı ve Türk ekonomisine olan güvenin yitirilmesi sonucunda göçmenlerin büyük bir bölümü F. Almanya'da yatırım yapmaya yönelmiştir. Bunun yanında ailelerin birleşmesi F. Almanya'daki harcamaları arttırmıştır. 1975 yılında bir işçi göçmen yıllık gelirinin % 45'ini biriktirmişse, bu oran 1983'de % 23'e kadar düşmüştür. Aynı zaman tüketim eğilimlerinde bir değişiklik göze çarpmaktadır. Göçmenler daha

(2) Şen, 1989, s. 32.

(3) İbid., s. 45

çok uzun vadeli yatırımlara geçmişler, daha çok dayanıklı eşya almaya başlamışlardır (4).

Aynı zamanda Türk göçmenleri F. Almanya'da iş kurmaya da yöneldiler. 1985 yılında Türklere ait olan işletmelerin sayısı 22.000 iken, 1989 yılında bu sayı 30.000'e yükseldi. Bu işletmelerle yaklaşık 105.000 kişilik istihdam da yaratılmış olmaktadır (5). Türkiye Araştırmalar Merkezi'nin verdiği bilgilere göre, bu işletmelere toplam 5.1 milyar Alman Markı (DM) yatırılırken, 1989 hasılatı 23.4 milyar DM olarak belirlenmiştir. İşletmelerin üçte biri 35 yaşın altında ikinci kuşak Türk nüfusundan kurulmuş olması Türklerin F. Almanya'da daha uzun yıllar önemli bir ekonomik rol oynayacaklarının işaretidir.

İşletmelere yatırımlarda bulunanların yanında, F. Almanya'da mülk sahibi olmak isteyen Türklerin sayısı da günden güne artmaktadır. Bununla beraber Türklerin uzun vadeli kredi almaları ve yaşam sigortası gibi yatırımlara yönelmeleri de göze çarpmaktadır. Taksitli konut projelerinde 100.000'i aşkın Türkün imzası bulunmaktadır (6).

Bütün bu göstergeler Türklerin F. Almanya ekonomisinde entegre olma çabalarını yansıtmaktadır. Türk popülasyonu Alman ekonomisinin bir parçasıdır. Her yıl Türkler tarafından bankalara yatırılan para yaklaşık 6 milyar DM tutarındadır. Emeklilik sandıklarında Türklerin yaklaşık 15 milyar DM paraları birikmiştir. Her yıl Türkler tarafından 8 milyar DM'ye yakın para tüketim yoluyla harcanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında Türkler ekonomik alanda önemli bir güç teşkil etmektedirler (7).

(4) İbid., s. 46.

(5) Cumhuriyet, 7.07.1990.

(6) Şen, 1989, s. 47.

(7) İbid., s. 48.

b) İşyerinde Entegrasyon

Türklerin Almanya'daki mesleki entegrasyonu incelendiğinde çelişkili bir görünüm ortaya çıkmaktadır. 1973 yılına kadar Türkiye'den F. Almanya'ya göç eden işçiler bir nevi seçkin (elit) sayılabilir. % 46'sı bir meslek eğitimi görmüş, vasıflı işçidir. Ortalama % 93 okuma yazma bilmektedir (Türkiye'deki oran (1975): % 60.6). Sağlık kontrolünden de geçen bu işçiler ancak her zaman öğrendikleri meslekte bir işe yerleştirilmemişlerdir; bazıları vasıflı işçi olduğu halde vasıfsız işçi olarak çalışmıştır. Kalifikasyon açısından daha düşük bir statüye sahip olmalarına rağmen, yine de 1972 yılından 1985 yılına kadar vasıflı işçi veya usta sıfatı ile çalışanların oranı % 13'ten % 16'ya; sadece erkekleri ele alırsak % 16'dan % 22.3'e çıkmıştır. Bu değişimler bir yandan terfi şeklinde gerçekleşmişse de, çoğu geri göç ve yeni göç sonucu meydana gelmiştir. Yine de çoğu Türk işçisinin öğrendiği meslekte çalışamaması kişisel ilerlemeyi de olumsuz şekilde etkilemiştir (8).

İşyerinde entegrasyon açısından en büyük sorun ise ikinci kuşağın iş bulmasıdır. Birinci kuşak geldiğinde genellikle onları hazır bir iş bekliyordu. Her ne kadar ekonomik sorunlarla baş etmek zorunda kalmışlarsa da, sonunda bir işe girmişlerdir. Genç kuşaklar için durum daha zor olarak değerlendiriliyor. 1978 yılından beri göçmenler artan bir sayıda çocuklarını F. Almanya'ya getirmektedirler (9). Bunların çoğu Alman iş piyasasına girmek üzeredir. Gençlerin bir bölümü daha Almanya'ya yeni gelmiş durumdadır. Bunların iş bulmalarını kolaylaştırmak için her ne kadar Almanca dil ve mesleki eğitim kursları sunulmuşsa da, ancak yılda yaklaşık 15 bini bu 10 aylık kurslara katılmaktadır (10). Kurs sonrası iş bulma

(8) Brucks ve Wahl, 1988, s. 140.

(9) Şen, 1989, s. 49.

(10) Bkz. Örneğin: Bendit ve Steinmayr, 1987.

olanakları ise çok kısıtlıdır. Bir yandan dil sorunları, diğer yandan işverenlerin tutumu bu gençlerin işsiz kalmalarına veya vasıfsız işlerde çalışmalarına neden olmaktadır (11).

1980'li yıllarda F. Almanya'da artış gösteren işsizlik oranı sadece gençlere değil, tüm çalışanlara yansımaktadır. 1980 yılında F. Almanya'da işsizlik oranı % 3.8 olarak tespit edilmiştir. Yabancı işçiler arasında işsizlik oranı aynı yıl % 5 idi. 1987 yılında ise % 9.6 olan işsizlik oranı, yabancı işçiler grubunda % 15.1 olarak görülmektedir (12). Türkler arasında işsizlik oranı ise % 16.4. Bu yaklaşık 100.000 Türk işçisinin F. Almanya'da işsiz kaldığı anlamını taşımaktadır. Doğu Avrupa'dan Batı'ya göç çok sayıda Alman kökenli göçmenlerin F. Almanya'ya akın etmesine yol açmıştır. "Asıl sorun Doğu'dan Batı'ya göç. Gelenler bizim insanımızla rekabet ediyorlar. İş, sosyal hizmette öncelik onlara veriliyor. Yasaya göre boş olan ise öncelikle yerli, sonra Ortak Pazar vatandaşı, ondan sonra yabancı yerleştirilir. Siz iş bulsanız, işe uygun olsanız dahi, ancak onlar yoksa girebilirsiniz" (13).

c) Siyasî Entegrasyon

F. Almanya'da yaşayan Türklerin sorunlarının ilk başında yasal sorunlar gelmektedir. Artan yabancı düşmanlığı ve iktidarın göçmenleri geri dönüşe teşvik etme çabaları daha halen görüşülmekte olan yeni yabancılar yasasında sert önlemler şeklinde yansımaktadır. Bunun yanında on yılı aşkın F. Almanya'da yaşayan bu insanların sadece % 16.4'ünün oturma hakkı bulunmaktadır. % 44.8'ine sınırsız; % 38.8'ine sınırlı bir oturma izni verilmiştir. Kadınların çoğu ise eşinin oturma iznine bağlı olarak F. Almanya'da kalabilmektedir. Ölüm

(11) Şen, 1989, s. 49.

(12) Bruck ve Wahl, 1988, s. 142.

(13) Gümrükçü, 1990.

veya boşanma sonrası yasal yoldan F. Almanya'yı terk etmeye zorlanabilirler (14).

F. Almanya'da 1991 yılında yürürlüğe girecek olan yeni yabancılar yasası Türklerin bu güvensizlik içindeki durumunu daha da zorlaştıracığa benzemekte ve özellikle Alman vatandaşlığına geçmek; çifte vatandaşlık gibi olanakları kullanmak daha da zorlaşacaktır. Bunun yanında süresiz oturma izinlerinin işsiz olmama şartlarına bağlanması da Türkleri emniyetsiz bir duruma getirecektir. "Bu durumda Almanya'da hiçbir korkusu olmadan yaşama hakkı sadece Alman vatandaşlığına geçenler için geçerlidir. Türkler arasında bu durumda olanlar yüzde 10'u geçmemektedir. Sözün kısası, yaşamının bir döneminde işsiz kalanlar, insanımızın yüzde 90'ı hep topun ağzında olacaktır. Avrupa Sosyal Yardım Anlaşması'na aykırı olan bu yasal düzenleme ile ilk etapta sayıları 50 ile 100 bin kişi arasında olan bir kitle Almanya'yı terk etmek zorunda kalabilecektir" (15).

F. Almanya'daki Türklerin yasal entegrasyonu konusunda hukuk profesörü H. Rittstieg şunu öne sürmektedir: "Herhalde Almanlarla eşit haklar için, Türklerden Alman vatandaşlığına geçmelerini istemek yanlış oluyor. Buna başka çözümler gerektiği, kaçınılmaz gibi gözüküyor. Örneğin Alman kamuoyunda tartışılan çifte vatandaşlık hakkı, en insancıl çözümlerden biri olabilir. Çünkü Türkler, Almanya'da yaşamak istiyorlar. Ancak Türklüklerinin yok edilmesinden de çok korkuyor ve bunda direniyor, hatta bunun sonucu olarak kendi ülkelerinde olmayan olumsuz alışkanlıklar ediniyorlar. İki kültür birbirini ezmeden, zorlamadan bir arada yaşamının, birbirini anlamının yollarını aradığında her şey daha güzel olacak. Sorunlar çok daha kolay çözülecek. Bu arada kültürlerarası olumlu aktarmalar yaşanacak. Ben entegrasyondan Türklerin Al-

(14) Şen, 1990, s. 15.

(15) Gümrükçü, 1990.

manlaştırılmasını değil, iki kültürün olumlu alışveriş içinde birleşmesini anlıyorum. Çok gerekli olan bu çözüm için iki tarafın yapması gereken çok fazla iş var" (16).

Şen, siyasi entegrasyonu topluma entegrasyonun ön koşulu olarak değerlendirir. Ancak Türklerin Almanya'da siyasi faaliyetlerde bulunmaları engellenmiş durumdadır. Daha yeni yeni bazı eyaletlerde Türklere seçimlere katılma hakkı tanınmaktadır. Bunun yanında siyasi partilerin bazıları her ne kadar Türklerin oluşturdukları derneklerle bir işbirliği içindeyseler de, yine de siyasi katılım gerçekleşmemiş durumdadır (17). Dolayısıyla F. Almanya'da Türk nüfusunu koruyabilecek bir güç oluşmamaktadır. 30 yıldır F. Almanya'da yaşadıkları halde, bu ülkede çalışıp kalkınmasına katkıda bulundukları halde, halen çoğu Türk işçisine yasal açıdan "geçici" işçi konumunda yaklaşılmaktadır.

d) Sosyal Entegrasyon

Yukarıda da gösterdiğimiz gibi, bugün F. Almanya'da uygulanan yasalar Türk göçmenlerine F. Almanya'daki varlıklarını garanti etmemektedir. Şen'e göre, göç yasaları göçmenleri tehdit ettiği sürece veya onlara belli bir güvence vermediği sürece bu kişiler sosyal entegrasyona yanaşmayacaklardır. Sosyal entegrasyona ilk kuşak göçmenleri yanaşmadığı sürece ise, ikinci ve üçüncü kuşak göçmenlerin entegrasyonu çok daha zorlaşır (18).

1973 yılında petrol krizi sonucunda F. Alman yetkilileri yabancı işçi göçünü durdurmaya çalıştılar. İlk önce yabancı işçi alımı durduruldu. Sanılıyordu ki, alımı durdurmakla birkaç yıl içinde gönüllü geri dönüşler vasıtasıyla yaban-

(16) Ketenci, 15.05.1990.

(17) Şen, 1989, s. 51.

(18) İbid., s. 52.

cıların sayısı azalacak, ülkede başgösteren işsizliğin önüne geçilebilecektir. 1973 yılından sonra işçi olarak değil, aile üyesi olarak F. Almanya'ya akın eden Türk nüfusu bu beklentin tersini gösterdi. 1964 yılında F. Almanya'da bulunan yabancı göçmenlerin % 83'ü bir işte çalışmaktaydı. Bu sayı 1973'de % 62'ye; 1974'de % 40'a (!) düşmüş ve bu oranda sabit kalmıştır. Ailenin getirilmesi ile çıkarılan zorluklar ise (1 yıllık bekleme süresi; yeterince büyüklükteki bir dairenin mevcut olmaması, vb.) yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çoğu kez çocuklar anne-babalarından yıllarca ayrı kalmıştır. Sonradan gelen çocuklar ise Türkiye'de okullarını yarıda bırakmış ve/veya Almanya'da okullarda uyum ve dil sorunlarından dolayı mezun olamamıştır. 1980 yılında yapılan bir araştırmada 10 yaşını bitirdikten sonra Almanya'ya gelen Türk gençlerin % 82'si vasıfsız işlerde çalışmaktaydılar. 1987 yılında halen yabancı gençlerin üçte biri okulu diploma alamadan bitirmektedir; üçte ikisi ise bir meslek eğitimi görememektedir. Bu sayede ikinci kuşak gençler çoğunlukla vasıfsız işçi statüsünde kalmıştır (19).

Sosyal entegrasyon için iş sorununun yanında dil sorunu da çözülmelidir. Ancak bu şekilde kültürlerarası bir kaynaşma olabilir. Bu konuda F. Almanya'da sunulan dil kursları büyük önem taşırlar. Özellikle Türk kadınlarının sosyal entegrasyonunu kolaylaştırmaktadır.

F. Almanya'daki Türk kız ve kadınları hem dil açısından hem de göçmen yasaları dolayısıyla erkeklerden daha kötü durumdadırlar. 1974 sonrası aile birleştirmesi vasıtasıyla Almanya'ya gelen Türk kadınlarına iş izni ancak 4 yıl sonra verilmektedir. Çalışma ortamından bu şekilde uzak tutulan bu kitle Alman nüfusu ile ilişkiye girmekten büyük ölçüde uzak tutulmaktadır. Dolayısıyla aile ortamının dışına çıkamayan bu

(19) Brucks ve Wahl, 1988, s. 141.

kadınların Türk kadınının geleneksel erkeğe olan bağımlılığı pekiştirilirken, diğer yandan kadınların izolasyonu artmaktadır. Çocukları olduğunda ise kendi sorunlarını çözememiş bu anneler bu sorunları çocuklarına, özellikle kız çocuklarına yansıtırlar. Geto içinde yaşayan annenin durumu, ikinci kuşak göçmen çocuklarının sosyal entegrasyonunu büyük ölçüde zorlaştırmaktadır (20).

Grottian F. Almanya'da çalışan Türk kadınının yaşadığı zorlukları şu şekilde nitilemektedir. Geleneksel aile içi iş paylaşımının dışında, yabancı ülkede bu kadınların çoğunun vasıfsız işçi olarak, bazen vardiya sistemine tabi tutularak çalışmaları; geleneksel sosyal ortamdan ayrılmış ve sosyal destekten yoksun yaşamaları bütün bu görevlerini yerine getirmekte kadını çok zorlamaktadır. Çalışan göçmen kadın çoğunlukla üretim sanayiinde, vasıfsız işçi statüsünde; monoton ve yoğun işlerde; bazen vardiyalı sistemde çalışmaktadır. Bu koşulların dikte ettiği zaman ayarlaması (dakik olma; titiz ve planlı şekilde çalışmak) evdeki zaman organizasyonundan çok farklıdır. Bu iki zıt zaman organizasyonu çalışan her annenin sağlığını tehdit etmiştir. Ancak Türk kadını -her ne kadar Türkiye'de de çekirdek aileye yönelik bir gelişme varsa- geleneksel kadınlar dayanışmasından uzak kalmaktadır. Yabancı ülkede ne evinde yardımlaşma, ne de kadınlar arası sosyal ve duygusal alanda destek sürdürülebilir. Dil sorunu ve yeni çevreye uyum sağlamadaki güçlükler çocukların bakımını olumsuz şekilde etkilediği gibi; özellikle çalışmayan annelerde kimlik bulanımlarına; dolayısıyla psişik ve psikosomatik hastalıklara yol açabilir. Konutların küçük ve sağlıksız olmaları da bu olumsuz koşullara eklenmelidir. Türk kadını genellikle tüm evini tek başına üstlendiği için; geleneksel yemeklerin hazırlanması yoğun zaman ve iş gerektirdiğinden ve çocukların oyun faaliyetleri evin içine ta-

şındığından Türk anneler sağlık konusunda büyük bir risk grubu teşkil ederler (21).

Bunun yanında F. Almanya'da Türk nüfusu için sadece kadınları değil; tüm aileyi kapsayan bir getolaşma tehlikesi yaşanmaktadır. İlk başta evin işe yakın olmasını; komşuların aynı yöreden gelmelerini ve özellikle para biriktirmeye yarayacak ölçüde düşük kiralar ödemek isteyen Türk işçileri; bugün F. Almanya'nın bazı kentlerinde kendilerinin çoğunlukta olduğu konut bölgeleri oluşturmuşlardır. Alt yapısı eskimiş, çevresi itici ve nispeten pahalı olan bu getoların kötü koşullarından kurtulmak isteyen aileler ise Alman ev sahiplerinin yabancılara karşı olan tutumlarından dolayı zaten konut sorunu yaşanan F. Almanya'da yeni bir ev bulmakta zorluk çekmektedirler (22). Bu şekilde Alman ve Türk nüfusu ayrı bölgelerde yaşayarak; ayrı işlerde çalışarak ve ayrı bir dil kullanılarak sosyal entegrasyonun ana unsuru olan yakınlaşmaktan çok, birbirinden uzaklaşmaktadırlar. Geto yaşantısı sosyal entegrasyon açısından ümitlerin bağlandığı ikinci nesil Türk çocuk ve gençleri de marjinal bir duruma itmektedir. Bundan sonraki bölümde bu konuyu irdedeleyeceğiz.

(21) Grottian, 1983, s. 54.

(22) Şen, 1990, s. 15.

5. TÜRK GÖÇMEN İŞÇİ ÇOCUKLARININ ENTEGRASYONU

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, F. Almanya'ya Türkiye'den işçi göçü ilk yıllar sadece çalışan kişileri kapsıyordu. İşçi ailesinin tüm fertleri genelde aynı anda göç etmiyordu. İlk önce baba iş için Almanya'ya gidiyor ve bu sürede yurdunda geriye bıraktığı ailesinin geçimini sağlıyordu. Yıllar geçtikçe, özellikle F. Almanya hükümetinin işçi alımını durdurma kararından sonra, Türk işçileri ilk önce eşlerini ve sonradan da çocuklarını teker teker Almanya'ya getirmeye başladılar. Ailenin de F. Almanya'ya getirilmesiyle birlikte, göçmen sorunu çok farklı bir nitelik kazandı. Türk işçi göçmenleri daha yerleşik ve kalıcı olarak algılanmaya başlandı ve göçmen ailesinin entegrasyonunda yapılacak hataların kısa ve uzun vadede olumsuz etkilere neden olacağı öne sürülerek, toplumsallaşma sürecinde tüm aile için önder olabileceği düşünülen göçmen çocukların F. Alman toplumuna uyumu birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir.

F. Almanya'da yaşayan çocuk ve gençlerin çoğu bu ülkede doğmuştur. 16 yaşın altında olan grubun % 74.5'i Almanya doğumludur (1). Bu olgu bir kaç yıl önce çok daha değişikti. Çocuklar çoğunlukla Türkiye'de doğuyor; ancak anne-babalarından bir kaç yıl ayrı kaldıktan sonra aile bütünleşmesi yoluyla Almanya'ya geliyorlardı. Almanya'da doğan çocuklar bile, önce belli bir süre için yurda gönderiliyor, büyükanne veya başka bir yakın çocuğa bakarken, annesinin Almanya'da yine işine devam edebilmesi sağlanıyordu. Aileden kopukluklar, önemli kişilerin devamlı değişmesi ve/veya annenin çalışması bu nesil yabancılarının küçük yaşta başlamak üzere gelişimsel ve ruhsal açıdan sorunlarına yol açmıştır. Çocukların bir çoğunda motorik gelişmede yavaşlama, dil gelişiminde bozukluk-

(1) Şen, 1990, s. 18.

lar, zeka gelişiminde aksamalar ve nevrotik sorunlar gözlenebilmektedir (2).

Okul öncesi veya ilkokul çağında anne-baba ilgisinden, kısmen zorunlu olarak, ayrı kalan çocuklarda sorunlar bir başka boyutta daha dikkati çekmektedir. Bu yaştaki çocuklar normalde dünyaya açılırken, anne-babaları ile özdeşleşmeye giderler. Ancak anne-babalar göçün getirdiği kültürel uyum sorunlarından dolayı güvensizlik içinde iseler, uyum sorunları ile baş edemiyorlarsa, çocuklarına entegrasyon ve uyum konusunda model olamazlar. Bunun yanında bu çocukların bir süre ailelerinden ayrı yaşamaları psikoanalitik kuramda yer alan ödipal çatışmaların yoğun bir şekilde yaşanmasına da yol açabilir. Baba fazla idealize edilir, fazla bir duygusal bağlanma söz konusu olur. Yapılan bir araştırmada yabancı ailelerin % 90'ında bu babadan ayrı kalmış olmayı yaşayan çocuklar bulunmuştur (3).

Okul çağı hem ailesinden ayrı kalmış, sonradan getirilmiş çocuklar için, hem de Almanya doğumlu göçmen işçi çocukları için entegrasyon derecesinin göstergesi sayılmaktadır. Anaokul-okul-meslek eğitimi diye bir ayırım yapılırsa şu veriler göze çarpmaktadır:

- 1970'li yıllarda çoğu Türk ebeveyn çocuklarını anaokullara göndermemekteydi. Bir yandan anaokul sayısının yeterli olmaması; diğer yandan anaokulların çoğunun Hristiyan kiliselerine bağlı olarak çalışmaları bu konuda bir engel teşkil etmiştir. Ancak 1982 sonrası durum biraz daha olumlu yönde değişmiştir. Yine de halen Türk çocukları nispeten az temsil edilmektedirler. 1980 öncesi Alman çocukların % 80'i; Portekizlilerin % 75.5'i; Yugoslavların % 68'i bir anaokula giderken; Türk çocukların sadece % 39'u bu tür kurumlarda eği-

(2) Klitzing, 1987, s. 518.

(3) İbid., s. 519.

tim görmekteydi. 1986 yılına kadar ise Türk çocukların ana-okula kayıt oranı % 67'ye kadar çıkmıştır (4).

- Türk ve diğer yabancı grupların çocuklarının okul yaşantısına entegrasyonu çelişkili bir şekilde tartışılmaktadır. Klemm, her ne kadar Türk çocukların Almanya'daki eğitim sistemi tarafından dışlandıkları savunulmuş olsa da, son yıllarda büyük gelişmeler katedildiğini öne sürmektedir. Yaptığı araştırmalara göre artık okul yaşında olan yaklaşık her yabancı çocuk ve genç bir okula gitmektedir (1985 yılında % 95) (5). Bunun yanında bir diploma ile mezun olan öğrencilerin payı da gittikçe artmaktadır. Üniversite ve yüksek okul öğrenimi için bir önkapı olan Gymnasium'larda yabancıların oranı da son yıllarda artmaktadır. 1985 yılında yabancı öğrencilerin % 11.5'i Gymnasium'a gitmekteydi. (Alman öğrenciler toplam % 25.6; Alman işçi çocukları: % 11.2; Türk öğrenciler: % 4.2) (6). Benzeri istatistiksel değerlendirme sonuçlarına varan Baker ve Lenhardt okul kariyeri açısından yabancı öğrencilerin yükselme şanslarının arttığını savunmaktadır. "Her ne kadar Alman eğitim politikası entegrasyona değil, daha çok segregasyona yönelik olsa da, okul sistemi kendi dinamikleri ile belli bir eşitlik sağlamaktadır. (..) Okullar bir nevi renk körüdür" (7).

Okuldaki başarılarla bakıldığında son yıllarda bir düzelme görülebildiği Şen tarafından da kabul edilse bile; halen Türk çocukların yüksek öğrenim kurumlarına hazırlayan liselerde yeterince temsil edilmemeleri eleştirilmektedir (8). 1988 yılında Alman üniversite ve yüksek okullarda toplam

(4) Şen, 1990, s. 20.

(5) Klemm, 1987, s. 20.

(6) İbid.

(7) Baker ve Lenhardt, 1988, s. 58.

(8) Şen, 1990, s. 20.

9.790 Türk öğrencisi okumaktaydı. Bunların % 75'i ikinci kuşak göçmen çocuğu idi (9).

F. Almanya'da yaşıt yabancılardan üçte birini temsil eden Türk çocuk ve gençler, Gymnasium'da eğitim gören yabancılardan arasında en düşük orana sahiptirler (% 8.1); en düşük düzeyde eğitim veren Hauptschule'lerde ise yabancı uyruklu öğrencilerin arasında Türklerin payı % 54.7 ile görece yüksektir. "Bir de özel eğitime muhtaç çocukların, halk arasında geri zekalı çocukların eğitim gördüğü Sonderschule'ler var. Gerçekte özel eğitime gereksinme oranı bilimsel olarak bütün ülkeler ve ırklar için aynı olması gerekir. Almanlar bu okullarda da nüfustaki paylarından daha düşük bir oranla yüzde 81.5'le varlar. (...) Yabancılar arasında Türklerin bu okullardaki oranı % 50.6'ya çıkıyor. Yunanlılar yüzde 2.2 ve İspanyollar yüzde 1'lik bir oranla yer alıyorlar" (10).

- Meslek eğitime bakıldığında ise şu rakamlar göze çarpıyor: 15-18 yaşları arasındaki yabancıların sadece % 57'si bir meslek okuluna gidiyor. Son öğrenim yılında diploma alan bütün yabancılardan yüzde 49'u Hauptschule'yi; % 21'i Realschule'yi ve % 5.5'i de Fachoberschule veya Gymnasium'u bitirmiştir. Cıraklık yapacak bir yer bulabilmek için, yabancı gençlerin sadece yarısı çaba gösteriyordu. Kızların oranı ise daha da düşüktür. İşsiz olan yabancı gençlerden % 90'ı 20 yaşından küçüktür ve 20-24 yaşları arasındakilerden % 80'inin elinde meslek okulu diploması yoktur. Meslek öğrenmemiş gençler için çalışacak bir yer bulmak ise son yıllarda F. Almanya'da büyük ölçüde zorlaşmıştır (11).

(9) İbid., s. 24.

(10) Ketenci, 18.05.1989.

(11) İbid.

Türk gençlerinin okullardaki başarısızlığının nedeni olarak Boos-Nuenning ve Nieke şu etkenleri öne sürmektedirler:

(1) Çoğu genç bir süre Türkiye'de okula gittikten sonra Almanya'ya geldiğinden, okullarda diploma dönemine kadar yaşatlarıyla olan farkı kapatamıyor.

(2) Alman okullarına hazırlık kursları yetersiz kalmaktadırlar. Çok farklı bir dil ailesinden gelen Türkler Almancayı, özellikle okullarda kullanılan Almanca'yı öğrenmekte büyük güçlükler çekmektedirler.

(3) Ev ödevlerini yapmakta Türk öğrenciler daha çok zorluk çekiyorlar. Çoğu zaman anne-baba çalıştıklarından dolayı, özellikle kızlar ev işlerini ve kardeş bakımını da üstlenmek zorundalar. Bunun yanında evdeki koşullar rahatsız edilmeden çalışmaya çoğu zaman elverişli değil.

(4) Çoğu Türk öğrenci normal derslerin yanı sıra, ana-dil eğitim programlarına katılmakta ve aynı zamanda kuran kurslarına gitmektedir.

(5) Türk çocukların % 20-30'u kadar mecbur oldukları halde okula gitmemektedirler. Bunun nedenleri olarak bilgisizlik; çocukların kaçak olarak getirilmiş olmaları veya ev işlerinde görevlendirilmiş olmaları sıralanabilir (12).

Bu okul sorunlarından dolayı çoğu Türk genci çıraklık eğitimi veren bir işe alınmadığı da araştırmacılar tarafından belirtilmektedir. Meslek eğitimi görmemiş olan bu gençler vasıfsız işçi olarak çalışmak zorundadırlar. Ancak bu grup işçiler işsiz olma tehlikesini en yoğun yaşayan gruptur. İşe

(12) Boos-Nünning ve Nieke, 1982, s. 64.

yerleştirmede Almanlara öncelik tanındığından dolayı ise Türk gençlerin büyük bir bölümü devamlı işsiz kalmaktadır (13).

Okuldaki başarısızlığın yapısal nedenleri arasında Alman eğitim sisteminin etnik merkezi (etnosantrik) olması gösterilmektedir. Yani, okullar sadece Alman yaşam tarzını yansıtmaktadırlar. Almanca dilinde eğitim veren bu müesseseler Alman ailelerinde aktarılan dünya görüşü tek ve doğru olarak aktarmaktadırlar. Bu eleştiriden yola çıkarak "Kültürlerarası Eğitim" adı altında okul hayatında Alman ve yabancı kültürleri yan yana eşit koşullar altında yer almalarını savunan bir yaklaşım ağırlık kazanmaktadır (14). Bu yaklaşıma göre yabancılar ve Alman çocukları ayrı değil aynı okullarda eğitilmeli; yabancı kültür bir tehdit olarak değil, öğretici ve tanıştırmacı bir unsur olarak eğitim programında yer almalı. Türk çocuklarına verilen anadil eğitimi, örneğin bu çocuklara iki-dilli ve iki-kültürlü olmanın özelliğini ve zenginleştirici niteliğini öğretmeyi amaçlamaktadır. Bunun dışında da gelecekte dönmek istedikleri takdirde o ülkenin sadece dilini değil, sosyo-kültürel yaşantısını da öğretmeye özen gösterilmektedir. Ancak geri dönüş hazırlığı anadil eğitiminin asıl amacı değildir (15).

Dil sorunu okuldaki başarısızlığın bir başka nedeni olarak gösterilmektedir. Alman öğretmenler çoğu zaman yabancı öğrencilerin dersi izleyebilecek düzeyde Almancaya hakim olmadıklarından şikayet ederken; anadili eğitimi veren yabancı öğretmenler ise çocukların artık kendi anadillerini yeterince kullanamamakta olduklarından şikayet etmektedirler. Bu şikayetlerin nedeni ise, yabancı çocukların dil becerilerinin okulda tek bir dilde yetişmiş çocukların dil becerisi ile ölçmelerinden kaynaklanmaktadır (16). Göçmen çocukları ise en

(13) İbid.

(14) Budde, 1987, s. 13.

(15) Thürmann, 1987, s. 37.

(16) Gogolin, 1987, s. 26.

azından iki dilde yetişmektedirler: ailenin konuştuğu anadil ve çevrede (TV, arkadaşlar, okul) konuşulan "yabancı dil". Ailede konuşulan dilin de bir özelliği vardır: göçmen dilidir. Almanya'da konuşulan Türkçe Türkiye'de gelişen Türkçe'den farklı bir gelişme göstermektedir (17). Dolayısıyla Türkiyeli Türk çocuklarını Almanyalı Türk çocukları ile Türkçe hakimiyeti konusunda ölçmek yanıltıcı neticeler verir. Almanca'yı öğrenmekte de bu çocuklar farklılıklar gösterebilirler. İkinci dili öğrenmek için belli bir motivasyon gerekir. Bu motivasyon yabancı düşmanlığı gibi yaşantılardan dolayı olumsuz şekilde etkilenebilir. Bu yüzden ailenin dışında öğrenilen Almanca en iyi şartlar altında bile tek dille yetişen Alman çocukların Almancasıyla farklı olacaktır (18).

Evdeki olumsuz koşullar, dil becerisi ve normal okul-anadil kursu-kuran kursu üçgeninden oluşan baskı, Türk gençlerin okuldaki göreceli başarısızlığını sadece bir ölçüde açıklayabilmektedir (19). Birçok psikolog ve sosyolog Türk çocuklarında gözlenen sorunların kökünde aile ve toplum içinde çocukların yaşadığı çatışmaları göstermektedirler. Bu çocukların bir çıkmazda, dışlanmış durumda yaşadıkları vurgulanırken; iki toplum (anne-babanın geldiği toplum ve kabul eden ülke toplumu) arasında yaşayan, ama ikisine de yetişemeyen çocuğun veya gencin sonunda marjinal bir konuma sürükleneneğini belirtmektedirler (20).

Gencin ailesi ile ilişkisine bakıldığında aile tarafından büyük beklentilerin çocuğa yöneltildiği ilk dikkati çeken olgudur. Göçmen anne-baba ülkesinde geride bırakmış olduğu akrabaları ile halen sosyal bağlantı içindedir. Bu kişilere karşı göçün sağlıklı bir karar olduğunu ispatlamak zorunda olduğunu hissetmektedir. Bunun dışında Almanya'daki

(17) Bkz. Bu konuda Tekinay, 1982.

(18) Gogolin, 1987, s. 27.

(19) Bkz. Ayrıntılı bilgi için: Tekarslan ve Toker, 1990.

(20) Özben, 1990, s. 36.

sosyal statüleri de düşüktür. Buna on-onbeş yıl tecrübe sonunda düşlerin ve umutların yerine gelmeyeceği bilinci ve üçüncü sınıf insan muamelesi yaşamaları da eklendiğinde ebeveynlerin bir çoğu hırslı isteklerini çocuklarına devrederek, çocuklarının Almanya'da yetişmiş olmanın şansını değerlendirmelerini istemektedir. Meslek seçiminde artık gencin istek ve eğilimleri değil; ailenin kendi ülkesindeki sosyal yükselme düşüncesi ön planda tutulmaktadır. Meslek seçimi bireysel bir seçim olmaktan çıkıp, ailesel bir boyut kazanmaktadır. Dönüş sonrası aileyi geçindirebilecek bir meslek seçilmektedir (21). Çocukların mesleki başarısı ailenin göçünü haklı kılacak bir unsur olarak algılanmaktadır. Ancak bu şekilde tüm acılar ve zorlukların öznel bir anlamı olabilir (22).

Ebeveynlerin bu yüksek beklentileri ise çoğu zaman öznel koşullara uymamaktadır. Dil güçlüğü, Alman kültürünü esas alan bir eğitim sistemi, kalabalık bir ailenin evde yarattığı huzursuzluk, vb. olumsuz etkenler doğal olarak Türk öğrencinin okul başarısının önünde büyük engeller oluşturmaktadır. Okulda başarılı olamayanlar ise çıracılık yapamıyor, hep vasıfsız işçi olarak çalışmak zorunda kalıyor. Özellikle 15 yaş sonrası Almanya'ya getirilen çocukların zorlukları sadece okul performansına bağlı kalmıyor. Bunların % 45'i okulunu mezuniyet belgesini alamadan terk etmek zorunda kalıyor. Dil sorunlarından dolayı bilişsel gelişmeleri Alman çocuklarına kıyasla daha yavaş; sosyal ve duygusal alanda ise bir yandan performans güdüsünün çok yüksek olması, diğer yandan Alman toplumunun getirdiği sınırlamalar, bu grup gençlerde geri çekiliş veya saldırganlığa yol açmaktadır. Özellikle cinsel kimlik ve nesil sınırlarının belirtilmesi açısından büyük sorunlar söz konusudur (23).

(21) Boos-Nünning ve Nieke, 1982, s. 77.

(22) İbid., s. 81.

(23) Collatz, 1987, ss. 178-179.

Ailenin yüksek beklentilerini karşılayamayan genç; benimsediği bu değerlerden yapısal nedenlerden dolayı uzak kalma zorundadır ve tüm bireysel çabalarla rağmen aşılamayacak bir toplumsal marjinalite yaşamaktadır; yani, toplum tarafından dışsal özelliklerinden dolayı dışlanmakta; ekonomik açıdan dezavantajlı bir durumda yoksulluk tehlikesini yaşamakta ve etkin bir siyasi güçten de yoksundur (24). Bu durum "anomi" olarak adlandırılır. Kişinin anomie bir halde beş davranış seçeneceği vardır: (1) konformizm (özdeşleşme); (2) inovasyon (yenileme); (3) isyankârlık; (4) geri çekilme ve (5) ritualizm (töreselleştirme) (25).

(1) Konformizm baskın olan toplum kültürünü benimsemek ve ailenin kültüründen kopmak olarak tanımlanabilir. Büyükler belki kültürel kimliklerini Alman toplumundan uzak kalarak saklayabilirler. Ancak çocuklar için bu söz konusu değildir. Alman değerlerinin baskın olduğu bir çevre çocuğu yine de kendi ailesinin kültürel değerleriyle bir çelişkiye düşürecektir. İki kültür arasında yetişen bu kuşak 11-15 yaş arası ergenlik çağında daha da yoğun psikişik güçlüklerle karşılaşır. Ailenin çözülmesi, bazı yakınların Türkiye'ye geri göçmesi; Almanya'da kendileri de dışlanmış anne-babaların gence destek verememeleri, norm çatışmaları, yabancılara karşı toplumsal olumsuz tutumlar ve iletilen aşağılık duyguları bu ergenlerin kimlik bunalımlarına girmelerine neden olabilir. Özellikle kızlar için bedensel gelişme Türk ve Alman toplumların cinsiyet konusundaki bakış açısı farklılığından dolayı büyük sorunlara yol açabilir. Aileden gelen "namus baskısı" ve Alman arkadaşlarında gördükleri görece özgür yaşam (moda, erkek arkadaşları, vb.) kızlar için çelişki kaynağıdır ve çoğu zaman konversiyon gibi ruhsal bozukluklarla sonuçlanır (26). Konformist davranış türü gencin

(24) Boos-Nünning ve Nieke, 1982, s. 66.

(25) Collatz, 1987, s. 181.

(26) Klitzing, 1987, s. 521.

bu çatışmalardan çıkmak için ailesinden kopmasını ve "almanlaşmaya" çalışmasını tanımlar. Ancak Alman toplumu en başta dışsal özelliklerden dolayı bu kişiyi kabul etmediğinden, genç "iki arada, bir derede" kalır; içsel çelişkiler psişik bozukluklara yol açar (27).

(2) Yenileme: Bu davranış türü kendisini çoğu kez organize şekilde suç eğiliminde gösterir. Toplumun, ailesinin ona sağlayamadığı olanakları genç önce küçük hırsızlıklarla elde etmeye çalışır. Sonra günlük ihtiyaçları arttığından, genç daha büyük suçlara yönelmektedir. Örneğin; Hamburg eyaletinde tutuklu çocuklar grubunda yabancı uyrukluların payı % 70. Bunların % 90'ı ise Türkiyeli çocuklardır. "Hamburg'un büyükler hapishanelerinde de yabancılardan oranı, nüfustaki paylarının çok üstünde % 8-9 gibi bir orandan % 20'ye çıkıyor" (28). Suçların niteliği ise şu şekilde ifade ediliyor: "İşlemedikleri suç yok gibi. Tecavüz, hırsızlık artık zararsız suçlardan sayılıyor. Şimdi en yaygın olanı uyuşturucu satışı ve kullanımı. Özellikle eroin ticareti hızla gelişmektedir" (29).

(3) İsyankârlık siyasi eylemcilik şeklinde görülen bir davranış türüdür. Ancak isyankârlık Almanya'da mevcut olan yabancı yasalardan dolayı fazla olanaklı değildir. Yabancılar yasasına göre F. Almanya'da yabancılardan siyasi çalışmalar büyük ölçüde kısıtlanmıştır. Bu yasalara karşı çıkanlar ise kolaylıkla yurt dışı edilebilmektedirler (30).

(4) Geri çekilme marjinal durumda olan Türk gençlerinde en sık rastlanan davranış türüdür. Geri çekilmenin beraberinde gözlenen edilgenlik ve apati yoğun psişik zorlanmanın işaretidir. Tikler, kekeleme, tırnak yeme, saldırganlık

(27) Collatz, 1987, s. 181.

(28) Ketenci, 17.05.1989.

(29) İbid.

(30) Boos-Nünning ve Nieke, 1982, s. 66.

ve altını ıslatma (enuresis) Türk çocuk ve gençlerinde Almanlara kıyasla daha sık görülen psişik bozuklukların belirtileridir (31). Bunun yanında psikosomatik hastalıklara olan eğilim de son yıllarda artmaktadır (32).

(5) Töreselleştirme: Alman arkadaşı olmayan Türk gençlerinde getolaşmış bir sosyal çevrede yaşama zorunluluğu çoğu zaman kişiyi aile kültürüne yöneltmektedir. Türkiye, tatillerden hatırlanan özellikleri ve ailenin savunduğu normlar olumlu bir bütün olarak kurtuluşun bir simgesi haline geliyor. Bu nedenle bu gençlerde yoğun yaşanan bir geri dönüş isteği gözlenmektedir. Bu istek ise ailece de bir anlam taşımaktadır. Genç bu eğilimi gösterdiği sürece aile içinde bir psişik dengenin kurulmasında katkıda bulunuyor ve ailesi ile dayanışmasını göstermiş oluyor. Ancak geri dönüş düşüncesi özgün bir yaşam planının düşünülmesini de engellemektedir. Kendi geleceği ailenin geleceğine bağlı olarak algılanmaktadır. Bunun yanında geri dönüş eğilimi bir kaçış olanağının da simgesidir. Almanya'daki dezavantajlı durumdan kurtulmayı düşleyen gençlerde bu nedenle geri dönüş düşünceleri çoğunlukla aşırı iyimser ve hayalci niteliktedir. Aynı zaman bu tür geri dönüş beklentileri Almanya'daki yaşam koşullarıyla başa çıkmayı ve bu koşullara uyumu da zorlaştırıyor. Yaşam sanki bir gün, bir ay en azından ama bir yıl içerisinde geri dönüşün gerçekleşeceği varsayımına dayanarak kuruluyor (33).

(31) Holfort, 1981, s. 124.

(32) F. Almanya'da Türk çocukların fiziki ve psişik sorunları ile ilgili bkz. Zimmermann, 1983 veya Vassaf, 1983.

(33) Boos-Nünning ve Nieke, 1982, s. 82.

6. TÜRKİYE'YE GERİ GÖÇ

Öncelikle ekonomik nedenlerden dolayı ilk başta F. Almanya'ya göç eden Türk işçileri ortalama yedi yıl yurt dışında kalıp, yeterince bir sermaye biriktirip ülkelerine dönmek istediğindeydiler. Ülkelerine döndüklerinde ise % 76.7'si özel bir iş kurmayı amaçlıyordu (1). Yukarıda verdiğimiz sayılardan da anlaşıldığı gibi Bugün F. Almanya'da yaşayan yabancı nüfusun büyük çoğunluğu 10 yıldan fazla o ülkede ikamet etmektedir. Birinci kuşak göçmenler her zaman ülkelerine dönüşü bir hedef olarak korumuşsalar da, uzayan göç süresi özellikle ikinci kuşak göçmenlerin Almanya'ya sürekli yerleşme eğilimini arttırmış görünmektedir. Bu şekilde Türk işgücü göçü artık devamlı göç niteliğini kazanmaktadır. Bu bölümde Türk göçmen işçilerin Türkiye'ye geri dönme eğilimi ile dönüş sonrası olası uyum sorunları konu edilecektir.

a) Türkiye'ye Geri Göç Eğilimleri

F. Almanya'da yaşayan Türk nüfusun son on yıldır yaklaşık birbuçuk milyonda sabit kaldığı belirtilmişti. Yüksek doğum oranı ve aile birleştirmesi nedeniyle artan nüfus geri göçenler sayesinde hafif dalgalanmalar göstermiştir: 1979 yılında 66.000; 1980 yılında 70.000; 1981 yılında 70.000; 1982 yılında 69.000 göçmenimiz Türkiye'ye dönmüştür. 1983-1984 yıllarında geri dönüş teşvik programını gerçekleştiren F. Almanya geri dönüş sayılarında bir artışa neden olmuştur: 1983 yılında 100.400; 1984 yılında 213.000 Türk vatandaşı ülkesine geri dönmüştür. Ancak 1985 yılında büyük bir düşüş gözlenmektedir: ilk 9 ay sadece 43.000 geri dönüş kaydedilmiştir (1984: 188.000) (2). F. Almanya Yabancılar Görevlisi Liselotte Funcke 1983-84 programı çerçevesinde bir kısım işçinin daha önce dönecekken teşvik yasasını beklediğini, bir

(1) Şen, 1987, s. 249.

(2) Şen, 1989, s. 54.

bölümünün de programdan yararlanmak için geri dönüşlerini öne aldığını; dolayısıyla büyük çapta bir geri dönüş eğiliminden bahsedilemeyeceğini belirtmektedir (3).

F. Alman hükümeti tarafından çıkarılan Geri Dönüş Teşvik Yasası 30.10.1983-30.6.1984 tarihleri arasında yabancı işçilerin yurtlarına dönmesini teşvik etmeyi amaçlamaktaydı. Bu yasa çerçevesinde o tarihte yurduna dönen her işçiye belli şartlar altında 10.500 Alman Markı; beraberinde götüreceği her çocuğu için de 1.500 Alman Markı düzeyinde bir maddi yardım teklif edildi. Bu yasaya dayanarak toplam 16.833 yabancı işçi (bunların arasında 14.459 Türk işçisi bulunuyordu) geri dönüş yardımı için başvurdu. Bu başvuruların 2.500'ü kabul edilmedi. 120.000 Türk işçisi bunun yanında emekli sandığında biriken paralarını peşin almak için başvurdu (4). Ancak program dahilinde kârlı çıkan Türk işçisi olmadı. Aldıkları yardımlar ancak yol ve taşınma harcamalarını karşılayacak düzeydeydi. Emekli sandığından aldıkları paralar da dönüş sonrası geçinme kaynağı olmaktan uzaktı. Tek kârlı çıkan Alman emekli sandığı olduğu, bu şekilde 3-4 milyar Alman Markı kazanç elde ettikleri öne sürülmektedir (5).

Her ne kadar 1983-84 yıllarında çok sayıda göçmen işçi Türkiye'ye geri dönmüşse de 80'li yıllarda yapılan araştırmalar geri dönmek isteyen Türklerin sayılarında gittikçe bir azalma olduğuna işaret etmektedirler. 1980 yılında gerçekleşen bir araştırma Almanya'da yaşayan Türklerin % 40'ının yurtlarına dönmek istemediklerini göstermektedir. Bu sayılar diğer milletlerle kıyaslandığında şu tablo ortaya çıkıyor: Yugoslavların % 13.3'ü; İtalyanların % 21.2'si; Yunanlıların % 16.4'ü ve Portekizlilerin % 6.7'si aynı eğilimdedir (6).

(3) Ketenci, 19.05.1989.

(4) Stüwe, 1986, s. 16.

(5) İbid.

(6) Mehrlander ve dig.den aktaran: Şen, 1989, s. 53.

1983 yılında F. Almanya'da ISOPLAN-Enstitüsü tarafından yapılan bir araştırmaya göre Türk işçilerin sadece % 10.5'i kısa vadede yurtlarına dönmek istemektedir. % 37.5'i her ne kadar geri dönmeyi planlamışsa, kesin bir zaman belirtmekten kaçınmaktadır. 44.7'si geri dönüş veya devamlı yerleşme konusunda kararsızlığını belirtmiş; % 7.3'ü kesinlikle Almanya'da kalmayı düşünmektedir. Buna göre bir nevi kararsızlık içinde bulunan kişilerin oranı 82.2'dir. Bu büyük kitlenin yurda dönüp dönmemesi Almanya ve Türkiye'deki gelişmelere bağlı olduğu düşünülmektedir (7).

Türkiye Araştırmalar Merkezi tarafından 1986 yılında 647 Türkle F. Almanya'nın sekiz kentinde yürütülen bir araştırma örneklemin % 39.4'ünün Türkiye'ye geri dönmeyi düşünmediğini; % 21'in en azından daha on yıl Almanya'da kalmak istediğini göstermiştir. Bu demektir ki, temsili sayılan örneklemin % 60.4'ü ya uzun vadeli ya da devamlı F. Almanya'da kalmak istegindedir (8).

Geri dönüş eğiliminin bu denli düşük olması birçok nedene bağlanabilir. Türkiye tarafından ihmal edilen reentegrasyon politikası; Türkiye'deki ekonomik ve istihdam sorunları; yıllar geçtikçe kopukluklar getiren bir göç vb. etkenler Türk insanının tüm olumsuzluklara karşın Almanya'da devamlı yerleşmeye yönelttiğini düşündürmektedir. Geri dönüş ile ilgili kaygılar en iyi şekilde Ketenci tarafından bir göçmen kadını ile yapılan söyleşide dile getirilmektedir: "Türkiye'ye dönüp ne yapacağım? Nasıl barınacağım? Bu yaşta Türkiye'de bana kim iş verir? Kim bakar? Gönümüz istemez mi? Nasıl döneriz? Orada hayat çok pahalı. Nasıl doktor gideceksin? Nasıl yaşayacaksın? Biz istesek de çocuklar gelmez. Çocukları bira-

(7) Stüwe, 1986, s. 16.

(8) Türkiye Araştırmalar Merkezi'nden aktaran: Şen, 1989, s. 54.

kıp gidilmez. İstesek de istemesek de artık biz buralıyız" (9).

b) Geri Göç Sonrası Reentegrasyon

Göçmen işçilerin Türkiye'ye döndükten sonra yaşadıkları tecrübeler bugün Almanya'da yaşayan çoğu Türk için geri dönüş kararını etkileyecek niteliktedir. İlk başta göçmen bir kaç yıl yurt dışında çalışıp, bir sermaye biriktirdikten sonra Türkiye'de belli alanlarda şahsı yatırımda bulunmak isteğindeydi. Ancak, Türkiye'de bir geleceği sağlama almak için bir daire satın almak veya küçük bir işyeri kurmak çoğu kez başarısız bir girişim kalmıştır. Yüksek düzeyde enflasyon ve geri göçenlerin Türkiye'deki piyasa koşullarına yabancı olmaları kişisel yatırımları çoğu zaman başarısız kılmıştır.

Özellikle 70'li yılların ortalarına kadar yaşanan bu başarısız girişimler sonucunda F. Almanya'da yaşayan Türk işçileri yeni bir model altında toplandılar. Almanya'da biriktirdikleri sermaye ile Türkiye'de ortak şirketler kurmaya başladılar. Bu işçi şirketleri sayesinde hem Türkiye'nin sanayileşmesine yardımcı olabilmeyi hem de kendi reentegrasyonlarını garantiye almalarını umuyorlardı. Bir yandan kendi işyerini kurmak, diğer yandan şirketin hissedarı olarak bir ek gelire sahip olma ümidini taşıyorlardı (10). Bu reentegrasyon modeli kısa zaman sonra Alman ve Türk hükümetleri tarafından da desteklenmeye başlandı. Alman hükümeti bu şekilde geri dönüşün teşvik edilebilmesini; aynı zamanda göçmenlerin kendi ülke ekonomilerine (özellikle kırsal bölgelerde) katkıda bulunabilecekleri ve kendi işyerlerini hazırlayabileceklerini amaçlıyordu. Sonuçta Türkiye ve F. Almanya arasında 1972 yılında "Ankara Anlaşması" imzalandı. 1966 yılında 2.300 hissedarla kurulan ilk işçi şirketinden sonra bir çok yeni şir-

(9) Ketenci, 15.05.1989.

(10) Şen, 1989, s. 38.

ket kuruldu: 1983 yılında şirket sayısı 322; hissedarlar sayısı da 345.000'e yükselmisti (11).

Yine de İşçi Şirketi modeli başarısız olarak değerlendirilmektedir. Şen tarafından sunulan sayılara göre, 1983 yılına kadar 322 şirketin sadece 223'ü üretime geçebilmiştir. Tüm 322 şirket tam kapasite çalıştığı takdirde 41.400 işyeri yaratılmış olacaktı. Ancak bu şirketler ortalama % 40 kapasitede çalışmaktadırlar ve sadece 11-22.000 arasında iş yeri sağlamakta oldukları tahmin edilmektedir. Yanlış projelendirme ve yer seçimi; personel politikasında geri dönenlerden çok, asgari ücretle çalışmaya razı olan yöre halkını tercih etmek çoğu şirketi asıl amacından saptırıp, iflasın eşiğine getirmiş veya Türk banka kuruluşların denetimine sokmuştur. Şen bu verilerin ışığında 1986 yılının başında işçi şirketlerin kurulmasından neredeyse tamamıyla vazgeçildiğini ileri sürmektedir (12).

Bireysel ve kollektif yatırımların başarısızlığa uğraması geri dönüş eğilimlerini zayıflatmış olsa da Alman toplumuna uyum sağlayamamak, işsizlik, emekli olmak gibi nedenlerden dolayı Almanya'da yaşayan Türk nüfusun bir bölümü Türkiye'ye geri dönmektedir. Hönekopp tarafından yapılan bir araştırmada Türkiye'ye geri göçenlerin büyük bir bölümü iş, sağlık, çocuk ve yabancı olma alanlarında yaşadıkları sorunlardan dolayı geri döndüğünü belirtmektedir (13). (Bkz. Tablo 6).

(11) İbid., s. 39.

(12) Şen, 1986, s. 45.

(13) Hönekopp, 1987, s. 263.

Tablo 6: Geldikleri ülkeye göre F. Almanya'da yaşamış olan yabancı işçilerin ülkelerine geri dönüş nedenleri. (Yüzde değerler-birden fazla neden gösterme olanağı) (Kaynak: Hönekopp, 1987, s. 263)

Dönüş Nedenleri	Yugoslav	Portekiz	İspanyol	Türk	Diğer	Toplam
İşyeri Sorunları	56.0	69.5	60.0	46.5	41.9	48.2
Yabancı Olarak Sorunlar	25.0	10.5	10.0	27.1	20.9	25.8
Vatan Özlemi	33.3	24.2	30.0	48.2	27.9	45.6
Çocukların Eğitimi	13.1	21.1	20.0	26.0	27.9	25.1
Almanya'da Yaşama ve Çalışma Konusunda Tatminsizlik	9.5	9.5	10.0	16.7	11.6	15.8
Sağlık Sorunları	23.8	9.5	10.0	36.5	23.3	33.9
Diğer Nedenler	27.4	18.9	20.0	17.7	14.0	18.1
Toplam Örneklem (N)	84	95	20	1.588	43	1.830

Aynı araştırmanın bulgularına göre Türklerin çoğu ülkelerine döndükten sonra özel bir girişimde bulunmak veya biriktirdikleri sermayenin faizleriyle geçinmek istemektedirler. Ancak örneklemin % 38.6'sı gelecekle ilgili bir plan kuramamış durumdadır (14). Bu bulgular Callea tarafından da desteklenmektedir. Türkiye'ye geri göçen 1.300 kişiden % 78'i geldikleri yöreye dönmek eğilimindedirler; % 37'si bir ev almak; % 34'ü ziraat alanında ve % 23'ü hizmet sektöründe yatırımda bulunmak istemektedirler. Örneklemin bir bölümü biriktirdiği paraya veya emeklilik maaşına güvenerek uzun süre işsiz kalmayı da göze almaktadır (15).

Geri göçmenlerin ekonomik ve iş alanında Türk toplumuna yeniden entegrasyonu zorluklarla doludur. 1985 yılı nüfus sayımına göre Türkiye'de 51.4 milyon insan yaşamaktadır. Her yıl nüfus % 2.88 veya yaklaşık 1.4 milyon kişi oranında artmaktadır. 21 yaş altı nüfus toplam nüfusun % 50'sini temsil etmektedir. Bu denli hızlı çoğalan nüfusun karşısında Türk ekonomisinin büyüme göstermesi bile istihdam açısından

(14) İbid., s. 265.

(15) Callea, 1986, s. 68.

yetersiz kalmaktadır (16). 1980 yılından beri yılda ortalama 150.000 işyeri yaratılıyorsa da, nüfus artışı dolayısıyla her yıl 500.000 insan daha iş piyasasına girmektedir. Kurter ve Şen (17) ekonomik gelişmeye her ne kadar olumlu bakılsa bile, enflasyon; bütçe açığı ve Türkiye'nin borç yükü istihdam açısından büyük ümitlere yer vermediği sonucuna varıyorlar.

Türkiye'ye dönen ilk kuşak işçi göçmenleri bireysel veya kollektif yatırımlarda bulunmakta zorluklarla karşılaştıkları gibi; işsiz kalarak veya bankaya yatırdıkları sermayenin enflasyon ortamında değer yitirmesiyle ekonomik ve işyerinde entegrasyondan da uzak kalmışlardır. Bunun yanında geri göçenler kendi toplumlarından da yıllar geçtikçe yabancılaşmışlardır. Bu yüzden çoğu zaman dönüş yapıldıktan hemen sonra düş kırıklığı yaşanmaktadır. Göç sırasında yurdunda çoğu şeyin değişmesine göçmen şahit olmamıştır. Geri dönüş yıllar önceki yaşantılardan kaynaklanan beklentilerle yapılırken; dönüş sonrası yaşanan sosyo-kültürel yabancılık ancak büyük bir uyum performansı ile giderilebilmektedir (18).

Göçmen ailelerin geri dönüş sonrası yaşadığı yeniden uyum sorunları özellikle ikinci kuşak göçmen çocuklarında belirginleşmektedir. Çoğu göçmen çocuğu ülkesini yaz tatillerinden tanımakta, Türkçeye bile tam egemen olmamaktadır. 1977 yılında geri dönüş yapmış olan çocuklarla ilgili bir araştırmada Widmann gözlediği uyum sorunları beş başlık altında toplamaktadır:

(1) Okuldaki uyum ve başarıyı engelleyen dil sorunları: bir çok çocuğun ana dil yetersizliği tespit edilmiştir. Bir yandan göç sırasında aileden güncel bir Türkçe öğrenen çocuklar, yeni okuldaki terim ve deyimlerde zorluk çekmekte-

(16) Şen, 1986, s. 44.

(17) Kurter ve Şen, 1986.

(18) Christos ve Georgios, 1988, s. 18.

dirler. Bu zorlukları azaltmak için Widmann Özel dil kurslarının veya okulların açılmasını önermektedir.

(2) F. Almanya'da alınan eğitimin denkliği sırasında sistem farklılıklarından dolayı uyumsuzluklar diğer bir sorun kaynağını oluşturmaktadır. Denklik sorunları nedeniyle bazı göçmen çocuğu Türkiye'de belli okullara kayıt olamamakta veya yıl kaybına uğramaktadır.

(3) Kullanılmadığı için Almanca dil bilgisinin kısa bir sürede unutulduğu da gözlenmiştir. Özellikle kırsal bölgelerde yabancı dil bilgisini korumak ve geliştirmek için eğitim kuruluşlarının eksikliği hissedilmektedir.

(4) Alman ve Türk eğitim sisteminin farkı okulda sorunlara yol açtığı; bunun yanı sıra "Almancılara" karşı ön yargılı tutumların sosyal uyumu zorlaştırdığı da gözlenmiştir.

(5) Hem toplumda hem de öğretmenlerin bir çoğunda göçmen çocukları sorunlu, disiplinsiz, arkadaşlık edinmede yetersiz olarak algılamaktadır. Bu durum ise bu çocukları olumsuz yönde algılanmasına neden olurken, marjinal duruma düşmelerini desteklemektedir (19).

1980 sonrası geri dönüş yapan işçi ailelerinin uyumu Türk hükümeti tarafından da gittikçe büyüyen bir sorun olarak algılanmaya başlanmıştır. Türk eğitim sistemine yabancı olan göçmen çocuklarının entegrasyonunu kolaylaştırmak için 1984 yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından denklik işlemlerini kolaylaştırmamanın yanında "Uyum Kursları" adı altında yaz okulları açıldı. Bu okullarda göçmen çocuklarına Türkçe eğitimi yanı sıra, Türkiye hakkında bilgiler verilmeye çalışıldı

(19) Widmann, 1978, s. 381.

(20). Bunun yanında son yıllarda Alman hükümetinin işbirliği ile geri dönüş yapmış olan göçmen ailelerin çocukları için Almanca dilinde eğitim veren Anadolu Liseleri kuruldu.

Yine de Türkiye’de yaşanan yüksek işsizlik ve görece düşük ücretler meslek açısından hem birinci hem de ikinci göçmen kuşağının entegrasyonunu büyük ölçüde zorlaştırmaktadır. Gözlenen bu sorunlar zaman içerisinde göç sırasında yaşanan zorlukları bile gölgede bırakmaktadır. Göç tecrübesi sonradan bir çok geri göçmenler tarafından olumlu olarak değerlendiriliyor; asıl şikayetler dönüş sonrası karşılaşılan zorluklarda (özellikle devlet daireleri ve sosyal kurumlarla ilgili) yoğunlaşıyor (21). Buna ek olarak göç yaşantısının fazla iyimser algılanması dönüş sonrası reentegrasyonu zorlaştırırken; çoğu geri döneni de yeniden göç etme girişimlerine itiyor.

(20) Basa, 1987, s. 76.

(21) Callea, 1986, s. 68.

II. KISIM
EĞİTİM AMAÇLI GÖÇ VE MESLEKSEL REENTTEGRASYON

A. EĞİTİM AMAÇLI DIŞ GÖÇ OLGUSU

Dış göçü uluslararası düzeyde birey ve/veya kitlelerin yer değiştirmesi olarak ve bu esnada göçmeni, en azından bir yıl süre için vatandaşı olduğu ülkeyi terk eden, vatandaşı olmayan bir ülkeye yerleşen kişi olarak tanımlamıştık. Göçün nedenleri arasında yapısal ve bireysel nedenler diye bir ayırım yapılmıştı. Dış göçün yapısal nedenleri olarak özellikle ülkeler arası farklı gelişimler sonucu meydana gelen dengesizlik ile ilgili olgular sayılmıştı. Kişi kendi ülkesinde karşılaştığı olumsuz koşulların etkisinde, daha iyi koşulların var olduğunu düşündüğü ülkelere göç ederek, dış ülke yaşantısından kazançlı çıkacağını umduğunu; göç sayesinde elde ettiği birikimi geri dönüş sonrası ülkesinde kendisini kazançlı çıkaracak şekilde değerlendirmeyi umduğunu vurgulamıştık. İşgücü göçünde bu birikimin ilk başında sermaye birikimi olduğunu; bunun yanında işçinin tecrübe ve nitelik kazanmasıyla geridönüş sonrası ülkesinin kalkınmasına yardımcı olabileceği umulduğunu da belirtmiştik. Türk dış göçü ile ilgili bölümde, bu umulan olumlu etkilerin gerçekleşemediği; işçiler tarafından kurulan çoğu işletmenin piyasanın koşullarına ayak uyduramadığı için kapanmak zorunda olduğunu; ülke ekonomisinin de nitelik kazanmış geri göçmen işçilerden ücretlerin düşük olması ve/veya teknolojinin yetersiz olduğundan dolayı yeterince faydalanamadığını tespit etmiştik.

Ülkeler arası sadece ekonomik değil, bununla beraber teknoloji ve bilgi açısından da gelişim farklılıkları vardır. Bu farklılıklardan dolayı Antik çağlardan başlayarak bugüne dek insanlar bilgi edinmek veya eğitim görmek için yurtlarını terk etmişlerdir. Antik çağlarda Atina'ya felsefe ve edebiyat öğrenimi için; Rodos'a retorik eğitimi için ve İskenderiye'ye tıp ve bilim öğrenimi için farklı yörelerden genç insanlar

gitmiş; "Universitas" adı altında birleşmişlerdi (1). 19'uncu yüzyılda dış ülkelerde eğitim görmek ilk başta aristokratlar ve varlıklı ailelerin çocukları için dil ve genel eğitimin tamamlayıcı bir ögesi olarak düşünülmekteydi. Ancak bilimin ekonomik açıdan daha da önem kazanması ve hızlı gelişimi özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası yurt dışında öğrenim gören kişilerin sayısını büyük ölçüde arttırmıştır. Bununla beraber eğitim amacıyla yurt dışı yaşantısı ve etkileri ile ilgili bilimsel araştırmalarda da bir yoğunlaşma gözlenmektedir. Kağıtçıbaşı devamlı göç olgusu dışında dış ülke yaşantısının etkileri en çok öğrenciler üzerinde incelendiğini öne sürmektedir (2). Yaptığı kaynak incelemesi bu araştırmaların büyük bir kısmının Birleşik Amerika'daki yabancı öğrenciler üzerinde olduğunu; çoğunlukla öğrencilerin A.B.D.'ne karşı ne ölçüde olumlu tutum geliştirdiklerini; genelde uyum sorunları ve kişilik özellikleri üzerinde durduğunu ve kuramsal olmaktan çok, araştırmacı ve betimleyici nitelikte olduğunu göstermiştir (3).

Konuyla ilgili bilimsel çalışmaların niteliksel ve niceliksel yetersizliğinden Stitsworth de şikayet etmekte; özellikle kuramsal bir temelin yokluğunun bu alandaki çalışmalarda göze battığını vurgulamaktadır (4). Bizim tarafımızdan yapılan kaynak taramaların sonucunda da eğitim amaçlı göçün genelde belli ayrıntıların ampirik açıdan incelenmesiyle sınırlı kaldığını; hem yaklaşım, hem terim kullanımı, hem de kuramsal açıdan bir bütünlüğünün eksik olduğunu göstermiştir. Öğrenim amacıyla yurt dışına gidenler "yabancı öğrenci" (foreign students; overseas scholars; visiting students) veya "kültürlerarası eğitim mübadelesi programlarına katılanlar" (cross-cultural veya cross-national encounters; exchange students) olarak tanımlanmaktadırlar. İşçi

(1) Stitsworth, 1989, s. 213.

(2) Kağıtçıbaşı, 1975, s. 21.

(3) İbid., s. 22.

(4) Stitsworth, 1989, s. 215.

göçünden farklı olarak düşünölen bu sınırlı göçmen kitlesi ile ilgili araştırmalar daha çok bu tür bir tecrübeyi maddi açıdan destekleyen özel ve devlet kuruluşlarının amaçlarına ne denli hizmet ettiğine cevap vermektedirler. Göç olgusunu üç basamaklı bir süreç olarak tanımlarsak, gözden geçirdiğimiz araştırmalarda çoğunlukla dış ölkö yaşantısının konu edildiği; göçö hazırlanış ve geri dönüş sonrası uyum süreçlerinin çok ender ele alındığı ve takip araştırmalarının az olması dikkatimizi çekmiştir.

Bu kısımda eğitim amaçlı dış göçün nedenlerini ve etkilerini inceledikten sonra, yurtdışında eğitim ve/veya iş tecrübesi edindikten sonra ölkelerine geri dönen "eğitim göçmenlerinin" mesleki reentegrasyonu konu edilecektir. Bu kaynak taramasının çerçevesinde konu ile dolaylı bir ilgisi olan beyin ve teknik göç de ele alınacaktır.

1. EĞİTİM AMAÇLI GÖÇÜN NEDENLERİ

Genç bir insanın ülkesini terk etmesi ve yabancısı olduğu bir ülkeye birkaç yıllığına yerleşmek istemesi bir çok nedene dayanmaktadır. Ergenlik çağının getirdiği merak, yenilik arayışı ve sınırları zorlama isteğinin yanında, kişinin bulunduğu toplumdaki koşullar da karar vermede etkindir. Dış göçün nedenlerini konu alan yapısal kuramların ortak yönlerine bakıldığında, yapısal kuramların öncelikle ülkeler arası farklı ekonomik gelişmeler ve sonucunda görülebilen bir dengesizlik savından yola çıktığı görülmektedir. Çatışmacı okula göre bu dengesizliğin sonucunda hızlı bir büyüme ve gelişme içinde olan gelişmiş ülkelerde bir işgücü açığı doğarken, geliştirmekte olan ülkelere yavaş büyüme ve artan bağımlılık sonucu işgücü fazlası ve yoksulluk artmaktadır. Böylece belli kitleler için gelişmiş ülkelere göç etmek zorunlu bir hal almaktadır.

İşlevsel kuramcılara göre bu şekilde meydana gelen bir dış göç desteklenmelidir. Gelişmiş ülkede bulunan göçmen işçi ülkesinde istihdam açısından bir rahatlama sağlayarak; biriktirdiği dövizini ülkesine aktararak ve edindiği çağdaş teknolojiye dayanan bilgileri dönüş sonrası uygulayarak hem kendi çıkarlarına hem de ülkesinin çıkarlarına hizmet etmiş olacaktır. Aynı çerçevede kabul eden ülke ekonomisinin ihtiyaç duyduğu işgücünü sağlayarak da bu ülkeyi de kazançlı çıkaracaktır. Uzun vadede bu gelişmeler ülkeler arası farklılığı azaltacağı da öne sürülmektedir.

Çatışmacı okulun temsilcileri ise bu denli iyimser yaklaşmamaktadırlar. Onlara göre dış göç kısa vadede her ne kadar her iki ülkenin ve göçmenin yararına olsa da, orta ve uzun vadede geliştirmekte olan ülkelerin gelişmiş ülke ekonomilerine bağımlılığı daha da artacak, bireysel düzeyde marjinal

konumdan işsizliğe ve yeniden yoksullaşmaya kadar olumsuz sonuçlar doğuracaktır.

Ülkeler arası ekonomik dengesizliğin bir nedeni olarak Yavaş ve Çavuşgil geliştirmekte olan ülkelerde yeterli sayıda çağdaş yönetim bilgisine ve niteliğine sahip yöneticilerin bulunmamasını ileri sürmektedirler (1). Bu yüzden ekonomik açıdan ilerlemek ve insanlarına daha yüksek bir yaşam standardı sağlamak isteyen ülkelerin özel ve kamu sektöründe çalışacak çağdaş yönetim bilgisine sahip yöneticileri yetiştirme zorunda olduğunu vurgulamaktadırlar. Ancak geliştirmekte olan ülkelerin kamu yönetimi, işletme ve iktisat eğitim kurumları bu konuda yetersiz kalmaktadırlar. Ne ders kitapları ne de öğretim için gerekli teknik donatım yeterlidir. Ders içeriği açısından da çağdaş iş yönetimi bilgisi vurgulanmamakta; dersler, niteliği yeterli olmayan eksik eğitim kadrosu tarafından uygulamaya yönelik olmaktan çok akademik içerikli verilmektedir (2).

Geyikdağı Türkiye'de de buna benzer sorunlar olduğunu belirtmektedir. Özellikle Türkçe dilinde eğitim veren işletme fakültelerinde geleneksel hukuk ve muhasebe ağırlıklı eğitim verildiğini; tüm çabalara rağmen pazarlama, üretim ve yönetim gibi çağdaş içerikli konulara yeterince ağırlık verilmediğini öne sürmektedir (3). Bunun yanında Türkiye'de kısıtlı bir öğrenci kitlesine yine de A.B.D.'ndekine benzer bir eğitim verilmektedir. Boğaziçi Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde lisans ve lisansüstü ders programları düzeyi ve standardı yüksek; faydalanılan makale ve ders kitapları çoğu zaman aynı; öğretim küçük sınıflar ortamında ve öğretim üyesi-öğrenci ilişkisi yakın olarak değerlendirilmektedir (4).

(1) Yavaş ve Çavuşgil, 1989, s. 72.

(2) İbid.

(3) Geyikdağı, 1981, s. 95.

(4) İbid.

Ancak bu İngilizce eğitim veren kuruluşların dışında eğitim gören öğrenciler üniversite'den mezun olduktan sonra çoğu kez işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Oomen'e göre gelişmekte olan ülkelerde üniversite mezunları arasında görülen yüksek işsizlik oranı kişinin yurt dışına gitmesini pekiştirmektedir (5). Lisans veya lisansüstü eğitim için yurt dışına çıkmak böylece ilk başta kişinin kendi ülkesindeki değerini artıracak bir girişim olarak düşünülmelidir. Glaser ve Habers yurt dışı eğitimin ortak nedeni olarak akademik açıdan kazançların yanı sıra, yurt dışında bulunmuş olmanın geridönüş sonrası vereceği prestij ve statü artışını göstermektedirler (6). Oomen da eğitim amaçlı göçmenlerin nedenleri arasında daha iyi ve ünlü öğretim üyelerinin yanında eğitim görmeyi; ilgili bilim alanında son gelişmeleri öğrenmeyi; daha çağdaş donatıma sahip olan kurumlarda öğrenim görmeyi; bu gibi kurumlarda öğrenim görerek ve/veya çalışarak kişisel prestij kazanmayı ve böylece ülkesine döndükten sonra iyi bir iş bulma umidini saymaktadır (7).

Görüldüğü gibi, eğitim amaçlı göç ile işçi göçün yapısal nedenleri büyük bir benzerlik göstermektedirler. Her iki kesim kendi ülkelerinde işsizlik ve düşük bir yaşam seviyesi tehdidi karşısında, başka bir ülkeye sınırlı bir süre için göç etme seçeneğini değerlendirmektedirler. Bu göç sayesinde işçi göçmen sermaye ve mesleki tecrübe edinerek ülkesine döndüğünde daha iyi bir pozisyona sahip olmayı ümit ederken; tahsilinin bir bölümünü yurt dışında tamamlayan kişi de akademik kazancın yanında bu birikim sayesinde daha iyi ve geliri daha yüksek bir işe girmeyi ummaktadır. Bu beklentilerin ne ölçüde karşılandığını incelemeden önce, yurt dışında yaşantısının eğitim amaçlı göçmen üzerine etkisini betimlemeye çalışacağız.

(5) Oomen, 1989, s. 415.

(6) Glaser ve Habers, 1974, s. 234.

(7) Oomen, 1989, s. 413.

2. EĞİTİM AMAÇLI GÖÇÜN BİREY ÜZERİNE ETKİSİ

Dış göçün birey üzerine etkileri ile ilgili bölümde özellikle işçi göçmenlerin kabul eden ülkedeki toplumsal yerlerinden dolayı ne denli uyum sorunları çektikleri, dışlanmış ve marjinal bir konuma sahip olarak psikolojik rahatsızlıklara yatkın oldukları gösterilmişti. İşçi göçmenler gelişmiş ülkelerde toplum hiyerarşisinde en alt kademede yer alırken, bu durum eğitim amaçlı göçmenler için daha farklı. White, tahsilli olmayan kişilerin göçünün kabul eden ülke toplumu tarafından bir dereceye kadar sosyal birlik ve milli kimlik açısından tehdit edici olarak algılandığını, ancak tahsilli ve eğitim görmüş kişilerin çok daha az sorun yaratıcı veya egemenliği tehdit edici olarak düşünüldüğünü öne sürmektedir. Bunun bir nedeni de tahsilli kişilerin kabul eden ülkede kaldıkları takdirde ekonomik egemenliğin uluslararası düzeyde devamlılığının sağlanmasına yardımcı olabileceklerindendir (1).

Eğitim amaçlı göçmenler işçi göçmenlerinden sosyo-ekonomik ve eğitim düzeyi açısından çok farklıdırlar. Göç kararı her ne kadar her iki grupta da ekonomik çıkarlar düşüncesi doğrultusunda verilmişse de, işçi göçmen parasız ve sadece bir iş anlaşması garantisiyle yurt dışına ayak basmaktadır. Çoğu zaman da geride bakması gereken ailesini bırakır. Eğitim amaçlı göçmen bu tür bir sorumluluğu taşımamakla beraber, öğrenim süresince maddi desteğini en azından ilk yıl için sağlamıştır. Bu destek aile veya bir kuruluş tarafından sağlanırken, kişi sadece bu kurumlara karşı sorumludur. Eğitim amaçlı göçmen de bazı kaygılarını yenmek zorundadır (aile ve arkadaşlardan ayrılmak; yeni eğitim ortamı ve müfredatı; yabancı dil zorluğu gibi) (2), ancak onun topluma entegrasyonu ile değişik kurumlar yakından ilgilenmektedirler. Özel-

(1) White, 1988, s. 411.

(2) Glaser ve Habers, 1974, s. 347.

likle A.B.D.'nde yabancı öğrencilerin bu ülkeye karşı ne denli olumlu bir tutum geliştirdikleri ve bu tutum değişimin sürekliliği konularında çok sayıda araştırmalar yapılmıştır. Burs veren kuruluşlar da yabancı öğrencilerin mesleki eğitimi dışında ülkeye karşı olumlu tutum geliştirmeleriyle yakından ilgilenirler (3). Bunun yanında üniversitelerin Danışmanlık ve Rehberlik Servisleri de yabancı öğrencilerin sosyal uyum sorunlarını araştırma ve çözme çabası içindeler. Bazı üniversitelerde yabancı öğrenciler için geri dönüş öncesi hazırlık eğitimi bile verilmektedir.

Tüm bu olgular eğitim amaçlı göçmenin işçi göçmene kıyasla daha elverişli bir durumda olduğunu göstermektedir. Yine de farklı bir kültüre geçmekle beraber bu genç insanlar dış ülke yaşantısından derinden etkilenmektedirler. Bunu konu eden bir çalışmada Kağıtçıbaşı kaynak araştırmasının sonucunda konuyla ilgili bilimsel çalışmaları dört konu başlığı altında sınıflandırmayı uygun görmüştür (4). Bu bölümde, aynı sınıflandırmaya dayanarak, eğitim amaçlı göçün birey üzerine etkileri incelenmeye çalışılacaktır.

a) Yabancı Ülke Yaşantısının Niteliği

Dış ülke yaşantısının niteliği ilk başta yeni ve farklı bir öğrenme süreci olarak belirlenmektedir. Bu öğrenme sadece mesleki alanda gerçekleşmemektedir; aynı zamanda sosyal bir öğrenmeyi de içerir. Eğitim amaçlı göçmen öncelikle kabul eden ülkede bir yabancıdır ve kendi ülkesi ve kültüründe geçerli olan sosyal normların bu yeni kültürde tümüyle geçerli olmadığını görür. Her ne kadar yeni toplum yabancı öğrenciye bazı ayrıcalıklar tanısa da, birçok konuda uyum sağlamasını bekler. Eğitim amaçlı göçmen bir turist olmadığı ve görece uzun bir süre bu yeni toplumda yaşayacağı için

(3) Coelho, 1962, s. 56.

(4) Kağıtçıbaşı, 1975, s. 23.

buranın insanlarıyla yaşamak, en azından kişilerin arasındaki ilişkileri belirleyen normları öğrenmek zorundadır (5). Yeni toplumun sosyal norm ve rol beklentilerini öğrenmek, yabancı öğrencinin sosyal açıdan göreceli marjinal konumundan ve farklı olan kendi toplumuna özgün simge ve güdülere bağlı öğrenmelerinden dolayı zorlaşabilir (6).

Sosyal normları ve rol beklentilerini öğrenmekte göçmen üç öğrenme yöntemi kullanılır: gözlem, katılma ve iletişim. Özellikle göç süresinin başlarında kişinin çoğu kez edilgen kaldığı ve gözleyerek egemen normlar hakkında bilgi edindiği görülmektedir. Ancak uyum etken bir katılım gerektirdiğinden dolayı, gözlemin yerini zamanla sinemayılma yolu ile öğrenme alır. Kişi tecrübe edinerek, yeni sosyal çevreye uyum sağlar. Göçün tüm evrelerinde başvurulmuş bir öğrenme yöntemi ise sosyal norm ve beklentiler hakkında sözel bilgiler edinmektir, yani kişilerarası iletişime girmektir (7). İletişimin veya kişilerarası ilişkinin uyum sağlama açısından önemi birçok araştırmacı tarafından vurgulanmıştır (8). Özetle, gittiği ülkede o ülke vatandaşlarıyla yakın arkadaşlıklar kurabilen kişiler, yabancı ülkeye uyum sağlamakta daha az zorluk çekmektedirler. Bunun yanında da kabul eden ülkeye karşı daha olumlu tutumlar geliştirmektedirler (9).

b) Kültürel Farklılıklar

Eğitim amaçlı göçmenin dış ülke yaşantısını etkileyen önemli bir olgu, gönderen ve kabul eden ülkelerin kültürel farklılık dereceleridir. Örneğin; Almanya'dan İsviçre'ye

(5) Schild, 1962, s. 41.

(6) İbid., s. 43.

(7) İbid.

(8) Bkz. Ayrıntılı bilgi için Kağıtçıbaşı, 1975, ss. 27-30.

(9) Bu yorumların istatistiksel açıdan eleştirisine bkz. İbid.

öğrenime giden bir öğrenci, A.B.D.'nden Japonya'ya veya Türkiye'den İngiltere'ye giden öğrenciden çok daha az değişimler yaşayacak, daha sınırlı bir şekilde uyum performansı göstermek zorunda kalacaktır. Gönderen ve kabul eden ülke kültürleri arasındaki fark ne denli büyük ise, kişi o denli yoğun bir çatışma durumuna girecektir. Bir sosyal çevreden diğerine geçmekle kişi hem dünya algılayışını, hem de davranışlarını değiştirmek zorundadır; yeniliklerle baş edebilmede ve iletişim kurmada yeni yollar öğrenmelidir. Bu süreç ise, yani tanınmış bir dünyadan bilinmeyen bir dünyaya geçiş ve sosyal norm ve rol beklentileri öğrenmek, kültürel farklılıkla zorlaşır; bazen rahatsız edici ve kabullenmesi zor bir iş olarak algılanır. Bu olgu literatürde "kültür şoku" adı altında betimlenir (10).

Kültür şoku kişinin kendi kültüründen farklı bir kültüre geçmesiyle meydana gelir. Şok etkisi kişinin beklediğini bulmadığı takdirde ortaya çıkar. Kişi her ne kadar kendisini farklı kültüre hazırlamış olduğunu düşünse bile, kendi kültürünü daha halen içinde taşımaktadır ve karşılaştığı yeni olayları bunun etkisi altında çarpıtılmış bir şekilde değerlendirir. Bu görece hatalı algılayış günlük olayları uygun bir şekilde değerlendirmeyi olanaksız kılabilir. Kişi kendisini kültürel çevresiyle uyum içinde görmez. Kendi sosyal rolünü tanımlayamamakla korku ve kaygılar yaşar. Bu ise izolasyon, dışlanma, frustrasyon ve vatan hasreti gibi duygulara yol açabilir (11).

Kültür şoku ile baş edebilme yolları kişiden kişiye ve kültürden kültüre farklılıklar göstermektedir: aşırı duygusallıkla nefretin karışımı yanında, yansıtma veya içine kapanma gibi savunma mekanizmaları, (12) yeni kültürü red et-

(10) Westwood ve dig., 1986, s. 221.

(11) İbid., s. 222.

(12) Bkz. Kağıtçıbaşı, 1975, s. 32.

mek; kendi milliyetinden olan kişilerle ilişki kurmak veya kabul eden ülke vatandaşlarıyla ilişki kurarak akültürasyon yolunu seçmek sadece kişiye değil, bazı dış etkenlere de bağlıdır (13). Bu dış etkenlerin en önemlisi kabul eden ülke toplumunun yabancı kişiyi ve temsil ettiği ülkeyi algılayış ve değerlendirme biçimidir. Örneğin, Gezi A.B.D.'nde öğrenim gören yabancıların kabul eden ülke nüfusun gönderen ülkeyi değerlendirme konusundaki fikirlerle yabancı öğrencilerin genel uyum ve okul başarısı arasında bir ilişki bulmuştur (14). Sellitz ve Cook da vatanına karşı aşağılayıcı bir tutum algılayan Hintli öğrencilerin A.B.D.'nde bu ülkeyi daha az sevdiklerini ve daha sert bir şekilde eleştirdiklerini belirtmektedirler (15). Göçmen kendi ülkesinin itibarının düşük görüldüğünü veya kendisinin cilt renginden dolayı aşağılandığını veya hor görüldüğünü düşünürse, yeni topluma uyum sağlaması güçleşir (16). Kelman, kişinin özellikle kendi ülkesine yeterince saygı gösterilmediği yorumuna vardığında, iyi niyetli yaklaşımları bile yanlış anlayabileceğini öne sürmektedir. Örneğin, kabul eden ülke vatandaşları yabancıların özel hayatına saygı duyduklarından dolayı hoşgörülü ve mesafeli davranırlarsa, göçmen bunu ilgisizlik olarak algılayabilir; veya tam tersi, ona büyük bir ilgi gösterilirse, bunu onun farklılığına veya "ilkel" geleneklerine olan ilgiye bağlayabilir (17). Yabancı öğrencilerin ırkçı tutumlara karşı ne denli hassas olduğu Heikinheimo ve Shute tarafından Kanada'da öğrenim gören yabancılarla yaptıkları bir anket sonucu görülmüştür: öğrencilerin % 91'i açık veya örtülü ırkçı tutumlarından şikayetçidirler (18).

(13) Westwood ve diğ., 1986, s. 222.

(14) Gezi, 1964'den aktaran: Kağıtçıbaşı, 1975, s. 32.

(15) Sellitz ve Cook, 1962, s. 16.

(16) Kelman, 1962, s. 75.

(17) İbid.

(18) Heikinheimo ve Stute, 1986, s. 402.

Aynı araştırmaya göre, uyumu zorlaştıran diğer bir sorun dil yetisidir. Telaaffuz sorunlarından dolayı anlaşıl-mamak veya kendisini güvenli hissetmemek; günlük ve/veya resmi İngilizce'yi yeterince bilmemek ve buna bağlı olarak dersleri takip etmekte, soru sormakta veya yazılı çalışmalar hazırlamakta çekilen güçlükler örneklem tarafından uyumu zor-laştırıcı olarak algılanmaktadır (19). Bu olgu Oomen tarafın-dan da gözlenmektedir. Kabul eden ülkenin eğitimi ve/veya eğitim dili eğitim amaçlı göçmenin ülkesindeki koşullara ne kadar benziyorsa, yabancı öğrenci o denli kolay uyum sağlaya-bilecektir (20). Diğer yandan dil yetisi ile beraber akademik başarının artması da beklenebilir. Bu, yabancı öğrencilerin çoğunun ailelerini mahcup etmemek için yaşadıkları akademik başarı baskısını ve beraberinde getirdiği kaygı ve yetersiz-lik duygularını azaltacak nitelikte olmasından dolayı küçüm-senemeyecek bir hususdur.

c) Zaman İçinde Tutum Değişimi

Doğal olarak dış ülke yaşantısı kişinin kabul eden ülkeye karşı olan tutumlarını bir ölçüde değiştirecektir. Bu tutum değişimi dolaylı olarak kişinin uyum derecesini de yan-sıtmaktadır. Özellikle A.B.D. kabul ettikleri ve bir bölümüne parasal destek sağladıkları yabancı öğrencilerin bu ülkeye karşı ne denli olumlu tutum değiştirdikleriyle yakından ilgi-lenmekte ve bu konuda birçok araştırmayı desteklemektedirler. Çoğu sadece dış ülkede yaşanan süreyle konu alan araştırma-larda en önemli ortak bulgu, tutumların ters veya normal bir "U-Eğrisi" şeklinde değiştiği olmuştur (21).

Dış göçün birey üzerindeki etkisini incelediğimiz bölümde yeni topluma uyumu bir süreç olarak belirtmiştik.

(19) İbid.

(20) Oomen, 1989, s. 416.

(21) Kağıtçıbaşı, 1975, s. 38.

Benzer bir şekilde tutum değişimleri de zaman içerisinde ger-
çekleşmektedir. Sellitz ve Cook yabancı öğrencilerin ilk
başta yeni topluma karşı aşırı bir iyimserlik gösterdiklerini
belirtmektedirler. Bir kaç ay içerisinde bu iyimserliğin ye-
rini zamanla artan olumsuz eleştiriler alır, ancak bir süre
sonra yeniden olumlu duygulara dönüşür (22). Westwood ve diğ.
yabancı öğrencinin uyum sürecini aynı şekilde üç basamaklı
olarak betimlerler. Yurt dışı yaşantısının başında heyecan,
sonra frustrasyon ve karamsarlık ve sonunda ülke ve toplumuna
karşı sıcak bir ilgi kabul eden ülkenin insanların tepki-
lerin niteliğine bağlı olma koşuluyla bu basamakları teşkil
ederler (23).

Yabancı öğrencilerin çoğu benzer bir uyum süreci ya-
şamaktadır. İlk başta öğrenci bir gözlemci durumundadır. Yeni
bir ülkede olmanın, kendi yolunu da gidebilmenin, isteklerini
ailesinden ve eski sosyal çevresinden bağımsız dile getirme-
nin ve yüzeysel ilişkiler kurabilmenin hevesini yaşar. Ancak
bir süre sonra bu gözlemci durumu yetersiz kalır. Yabancı
öğrenci çevresindeki yaşam içerisinde bir yer edinmek ister
ve daha anlamlı arkadaşlıklar ve ilişkiler kurmayı amaçlar.
Bu esnada ise sorunlarla karşılaşır ve frustrasyonlar yaşar.
Bu engellenmenin nedenini kabul eden ülkeye atfettiği takdir-
de, bu ülkeye karşı olumsuz duygular geliştirir. Ancak zaman-
la kendisine bir yaşam türü seçer ve bununla beraber kişisel
ve sosyal bir dengeye ulaşır. Bu ise, kabul eden ülkeye karşı
tutumunu nisbeten olumlu şekilde etkileyebilir (24).

Kağıtçıbaşı kaynak araştırmasında bu tür "U-Eğrisi"
şeklinde gelişen süreçlerin Avrupa ve diğer gelişmiş ülkeler-
den A.B.D.'ne giden öğrenciler için geçerli olduğunu, ancak
gelişmekte olan ülkelere bu ülkeye giden öğrencilerde ters

(22) Sellitz ve Cook, 1962, s. 19.

(23) Westwood ve diğ., 1986, s. 222.

(24) Sellitz ve Cook, 1962, s. 20.

bir "U-Eğrisi" süreci gözlemlendiğini savunan bir araştırmayı aktarmaktadır (25). Bu araştırmanın sonuçlarına göre, gelişmekte olan ülkelerden A.B.D.'ne eğitim amacıyla göç eden öğrenciler ilk başta bir kültür şoku yaşamaktadırlar. Bu devrede kabul eden ülkeye karşı olumsuz bir tutum ve kendi ulusunu yüceltme eğilimi gözlenmektedir. Yaşanan büyük kültür farklılıkları karşısında göçmen öğrenci kendi yurttaşlarına daha sıkı bağlanmaktadır ve ev sahibi ülkeye karşı olumsuz tutumlar geliştirmektedir. Orta devrede yabancı öğrenci kendi yurttaşları ve ülkesinden psikolojik olarak görece uzaklaşmakla beraber, kabul eden ülkeye karşı daha olumlu tutumlar sergiler. Ancak göçün sonlarına doğru yeniden olumsuz tutumların artması göze çarpmaktadır. Bu olgu "hazırlayıcı uyum" olarak yorumlanmaktadır. "Burada hazırlayıcı uyum, sosyal psikolojik bir kavram olarak geliştirilmiştir. Dışarıda kalma süresinin sonuna doğru kişi için kendi yurduna geri dönme düşüncesi öncelik kazanmakta; kendi yurduna yeniden uyumunu kolaylaştırıcı tutum ve davranışlar görülmektedir. Bu devrede ziyaret ettiği ulusa karşı olumsuz tutumları bu şekilde yorumlanmaktadır" (26).

Aynı araştırmacı, A.B.D.'nde öğrenim gören Türk öğrencilerin tutum değişim süreci düz bir "U-Eğrisi" şeklinde gerçekleştiğini belirten bir araştırmayı tanıtmaktadır (27). Bu araştırmanın sonuçlarına göre tutum değişimi kabul eden ülkede geçen ilk yıldan sonra olumsuz yöne doğru, ancak dört yıl geçtikten sonra yine olumlu yönde gelişmektedir.

Kabul eden ülkede geçen zaman ve tutum değişimi arasındaki ilişki başka araştırmacılar tarafından daha farklı belirtilmektedir. Lysgaard birinci devreyi (olumlu tutumlar devresini) kabul eden ülkede geçen ilk altı ayla sınırlan-

(25) Becker, 1967'den aktaran: Kağıtçıbaşı, 1975, ss. 35-36.

(26) Kağıtçıbaşı, 1975, s. 36 (dipnot).

(27) Davis, 1963'den aktaran: Kağıtçıbaşı, 1975, ss. 36-37.

maktadır. Olumsuz tutumların 6-18'nci aylar arasında görüldüğünü ve bundan sonraki zaman içinde yeniden olumlu tutumların egemen olduğunu belirtmektedir (28). Buna karşın Deutsch ve Won kabul eden ülkede geçen ilk onbeş gün sonunda tatmin olma düzeyi ve A.B.D.'ni olumlu değerlendirme boyutunda yabancı öğrencilerde bir düşüşün meydana geldiğini; ancak göç süresinin sonu yaklaştıkça olumlu tutumların arttığını göstermektedirler (29).

Görüldüğü gibi, her ne kadar araştırmalarda "U-Eğrisi" hipotezi doğrulanıyorsa da, bu eğrinin zaman boyutunda farklı görünümü, tutum değişimi konusunda başka etkenlerin de rol oynadığını düşündürmektedir. Bu etkenler, evsahibi ve gönderen ülkelerin kültürel farklılık derecesi, kişinin geldiği ülke hakkında evsahibi toplumun tutumu ve kişinin kendi özellikleri olarak sayılabilir.

d) Kişilik Faktörleri

Eğitim amaçlı göçün birey üzerine etkisi sadece yapısal koşullara değil, kişisel özelliklere de bağlı olarak düşünülmektedir. Kültür ve diğer etkenlerden bağımsız düşünülmeyen kişilik unsuru özellikle kabul eden ülkeye karşı değişen tutum ve önyargılar açısından araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Yeni bir ülkeye giden kişi bu ülke ve insanları hakkında genel bir fikresahiptir. Dış ülkede yaşadığı süre uzadıkça, göçmen bu ülkenin toplumu hakkında bilgiler edinir, insanlarını anlamaya başlayabilir. Özellikle bu ülkenin insanlarıyla yakın arkadaşlıklar kurduğu takdirde, ülkeye karşı tutumları olumluluk kazanır (30). Ancak tam tersini de gözlemek mümkündür. Seçici algı vasıtasıyla göçmen sadece olumsuz beklentilerini doğrulayacak nitelikte olan olay ve olguları

(28) Lysgaard, 1955, ss. 49-50.

(29) Deutsch ve Won, 1963, ss. 118-119.

(30) Lysgaard, 1955; Coelho, 1962, s. 57.

dikkate alır veböylece ön yargılarını pekiştirmiş olur. Bailyn ve Kelman'a göre bu tür bir seçici algılamanın nedeni kişinin kendi ülkesine sadık kalma isteğinde yatmaktadır. Özellikle gelişmekte olan bir ülkeden gelişmiş olan bir ülkeye gelen göçmen bu ülkenin zenginliğinden dolayı kendi ülkesine dönmek isteğini yitirme korkusunu yaşayabilir ve bu şekilde savunucu bir tepki gösterebilir (31).

Oomen de buna benzer savlar öne sürmektedir. Bu savlara göre, dış ülke yaşantısı kişiye daha kozmopolit bir görünüm verir. Kişi artık tüm dünyayı kendi faaliyet alanı içinde algılar. Bunun yanında bu kozmopolitlik kişiyi daha bireysel bir yöne iter. Bu şekilde ülkesi, yöresi, kültürü ve dahil olduğu grubu hakkında şikayetleri de çoğalabilir, ülkesine yabancılaşabilir (32).

Kişilik etkenini konu eden başka bir araştırmaya göre yurt dışı tecrübesi sadece bir ay sürse bile özerkliği ve bağımsızlığı çoğaltabilir. Japonya'ya bir ay ziyaret eden lise öğrencileri ile yapılan bu araştırmada kişilik boyutundaki diğer değişimler esneklik boyutunda artış, sosyallik boyutunda ise bir azalma olarak belirtilmektedirler. Bunun yanında seyahat için kendi olanaklarını zorlayan kişilerin, burs yardımı gören kişilerden de daha çok değişim gösterdiği görülmüştür (33).

Coelho'ya göre dış ülke yaşantısı göçmenin kendine olan güvenini arttırmaktadır. Yabancı bir ortamda alışılmış çevreden destek görmemeksizin bazı olaylarla başa çıkmak, kişinin güven duygularını arttırmakla beraber kişiye esneklik de kazandırmaktadır. Dogmatik ve yetkesel (otoriter) tutumlarda, çevreye güvensizlik ve içine kapanma boyutlarında

(31) Bailyn ve Kelman, 1962, s. 34.

(32) Oomen, 1989, s. 422.

(33) Stitsworth, 1989, ss. 221-222.

dış ülke yaşantısı sonucunda azalmalar görüldüğü öne sürülmektedir (34).

Özetleyecek olursak, her ne kadar kişiden kişiye ve kültürden kültüre farklılıklar mevcutsa da, dış ülke yaşantısı eğitim amaçlı göçmeni derinden etkilemektedir. Bir öğrenme süreci olarak da tanımlanabilen bu dönemin başında kişi az veya yoğun bir kültür şoku yaşamaktadır ve belli bir zaman içerisinde göç ettiği ülkeye karşı tutumlarında bir değişim meydana gelmektedir. Bu değişimler kişilik etkenlere bağlı olarak farklılıklar gösterse bile, dış ülke yaşantısının niteliği ve kültürel farklılıklar da etkindir. Kişinin olumlu veya olumsuz yönde gelişen uyumu bunun yanında dış ülkede edindiği sosyal ve mesleki tecrübeler de bağlıdır. Bu uyum sürecin sonunda çoğu kez de sadece eğitim veya mesleki tecrübe edinme amacıyla göç eden kişinin devamlı göçe karar vermesi de görülebilir. Tahsilli göçmenlerde bu devamlı göç olgusu Beyin Göçü olarak adlandırılmıştır. Bundan sonraki bölüm bu olguyu irdelleyecektir.

(34) Coelho, 1962, s. 62.

3. BEYİN GÖÇÜ OLGUSU

Türkiye'nin ekonomik kalkınması açısından 60'lı yıllardan bugüne dek tahsilli ve nitelikli insangücünün gelişmiş Batı ülkelerine göç etmesi bir sorun teşkil etmiştir. Bu konuda yapılan çok sayıda araştırma bu beyin göçünün nedenleri, Türk ekonomisine etkisi ve alınabilecek önlemler üzerinde durmaktadır (1).

Beyin göçü gönderen ülke açısından tahsilli elemanların kaybını ve yüksek eğitimini yurtdışında gören öğrencilerin geri dönmemelerini ifade eden bir terimdir. Keely beyin göçü ile ilgili yaklaşımları kabaca iki gruba ayırmaktadır. Dış göç olgusuna işlevsel kuram çerçevesinde yaklaşan çalışmalara benzeyen uluslararası (enternasyonalist) yaklaşıma göre, tahsilli elemanların göç etmesi, kendi ülkelerinde yetilerini uygun bir şekilde kullanamamalarından kaynaklanmaktadır. Bu elemanlara kendi ülkelerinde uygun iş koşulları sağlanamazken; terfi olanakları siyasi ve bürokratik kademelerle kısıtlıdır. Bunun yanında işyerlerinin donanımı ve diğer kaynaklar kişilerin eğitim düzeyine cevap verebilecek nitelikte değildir. Üstelik gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin arasındaki kişisel gelir farklılıkları, bu kişilerin uygun bir iş ortamında sağlayabileceği verimliliğin bir işareti sayılmaktadır. Dolayısıyla beyin göçü ekonomik bir dengeyi yansıtır. Yeterince kendi ülkesinde yetilerine ihtiyaç duyulmayan kişi, yetilerini kullanabileceği bir ülkeye göç ederek, bu ülkenin işgücüne olan gereksinimini karşılarken; daha yüksek bir yaşam standardına ulaşırken, kendisini mesleki açıdan da gerçekleştirmektedir (2).

Uluslararası yaklaşıma karşı milliyetçi (nasyonalist) görüş, yüksek tahsilli kişilerin yurtdışına göç etmesiyle

(1) Bkz. Abadan-Unat ve Kemiksiz, 1986, s. 10 ve ss. 63-85.

(2) Keely, 1986, s. 191.

kendi ülkelerinin bir beşeri sermaye kaybına uğradığını savunur. Kabul eden ülkeler eğitilmiş elemanların göç etmesiyle birlikte kısa vadede ekonomik alanda kazanç sağlar. Eğitim giderlerine katlanmadan kullandığı bu insangücü bir tür "beyin asısı" işlevini görür. Gönderen ülkede ise tahsilli eleman konusunda bir ihtiyaç boşluğu meydana gelir. Bunun verdiği zarar göç edenlerin eğitimi için harcanandan da daha büyüktür. Milliyetçi yaklaşım sonuçta gelişmiş ülkelerini az gelişmiş ülkelerin diğer kaynakların yanında beşeri kaynaklarını da sömürmekle suçlar; beyin göçü sayesinde gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ülkelere bağımlılığının daha da arttığını öne sürer (3).

Glaser ve Habers, gelişen ülkelere gelişmiş ülkelere göç edip üniversite öğrenimi gören eğitim amaçlı göçmenlerde devamlı göç veya geri dönüş kararında rol oynayan ekonomik, sosyal ve diğer motiv ve etkenleri belirlemeye çalışmışlardır (4). Sonuçlar Oğuzkan'ın araştırmasını doğrular niteliktedir. Beyin göçünün ana nedeni mesleki etkenlerde aranmalıdır (5).

Glaser ve Habers tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre devamlı göç eğiliminde bulunan öğrencilerin sayısı sınırlıdır. Örneklemin gönderen ülkeye göre ayırımı yapıldığında sadece bazı ülkelerin vatandaşlarında devamlı göç eğilimi görece yüksektir. Mısır, Arjantin, Trinidad ve Lübnan'dan gelen bu öğrencilerin karşısında; Filipinler, Venezüela ve Türkiye'den gelen öğrenciler de kararsızlıkları ile göze çarpılmaktadırlar (6). İstatistiksel analizler sonucu Mimarlık, Güzel Sanatlar, Eğitim ve Dil Fakülteleri öğrencilerinin beyin göçüne daha yatkın oldukları görülmüştür. Zi-

(3) İbid., s. 192.

(4) Glaser ve Habers, 1974.

(5) Oğuzkan, 1971.

(6) Glaser ve Habers, 1974, s. 228.

raat, İşletme ve Tıp Fakülteleri öğrencileri ise yurtlarına dönme eğilimindeler (7).

Ailenin sosyo-ekonomik seviyesinin, öğrencinin yaşının, tahsil derecesinin ve tatillerde yurdunu ziyaret etmek gibi etkenlerin göç kararını belirleyecek nitelikte olmadığı saptanmıştır (8). Ailenn gönderen ülke toplumunda bir azınlığa mensup olması ise beyin göçünü daha olanaklı kılmaktadır (9).

Göç kararını vermekte asıl etken olan mesleki faktörlere bakıldığında yurt dışında yerleşmeyi şu çekici güçler cazip kılmaktadır: iş bulma olanakları; daha yüksek gelir; işin niteliği; iş yerinde sağlanan kolaylıklar; iş arkadaşlarının benzer niteliklere sahip olmaları; destekleyici bir alt-kadronun bulunması ve mesleki alanda yeni gelişmelere yakın olmak (10). Gelişmiş ülkelerin sağladığı uygun koşulları Oomen üniversiteler için şu şekilde belirtmektedir: araştırma olanaklarının ve teknik donanımın yanında iş ortamı da genellikle daha iyi olarak algılanmaktadır. Bunun yanında bilimsel çalışma ortamı daha az bürokratik ve yaş veya statüden çok yeteneğe önem verilen bir ortam olarak değerlendirilmektedir. Bütün bu olanaklar Oomen'e göre beyin göçünü teşvik edici olarak belirtilir (11).

Gelir düzeyi ve yaşam seviyesi gibi ekonomik etkenlerin beyin göç olgusunda ikinci sırada yer aldığını, asıl göçe teşvik edici unsur olarak mesleki koşulların araştırılması gerektiğini Keely de savunmaktadır. Keely yüksek öğrenim görmüş kişilerin mesleklerini eğitim gördükleri düzeyde uygulamak istediklerini öne sürmektedir. Teknik donanım, olanaklar,

(7) İbid., s. 232.

(8) İbid., s. 234.

(9) İbid., s. 232.

(10) İbid., s. 239.

(11) Oomen, 1989, ss. 417-418.

zaman ve diğer maddi destekler açısından gelişmekte olan ülkeler eğitim amaçlı göçmenlerin beklentilerini karşılayamamaktadırlar. Bunun yanında terfi ve gelişme olanakları bir çok gelişmekte olan ülkede mesleki konulardan bağımsız bir şekilde (yaş kademesi; memuriyet; "tanıdık yardımı", siyasi ve sadakat koşulları) kısıtlanmıştır. Ayrıca gönderen ülkelerde çoğu zaman bir yetersizlik söz konusudur: gelişmekte olan ülkelerdeki işverenler eğitim göçmenlerin sağlayabileceği verimlilik artışını çoğu kez küçümsemektedirler. Buna karşın gelişmiş ülkelerdeki işverenlerin tahminleri daha gerçekçidir. Eğitim göçmenlerine bu ülkenin sanayi kuruluşlarından yapılan iş teklifleri daha çekici ve isabetli olmaktadır (12).

Gönderen ülkelerde gözlenebilen yavaş ekonomik gelişme ve eğitilmiş kişilerin iş piyasasında entegre olamamaları Hope'a göre de beyin göçünü teşvik edici bir unsur olarak düşünülmelidir. Nisbeten fazla eğitilmiş kişinin bulunması işsizliği veya yeteneklerin altında çalışma zorunluluğunu getirebilmektedir. Yenilikçi olamamak, terfi olanaklarının kısıtlılığı ve gelecek hakkında güvensizlik duymak bu durumu pekiştirebilir. Çok yetenekli kişilerin kendi ülkelerinde yeterince değer verilmediğini düşünmeleri de devamlı göçe teşvik eden bir etkidir. Tahsilli elemana ihtiyaç duyan gelişmiş ülkeler bir yandan yüksek gelir ve yaşam seviyesi vaad ederken, diğer yandan ise almada da görece saldırgan bir tavır almaktadırlar. Hope'a göre, özellikle maddi olanakları olan ve kendi ülkelerinde gelişmelerini engellendiğini hisseden kişiler böyle bir ortama göç etmek eğilimindedirler (13). Bu bulgu Oğuzkan'ın incelediği örneklemde de dikkati çekmiştir. Yurt dışında çalışan doktoralı Türklerden oluşan bu

(12) Keely, 1986, s. 193.

(13) Hope, 1976, s. 210.

örneklem sosyo-ekonomik açıdan bakıldığında Türkiye ortalama-nın çok üstünde bir aile çevresinden gelmektedirler (14).

Mesleki ve ekonomik etkenlerin dışında eğitim amaçlı göçmenin ülkesine geri dönmemesine neden olabilecek kişisel nedenler arasında aynı dış ülkede bulunan aile yakınları ve arkadaşlar, kendi yurttaşları ile az ilişkisinin olması ve özellikle kabul eden ülkede bir yabancı ile evlenmek sayılmaktadır. Bunun yanında kişisel veya siyasi baskıdan kurtulma güdüsü de kabul eden ülkeye yerleşmeyi pekiştirebilir (15).

Eğitim amaçlı göç eden kişilerin yurtlarına dönüşü eğitim sonrası iş tecrübesi kazanmak amacıyla gecikebilir. Özellikle göçmen yurt dışı iş tecrübesinin kendi ülkesinde prestijini arttıracaklarını, iyi bir işe yerleşmesini kolaylaştıracaklarını düşündüğünde geçici olarak kabul eden ülkede bir işe girebilir. Ayrıca para biriktirmek de kalma süresini uzatma nedeni olarak gösterilmektedir. Bu tür bir gecikme ise, devamlı yerleşimi de daha olası kılabilir (16).

Beyin göçünün gelişmekte olan ülke ekonomisine zararları düşünülerek, geri dönüşü teşvik amacıyla uluslararası kuruluşlar seferber olmuştur. Örneğin 1976 yılında Uluslararası İş Örgütü'nün (ILO) düzenlediği Dünya Çalışanlar Konferansı'nda gelişmekte olan ülkelere ekonomik zarara yol açacak alanlardan iş gücünün gelişmiş ülkelere çekilmemesi ve mevcut vize ve çalışma izni ile ilgili kolaylıkla sağlayan yasaların kaldırılması çağrısında bulundu (17). Bunun yanında ulusal düzeyde de Türkiye dahil olmak üzere bazı ülkeler önlemler almaktadırlar. Pasaport çıkarmada, çıkış vizesi vermekte, döviz miktarında sınırlamalar getirilmekte; aynı çerçevede yurt dışı eğitimi dönüş sonrası mecburi hizmete

(14) Oğuzkan, 1971.

(15) Glaser ve Habers, 1974, s. 238.

(16) İbid., s. 239.

(17) Bautista, 1986, s. 192.

bağlanmaktadır. Bunun yanında gönderen ülkelerin yurt dışı temsilcilikleri de eğitim amaçlı göçmenlerle temas kurmakta, gerektiğinde geri dönüşü destekleyici fonlar hazırlamaktadırlar (18).

Beyin göçünü engellemek amacıyla gönderen ülkelere düşen görev Cases Mendez tarafından şu şekilde belirtilmektedir:

- Üniversite öğrenimi sonrası işsizliği önlemek amacıyla, öğrenciler baştan gereksinim duyulan branşlara yönettirmeli;

- Beyin göçüne yol açacak maddi, mesleki ve sosyal etkenlere karşı hükümet tarafından önlemler alınmalıdır;

- Eğitim veya iş tecrübesi kazanma amacıyla yurt dışında bulunan göçmenlerle temsilcilikler yakın temasta bulunmalı, böylece göçmenin kendi toplumuyla olan bağlarını sıklaştırmalıdır;

- Dönüş sonrası bu göçmenlerin aileleriyle birleşmeleri kolaylaştırılmalı; uygun konut koşulları sağlanmalı; iş yerlerinde mesleki paylaşım ve sendikal faaliyet olanakları arttırılmalıdır (19).

Tahsilli Geri Göçmenlerin Reentegrasyonu ile ilgili bölümde geri dönüş olgusunu inceledikten sonra, reentegrasyonu kolaylaştıracak önlemlere değineceğiz. Beyin göçüne karşı çözüm olarak düşünülen programları bu esnada tanıtacağız.

Yüksek eğitim görmüş kişiler sadece eğitim amacıyla yurt dışına gitmiş olanlardan ibaret değildir. Çok-uluslu

(18) İbid., s. 193.

(19) Cases Mendez, 1977, s. 207.

şirketlerin sayısının ve faaliyet alanının artmasıyla işin gereği olarak bir kaç yıllığına yurt dışında gitmek zorunda olan teknik göçmenlerin sayısında da bir artış görülmektedir. Bundan sonraki bölümde kısaca bu göçmen kitlesine değineceğiz.



4. TEKNİK GÖÇ OLGUSU

Dış göçün tanımını yaptığımızda, devamlı göç ve işçi göçünün yanı sıra, teknik göç olgusunu ayırd etmiştik. Teknik göç, çok-uluslu şirketlerin elemanlarını işlerinin gereği başka ülkede yerleşik olan bir yan kuruluşuna göndermesi ve belli bir süre, bazen ailesi ile birlikte, orada yaşamasını istemesinin sonucunda meydana gelir. Çok-uluslu şirketlerin sayısının artması sonucu yönetici ve teknik elemanların bu tür bir hareketlilik (mobilité) göstermeleri ve teknik göçe katılan kitlenin artması doğal karşılanmalıdır. Çok-uluslu şirketlerin faaliyet alanını geliştirmesi bu şekilde dünya çapında bir iş örgütlenmesine neden olmuştur. Teknik göç ise bu ülkeler arası iş bölümünün bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (1).

Teknik göçün bireysel nedenlerine bakıldığında, teknik göçe katılan elemanların bu iş tecrübesi sayesinde mesleki ilerleme bekledikleri göze çarpmaktadır (2). Örneğin, F. Almanya'da ana merkezi bulunan çok-uluslu şirketlerin yurt dışı tecrübesi olan elemanlara ihtiyaç duydukları belirtilmektedir. Bu şirketlerde özellikle en üst yönetim seviyesine gelebilmek için yurt dışı tecrübesi artık bir zorunluluk teşkil etmektedir. Yurt dışı tecrübesi geleceğin üst yöneticisine yönetim tecrübesi yanında; değişik değer ve düşünce türlerini anlayabilme yetisini; bilinmeyen bir ortamda hızlı oryantasyon sağlamayı ve özellikle, geleneksel düşünce tarzına mesafeyi kazandırmaktadır. Bu nedenle Bayer, Siemens ve Deutsche Bank gibi F. Almanya'nın önde gelen kuruluşları yetişen elemanların arasından yurt dışı görevleri üstlenebilecek kişileri seçip, onları yurt dışında görevlendirmekle yetiştirmeye büyük önem vermektedirler (3).

(1) Gould, 1988, s. 382.

(2) Bkz. Salt, 1988, s. 388 ve Salt, 1983, s. 641.

(3) Klein ve Lentz, 1987, s. 230.

Her ne kadar yurt dışında görevlendirilmek gittikçe çoğalan ve önem kazanan bir olgu ise de, teknik göç de bireysel düzeyde bir çok soruna yol açabilmektedir. Genel olarak teknik göç esnasında farklı kültürlerden gelen insanlar birbirleriyle karşılaşmaktadırlar. Aralarındaki algı ve etkileşim farkı sorun yaratabilecek ilk akla gelen unsurdur (4). Bunun yanında Lee ve Larwood sorun yaratacak dört alan belirtmektedirler:

(1) Yönetici ve teknik personelin yurt dışında çalıştırılması, şirkete maaş açısından daha pahalıya mal olur; bunun yanında kişisel düzeyde de bir çok sorunla baş etmek gerekir;

(2) Yerel elemanlardan faydalanmak hem siyasi, hem de çalışma güdüsü açısından daha cazip gelebilir;

(3) Yerel elemanlar ülke ve kültürünü daha iyi tanıdıkları için daha da etkin olabilirler;

(4) Teknik göçmen kullanmak, ana şirketin rotasyon ilkesine dayanarak kendi yöneticilerini eğitmek ve merkezi denetimi ana merkezin bulunduğu ülke vatandaşlarının elinde tutmak istediği izlenimi uyandırabilir (5).

Bunun yanında gelişmekte olan ülkelerde faaliyet gösteren çok-uluslu bir şirkette çalışan teknik göçmenler, bu şirketin simgelediği "emperyalist" niteliği ile özdeşleştirilirler ve bu durum kendilerini toplumdan dışlanmış hissetmelerine neden olabilir. Türkiye'de yapılan bir araştırmada milliyetçi duyguların, sosyo-politik ve ekonomik tutumların

(4) Thomas, 1988, s. 148.

(5) Lee ve Larwood, 1983, s. 657.

çok-uluslu şirketleri özellikle öğrenciler arasında çok çekici kılmadığını göstermiştir (6).

Hofstede uluslararası faaliyet gösteren şirketleri üç gruba ayırmaktadır. Çok-uluslu örgütler (Multi-National Organizations) birçok ülkede faaliyet gösterirken, şirketin ana merkezi bulunduğu ülke kültürü yine de egemendir. Bu şirket içinde karar verenler de çoğunlukla bu kültürden gelmektedirler. Uluslararası örgütlerde (International Organizations) ise bu tür egemen bir kültür mevcut değildir. Karar verenler de herhangi bir üye ülkeden gelebilmektedirler. Bu iki örgüt türünün bir karışımı olarak (Hofstede'ye göre bu örgüt türlerinin 'hibrid'i) uluslararası ortaklıklar (International Joint Ventures) gösterilmektedir. Bu tür ortaklıklarda en azından iki ana kültür etkindir (7).

Bu ayırımı göze alarak Hofstede çok-uluslu örgütlerin daha az sorunlara yol açacağını öne sürer. Bu tür örgütlerde egemen olan kültür, ortak bir değer yapısının yanında ortak bir çatı (frame of reference) da sunmaktadır. Uluslararası örgütler çok-kültürlü olduklarından dolayı çoğulculuğu teşvik ederken; uluslararası ortaklıklar farklı kültürlerin egemen olma çekişmeleri tehlikesini içinde taşırlar (8). Dolayısıyla teknik göçmenlerin kabul eden ülkedeki konumunu incelerken bu kişilerin ne tür bir şirkette çalıştıkları göz önünde bulundurulmalıdır. Shenkar ve Zeira'nın da belirttiği gibi, çok-uluslu şirketlerde bir ana şirket ve iki grup eleman söz konusudur: ana şirketin bulunduğu ülke vatandaşları ve yan kuruluşun faaliyet gösterdiği ülkenin vatandaşları. Uluslararası ortaklıklarda ise en azından iki ana şirket vardır ve eleman grupları konusunda geniş bir yelpaze mevcuttur. Her bir ana şirketin kendine özgü amaçları ve yöntemleri olduğun-

(6) Yavaş ve diğ., 1984.

(7) Hofstede, 1980, s. 39.

(8) İbid.

dan ve en azından iki farklı milli ve kültürel çevre etkinlik gösterdiğinden dolayı beşeri sorunlar da daha karmaşık bir görünümündedir (9).

Hem dış göçün beraberinde getirdiği uyum sorunları ile başa çıkmak, hem de çalışma ortamında yukarıda sayılan zorlukları göğüslemek yönetici ve teknik elemanların dış ülkeye tayinlerinde göz önünde tutulması gereken hususlardır. Bu sorunun kapsamını Henry bir araştırmada belirlemeye çalışmıştır. Çok-uluslu şirketlerde yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre, yurt dışı tayinlerin % 30'u başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Bu başarısızlığın ana nedeni olarak da farklı bir ortama uyum sağlayamamak gösterilmektedir (10).

Uyum sorunu dolayısıyla yurt dışı görevinden ayrılan yöneticiler birçok yönden şirkete zarar vermektedirler. Yurt dışında bulunan yan kuruluşun veya ortaklığında performansın azalması ve böylece bu tür bir girişimin verimliliğinin düşmesi; müşteri ilişkilerinde kopuklukların meydana gelmesi; bu görevinde başarısız olmuş olan kişinin kendi yönetici ve teknik yetileriyle ilgili güvensizliğinin artması ve iş arkadaşları karşısında uğradığı prestij kaybının yanında maddi zararlar da göze çarpmaktadır (11). Misa ve Fabricatore'nin incelemesine göre, her bir teknik göçmenin başarısızlığı şirkete 55-85.000 Amerikan Dollar'a mal olmaktadır. Son 20 yılda teknik göçmenlerin en azından dörtte birinin bu görevleriyle başa çıkamadığı düşünülürse; her yüz teknik göçmen ailesinde başarısız olanların şirkete en iyimser tahminlerle bir milyon Amerikan Dollar zarara neden olduğu hesaplanmaktadır (12).

Bu boyutlarda gözlenen zararlar teknik göçmenlerin gelecekte yaşayabilecekleri uyum sorunlarına karşı önlemler

(9) Shenkar ve Zeira, 1987a, s. 30.

(10) Henry, 1965'den aktaran: Earley, 1987, s. 685.

(11) Mendenhall ve Oddou, 1985, s. 39.

(12) Misa ve Fabricatore, 1979, s. 42.

alınması gereğini doğurmuştur. Mendenhall ve Oddou önlem olarak teknik göçmenlerin en üst yönetim kademesinin gözetimi altında daha dikkatli seçilmelerini; daha uzun vadeli tayin planlarının geliştirilmesini (çoğu zaman elemanların tayini bir kriz zamanında aniden kararlaştırıldığı ve söz konusu elemanı hazırlıksız yakalandığı öne sürülmektedir) ve teknik göçmenlerin görev öncesi aileleriyle birlikte bir eğitim programına alınmalarını önermektedirler (13).

Bu tür kültürler-arası eğitim programları (intercultural training) dış ülkeye tayin olacak kişiyi yeni kültüre hazırlamalıdır. Bu eğitim ile beklenmedik durumlarda ortaya çıkabilen çatışmaları engellemek ve kişinin yabancı kültüre uyumu ve etkin çalışması amaçlanmaktadır (14). Thomas bu amaca yönelik hedefleri şu şekilde sıralamaktadır: eğitim sonrası kişi

(1) Sosyal durumlarda etken normları bilmeli (örneğin, amirlere ve yaşlılara karşı davranış normlarını);

(2) Kültüre bağlı olan rol yapısını tanımalı (örneğin, astların üstlerinden kendilerine davranış beklentileri);

(3) Duygusal anlam taşıyan beden dili mesajlarını anlamalı (örneğin, belli bir yüz ifadesinden hoşnutsuzluğu anlamak);

(4) Önemli kişilerin (müşteri, amir, ast gibi) kendileri hakkındaki tutumlarını bilmeli;

(5) Sosyal etkileşim durumlarında beklenen ve istenmeyen davranışları sezmeli (örneğin, ilk tanışmada; mesleki veya özel karşılaşmalarda etkin olan saygı kuralları);

(13) Mendenhall ve Oddou, 1985, s. 45.

(14) Earley, 1987, s. 686.

(6) Yabancı ülke insanların arasında geçen davranışların koşulları ve etkileri hakkında bilgi sahibi olmalı (örneğin, yakınlık ifade eden tutumlarla verilen sert eleştirileri algılamak);

(7) Bireysel davranışın mekan ve zaman açısından farklılığını bilmeli (örneğin, mekansal yakınlık dereceleri; üst-üst ilişkilerindeki etkileşimin sıklığı);

(8) Özel hayatta bireysel davranış türlerinin amaçları ve norm veya rol açısından uygun davranış türleri hakkında bilgi sahibi olmalı (örneğin; kadın-erkek ilişkilerinde kültüre bağlı özellikleri);

(9) Sosyal durumlarda uygun görülebilecek davranış yelpazesi hakkında bilgiler edinmiş olmalı (örneğin, mesleki ve özel hayatı yönlendiren unsurların niteliği) ve

(10) Ödüllendirme beklentileri ile ödül türlerinin uygunluğu hakkında bilgi ve yetiler kazanmış olmalıdır (15).

Earley, bu tür kişilerarası iletişimi kolaylaştırıcı hazırlıkların yanında gidilecek ülkedeki koşullar hakkında bilgi verilmesinin önemini vurgulamaktadır ve teknik göçmenin beklentilerinin gerçeğe bağdaşmaması (örneğin, yerel bir kitaplıkta fotokopi makinesini kullanabileceğini düşünen bir Amerikalı bu tür teknolojinin daha henüz bu şekilde yaygın olmadığından şikayet edebilir) uyum sorunlarının kökeninde yattığını öne sürer (16). Dolayısıyla, bu yurt dışında görevlendirilecek elemanlara iki tür eğitim programı uygulanmalıdır. Bilgilendirme programı (documentary training) çerçevesinde genel ve belli konularda ülkeyi tanıtıcı yazılı ve görsel bilgiler verilebilir. Bu bilgiler ülkenin ekonomik, si-

(15) Thomas, 1988, s. 152.

(16) Earley, 1987, s. 686.

yasi, coğrafi ve tarihi özelliklerini genel anlamda tanıtmakla beraber, insanların gelenekleri; ilişki türleri ve inançlarını kapsamalıdır. Bu çerçevede iki ülke arasındaki farklılıklara da işaret edilmelidir (17). Bunun yanında kişilerarası eğitim programı (interpersonal training) daha çok kişiye olayları yaşatmayı amaçlar (rol denemeleri; gidilecek kültüre benzeyen bir mini-kültüre ziyaret etmek; duyarlılık ve iletişim eğitimi). Bu eğitim programı çerçevesinde de kişinin kendi kültürü ve gideceği kültür arasında bir kıyaslama yapılır. Earley araştırmasında bu iki tür eğitimin birbirini tamamlayıcı nitelikte olduğunu göstermiştir (18).

Görüldüğü gibi, teknik göçmenler diğer dış göç türlerine (işgücü göçü, devamlı göç, eğitim amaçlı göç ve beyin göçü) tabi olan göçmenlere benzer sorunlar yaşamaktadırlar. Eğitim amaçlı göçmenlere benzer bir şekilde maddi kazançtan çok, mesleki kazanç beklentileri yurt dışına tayin olan kişilerin görevi kabul etme nedeni olarak belirlenmektedir. Bu tür bir yer değişiminin beraberinde getireceği uyum sorunları kişisel düzeyde ne denli sorun yaratıcı olsa da, esas bağlı bulunan şirketlerin zarar görme endişeleri göç öncesi eğitim programlarının geliştirilmesine katkıda bulunmuştur. Dolaylı olarak bu şekilde kişinin yaşayabileceği kültür şoku ve uyum sorunları bir dereceye kadar sınırlandırılmış olacaktır. Ancak dış ülkeye belirli bir süre için göç edenleri geri dönüş esnasında yeni bir sorun yumağı beklemektedir. Bundan sonraki bölümde, tahsilli geri göçmenlerin reentegrasyonu ile ilgili kaynakları inceleyeceğiz.

(17) İbid., s. 690.

(18) İbid., s. 698.

B. TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN REENTTEGRASYONU

Görüldüğü gibi yurt dışında geçen süre kişi üzerinde belli bir şekilde etkili olmaktadır. Eğitim amaçlı göçmen veya yurt dışına tayin olmuş teknik göçmen; her ikisi de işçi göçmenine benzer bir şekilde dış ülkede önce bir kültür şoku yaşamaktadırlar. Ancak zaman içerisinde yeni topluma uyum sağlanmakta, bununla beraber hem kişilik faktörlerinde, hem de tutumlarda değişimler oluşmaktadır. Yeni topluma uyum süreci bir U-eğrisi olarak betimlenmektedir. Göçün sonuna doğru kişide bulunduğu ülke toplumuna karşı mesafeli, ama sıcak bir tutum ön plana çıkmaktadır.

Dış ülke yaşantısı sınırlı bir süre için yurt dışına gitmiş olan kişilerde bile devamlı göç tehlikesini beraberinde getirmektedir. Kabul eden ülkenin yaşam standardı, sağladığı mesleki ve maddi tatmin veya göç süresince kurulan sosyal ilişkiler ve evlilikler; bazı göçmeni kendi ülkesine dönme konusunda devamlı göç kararına yönelik etkileyebilir. Tahsilli ve çağdaş yönetim ve teknoloji bilgisine sahip olan kişilerin kendi ülkelerine dönmemekle ekonomik bir kayıp teşkil ettikleri beyin göç olgusu ile ilgili bölümde vurgulanmıştı. Bunun yanında ülkelere döndükten sonra, mesleki yaşamda tatminsizlik yaşayan bu türgeri göçmenlerin yeniden göç etmeye yönelebilecekleri de belirtilmişti.

Yurt dışı yaşantısından sonra ülkesine dönmeye karar veren göçmen, dönüş sonrası birçok sorunla başetmek zorundadır. Değişimi sadece kendisi değil, alıştığı sosyal çevre de doğal olarak yaşamıştır. Dönüş nedenlerini inceledikten sonra, ilk önce tahsilli geri göçmenlerin sosyal entegrasyonu ile ilgili incelemelerde bulunacağız. Ardından daha ayrıntılı bir şekilde bu kitlenin dönüş sonrası mesleki entegrasyonunu irdelleyeceğiz. Bu çalışmaların sonucunda geri göçmenlerin reentegrasyonu ile ilgili bazı uyum programlarını tanıtacağız ve bu konuda kolaylaştırıcı önlemlerin uygulanması için önerilerde bulunacağız.

1. TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN DÖNÜŞ NEDENLERİ

Tahsilli kişilerin yurtlarına dönüş nedenleri beyin göçü ile ilgili bir çok araştırmalarda konu edilmiştir. Özellikle beyin göçüne karşı önlemler geliştirmeyi amaçlayan çalışmalarda, geri dönüşü teşvik edici etkenler tanımlanmaya çalışılmıştır. Glaser ve Habers yaptıkları kapsamlı araştırmada geri dönüşü olası kılan etkenleri betimlerken, eğitim amacıyla göç edenlerin yurtlarına geri dönüşünü teşvik edici nedenleri mesleksi ve sosyal boyutta incelemişlerdir. Araştırmalarında özel veya devlet mürsu ile yurt dışında eğitim görenlerin, kendi olanaklarıyla yurt dışında eğitim görenlere kıyasla daha çok geri dönme eğiliminde olduklarını tespit etmişlerdir. Ancak eğitimi olası kılan burs kabul eden ülke kuruluşları tarafından verildiği takdirde (örneğin; üniversiteler tarafından) beyin göçü daha olası olmaktadır (1). Kendi ülkesi tarafından sağlanan burs da bir kredi şeklinde veriliyorsa, bursu kullanan öğrencilerin geri dönüş eğilimi azalabilmektedir. Bu durumda öğrenci öğrenim sonrası kredisini geri ödeyebilmek amacıyla kabul eden ülkede bir iş aramaya itilebilmektedir. Bu şekilde uzayan yurt dışı yaşamı geri dönme olasılığını azaltacaktır (2).

Bizim ülkemizde de yurt dışı eğitimi için verilen devlet bursları karşılıksız verilmemektedir. Yurt dışında bu destekle eğitim gören kişiler, dönüş sonrası destek gördükleri sürenin iki katını bursu veren Bakanlıkta "mecburi hizmet" şeklinde karşılamak zorundadırlar. Mecburi hizmet koşuluyla verilen burs, eğitim amaçlı göçmeni bu şekilde geri dönüşe zorlamaktadır. Ancak Keely zorunlu geri dönüş uygulamasına karşın daha olumlu yaklaşılmasının gereğini vurgulamaktadır. Örneğin çekici bir iş vaad edildiğinde, kişi mesleksi alanda da kendi ülkesiyle olan ilişkilerini taze tut-

(1) Glaser ve Habers, 1974, s. 237.

(2) İbid.

maya çalışacak; geri dönüş sonrası geleceğine daha güvenli bakacaktır (3). Çekici iş beklentisinin geri dönüş eğilimini arttıracak nitelikte olduğunu Oomen de vurgulamaktadır. Oomen, eğitim amaçlı göçün belli bir süre için yapıldığını, çoğu zaman bir yoklama isteğini içerdiğini; ancak kendi ülkelerinde uygun iş ve çekici çalışma koşulları sunulduğunda çoğu tahsilli göçmenin ülkesine geri döneceğini savunmaktadır (4).

Mesleksel boyutun geri dönüş kararındaki önemini Glaser ve Habers de vurgulamaktadırlar. Bu araştırmacılar, mesleksel boyutun geri dönüş kararına etkisini incelediklerinde, yurdunu sıkça ziyaret etmekten çok, kendi ülkesinin işverenleriyle iletişiminin kopmamasının önemli olduğunu gözlemlemişlerdir (5). Her ne kadar yüksek gelir ve yaşam standardı kabul eden ülkede kalmayı teşvik ediyorsa da, Amerikan Doları bazında yurdunda çok daha az maaş alan kişi yine de kendi ülkesine dönmeyi tercih edebilir. Mesleksel alanda ülkesiyle yurt dışı yaşantısı süresince devam eden bu tür bir ilişki kişiye gelecek hakkında güvence vermekle beraber, işveren de bu kişinin edindiği yetilere uygun iş koşulları sağlamaya özen gösterebilir. Bunun yanında kişi dönüş sonrası mesleksel alanda göreceği statü ve göreceli yüksek gelir seviyesinden dolayı da yurduna dönme eğilimindedir. Bu gözlem yurt dışında öğrenim gördükten sonra, göç süresini uzatıp iş tecrübesi kazanmak, böylece kendi ülkelerinde daha çok prestije sahip olmak isteyenler için de geçerlidir. Akademik bir ilerleme düşünenler ise eğitim sonrası hemen geri dönmeye eğilimlidirler (6).

Oomen, ülkeler arası gelir farklılıklarının ancak göç kararının verildiğinde en önemli etken olduğunu, göç süresi

(3) Keely, 1986, s. 183.

(4) Oomen, 1989, s. 416.

(5) Glaser ve Habers, 1974, s. 238.

(6) İbid., s. 237.

içerisinde başka etkenlerin ön plana çıktığını öne sürmektedir. Oomen, geri dönüş kararının kişinin ülkesinde daha düşük bir gelire sahip olacağını bildiği halde verildiğini, dolayısıyla sadece mesleksel değil, sosyal güdülere de bakılması gerektiğini savunmaktadır. Geri dönüş nedenleri arasında Oomen göçmenin veya ailesinin olası uyum sorunlarını ve/veya kabul eden ülkede karşılanabilecek ırkçı ve ayırımçı tavırları saymaktadır. Diğer bir kişisel dönüş nedeni ise kendi ülkesine hizmet etmek isteği olarak belirtilmektedir (7).

Çekici-itici etkenler kuramına göre bir ayırım yapıldığında, Glaser ve Habers'in bulguları da sosyal boyutun dönüş kararında etkili olduğunu göstermektedir. Vatanseverlik ve milliyetçilik duyguları dönüş kararında çekici etkenler olarak sık sık gözlenmektedir. Bunun yanında göçmenin geride bıraktığı eş, aile ve yakın arkadaşlar büyük olasılıkla geri dönüş kararına yol açmaktadırlar. Kabul eden ülkede olası ırkçılık ve etnik ayırimcılık ise geri göç kararında itici etkenler olarak belirtilmektedirler. Glaser ve Habers sosyal yaşantının da göçmene fazla yabancı gelmesini geri dönüş nedeni olarak saymaktadırlar (8).

Bu araştırmalarda sunulan geri dönüşü teşvik edici nedenlere bakıldığında, dönüş sonrası mesleksel alandaki çekici koşulların önemi dikkati çekmektedir. Tatmin edici bir gelir seviyesi ve yetilere uygun çalışma olanakları gelişmiş ülkelerin sunduğu yüksek yaşam standardının çekiciliğini azaltabilecek nitelikte olarak belirlenmektedir. Ancak bu esnada geri dönüş sonrası sosyal uyumun da önemli olduğu unutulmamalıdır. Bundan sonraki bölümlerde, tahsilli geri göçmenlerin yaşayabilecekleri uyum sorunları ve sosyal alanda reentegrasyonu konu edilecektir. Ardından dönüş sonrası mesleksel reentegrasyonu irdelleyeceğiz. Bu çerçevede göç süre-

(7) Oomen, 1989, s. 419.

(8) Glaser ve Habers, 1974, s. 239.

since edinilen yetilerin ne derece Türkiye'deki şirketlerde kullanılabileceği de tartışılacaktır. Çünkü, yukarıda da belirttiğimiz gibi, beyin göçünü engelleyecek bir etken olarak, yetilere uygun bir işin mevcut olması büyük önem taşımaktadır.



2. GERİ DÖNÜŞ SONRASI SOSYAL ENTEGRASYON

"Eğitim amaçlı göçün birey üzerine etkisi" başlıklı bölümde, dış ülke yaşantısının kültürel ve kişilik farklılıklarına bağlı olarak hangi şekilde tutum değişimlerine yol açtığı incelenmişti. Dış ülke yaşantısı kabul eden ülkenin sosyal norm ve rol beklentilerini öğrenmek ve bunlara uymakla nitelendirilebilir. Kişi daha kozmopolit ve bireysel bir görünüm almakla beraber bir dereceye kadar kendi ülkesinden yabancılaşmaktadır. Yabancı ülkedeki yaşantının neden olduğu tutum değişimleri ise bir "U-Eğrisi" şeklinde betimlenebilir. Kültürel farklılıklardan kaynaklanan kültür şokuna rağmen, göçün başında kabul eden ülkeye aşırı iyimserlikle yaklaşılar, ancak bu tutum bir süre sonra engelleme (frustrasyon) ve karamsarlığa dönüşür, yaşanan olaylara eleştirisel yaklaşılar. Göç süresinin sonucuna doğru ise yeni bir değerlendirmeye kabul eden ülkeye karşı olumlu duygular sıcak bir ilgi şeklinde görülmektedir.

Yapılan araştırmalar benzer bir uyum sürecinin göç sonrası dönemde de yaşandığını göstermektedirler (1). Yukarıda da tanımlandığı gibi geri dönüş olgusu kişinin ülkesini terk etmesiyle başlayan bir sürecin parçası olarak düşünülmelidir. Geri dönüş olgusunun en dikkati çeken özelliklerinden biri, kişinin göç süresince yaşadığı değişimler neticesinde kendi ülkesine döndüğü halde yeniden bir uyum sürecine girmesidir (2).

Westwood ve diğ. kültür şokunu "beklenenin bulunamamasının" sonucu olarak tanımlarken, geri göçmenin de yurduna döndüğünde kültür şokuna benzer bir durum yaşayacağını be-

(1) Bkz. ayrıntılı şekilde Kağıtçıbaşı, 1975, ss. 34-37.

(2) Bu nedenle Kağıtçıbaşı yaşanan değişimleri bir "U-Eğrisi" şekli yanında bir "W-Eğrisi" olarak da gösterilebileceğini öne sürmektedir. (İbid., s. 35)

lirtmektedirler (3). Eğitim amacıyla göç eden kişi kabul edildiği toplumda uyum sağlama gereği doğrultusunda bilişsel (kognitif) ve duygusal (afektif) alanlarda bir değişim süreci yaşar. Yurt dışında geçirmiş olduğu süreye göre de göçmen hem davranış hem de düşünce boyutunda olaylara yaklaşım tarzı açısından değişmiştir. Kendi ülkesine döndüğü halde neyi beklediği, nasıl davranacağı ve kısa sürede kendisini nasıl rahat bir ortamda bulabileceği konularındaki varsayımları bu yüzden gerçekleri doğru bir şekilde yansıtmayabilir. Bu yüzden geri dönen kişi uyum sağlamak için bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarda tıpkı göçün başlangıcında olduğu gibi başarılı bir yeniden yapılanma sürecinden geçmek zorundadır (4).

Geri dönüş sonrası kültür şoku olgusu Raschio tarafından da 3-12 ay arası yurt dışında kalmış olan Amerikalı kolej öğrencileri ile yapılan bir araştırmada da gösterilmiştir. Öğrenciler kendilerini yurt dışı süresi içerisinde değişmiş olarak algılamaktadırlar. Kişisel olarak kendilerinde hoşgörü boyutunda bir artış gördüklerini; olaylara daha nesnel yaklaştıklarını; dil bilgilerini geliştirdiklerini; daha evrensel bir bakış açısı ve daha büyük bir bağımsızlık duygusunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Dönüş sonrası yeniden uyum sağlayabilmek için ise özellikle ebeveynlerinin ve arkadaşlarının desteğini aradıkları bu araştırmada görülmüştür (5).

Westwood ve diğ. geri göçenlerin yaşayacağı sorunları sayarken, özellikle Batı ülkelerinde egemen olan bireysel yaşam tarzından daha kolektivist yaşam tarzına geçişinin zorluklarla dolu olduğunu belirtmektedirler. Geri göçenden ailesine, arkadaşlarına, siyasi kurumlara, dahil olduğu

(3) Westwood ve diğ., 1986, s. 221.

(4) İbid., s. 223.

(5) Raschio, 1987, s. 160.

meslek grubuna ve dini otoritelere karşı duyması beklenen bağımlılık ve konformite, bu kişinin dış ülkede kendisi hakkında yeni geliştirdiği Ben kavramını (self-konseptini) tehdit etmektedir. Cinsel rol stereotipleri veya geleneksel sosyal veya dini yaklaşımlar da bir stres etkeni olarak belirlenebilmektedir. Bunların yanında geri göçene karşı duyulan kıskançlık ve/veya kendisinin üstünlük duyguları, günlük diline aktardığı yabancı dil kalıpları veya iletişimde bazı sözeldışı abartmalar (farklı tavırlar) kişinin sosyal izolasyonuna yol açabilir niteliktedirler. Ulusal siyasette veya ekonomik politikasında bazı değişimler kişinin iş piyasasındaki değerini azaltabilmiş olabilir, gördüğü eğitimi kendi ülkesinin şartlarına uymayabilir veya meslektaşları ile bu konularda ayrı düşer. Bütün bu olası etkenler kişinin başarı ve kendini gerçekleştirebilme duygusunu zedeleyebildiği gibi, ülkesine verebileceği yararı azaltır; kişi kendisini kıskançlıklar ve ispatlama mücadelesi ile nitelendirilebilen bir kısır döngü içine itilmiş bulabilir (6).

Westwood ve diğ. tarafından yapılan anket araştırmasında geri dönüş yapmış olanların ülkelerinde özellikle sosyal alanda sıkıntılar yaşadıklarını belirttikleri dikkati çekmiştir. Eğitim sonrası geri göçenlerin büyük bir çoğunluğu eski sosyal ilişkilerini tazelemekte, aile ilişkilerinde ve yeni arkadaşlık kurmakta güçlük çekmiş; duygusal alanda kendilerini kaybolmuş, izole ve "yabancı ülkede bir yabancı" olarak hissetmişlerdir. Bu duyguların daha hafif bir şekli sıkılganlık olarak dile getirilmiştir. Bunun yanında maddi koşullara (yoksulluk, siyasi gerçekler ve ekonomik durum) alışmak da kimi geri göçene çok zor gelmiştir. Göreceli zengin ve duygusal alanda doyurucu bir yaşamdan ayrılmak, özellikle eski günlerin yerini hiçbir şey alamayacağı düşün-

(6) Westwood ve diğ., 1986, s. 225.

cesiyle beraber uyum sürecini yavaşlattığı gibi, kişilerde psikolojik zorlanmaya da yol açmıştır (7).

Sosyal alandaki uyum sorunları genelde geçici olarak düşünülmektedir. Zaman içerisinde kişi marjinal bir konuma düşmemek için kendi toplumuna ve bu toplumun değerlerine uyum sağlayacaktır (8). Westwood ve diğ. bu uyumu kolaylaştıracak bir önlem olarak, kabul eden ülkede nitelikli geri dönüş hazırlık programlarının düzenlenmesini ve dönüş sonrası kişinin uygun bir işe yerleştirmenin önemini vurgulamaktadırlar (9). Bundan sonraki bölümde mesleksel entegrasyon konusu irdelenecektir.

(7) İbid., ss. 228-229.

(8) Selltitz ve Cook, 1962, s. 22.

(9) Westwood ve diğ., 1986, s. 226.

3. TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN MESLEKSEL REENTTEGRASYONU

Tahsilli geri göçmenler yurtlarına döndükten sonra sosyal çevreye uyum sağlamak zorundadırlar. Sosyal uyumun önemli ön koşullarından biri, mesleksel entegrasyondur. Mesleksel alanda zorlukların yaşanması geridönüş sonrası sürecin sağlıklı ve kalıcı olmasını engelleyebilir. Dolayısıyla bireyin yeniden uyum sağlamasının kolaylaştırılması beyin göçünü engelleyecek niteliktedir. Bunun yanında, kişinin yurt dışında edindiği yetileri üretim sürecine katması gönderen ülkelerin ulusal ekonomisine de yararlı olacaktır. Yurt dışı yaşantısı kişisel bir öğrenmeyi içerdiği gibi, gönderen ülke için de orta vadeli bir yatırım teşkil etmektedir.

Bu denli önem taşıyan tahsilli geri göçmenlerin mesleksel reentegrasyonun bilimsel araştırmalarda konu edileceği beklenebilirdi. Ancak yaptığımız kaynak taramalarında bu konu ile ilgili çalışmalara rastlayamadık. Sadece teknik göçmenlerin yurt dışı görevi sonrası mesleksel reentegrasyonu ile ilgili bir kaç araştırmayı tespit edebildik. Bu olgu karşısında iş ortamına uyumu irdelemeden önce, yurt dışında eğitim gören veya çalışan kişilerin ne tür kendi ülkelerinden farklı değer ve tutumlar edindiklerini incelemeye çalışacağız. Eğer farklılıklar mevcut ise, bu değer ve tutum farklılıkları ne derece egemen yönetim felsefesiyle çatışacaktır? Bu sorulara cevap verdikten sonra, yurt dışında edinilen yeti ve bilgilerin ne şekilde Türkiye'ye aktarıldığını, ne gibi zorluklarla karşılandığını tartışacağız. Bu bölümün son kısmında tahsilli geri göçmenlerin iş yerinde yaşayabilecekleri diğer sorunlar konu edilecektir.

- a) Yöneticilerde Kültürlerarası Değer ve Tutum Farklılıkları

Örgüt ve kültürel çevresi arasındaki etkileşimin araştırılması çok uluslu şirketlerin çoğalmasıyla daha da büyük bir önem kazanmıştır. Bhagat ve McQuaid örgüt düzeyinde kültürün etkisini araştırmanın hem kuramsal, hem de uygulama açısından yararlı olacağını savunmaktadırlar (1). Kuramsal açıdan psikolojik bilgilerin evrensel boyut kazanacağını beklemekle beraber; uygulama alanında çok uluslu şirketlerin yerel şirket politikalarını kültürel çevrenin dokunulmaz ve nesnel öğelerini dikkate alarak belirtebileceklerini düşünmektedirler. Bu şekilde söz konusu şirketlerin etkinliklerinin artacağı ümit edilmektedir. Ancak kültürel çevrenin örgüte olan etkisini araştırdığını savunan çalışmalar çelişkili sonuçlara varmaktadırlar. Bunun nedeni olarak kültürlerarası çalışmalarda çoğu kez kültür teriminin yersiz kullanıldığı öne sürülmektedir (2).

Birçok araştırmada kültür terimi, ulusal terim yerine kullanılmaktadır. Yani, bu çalışmalarda kültürel farklılık olarak gösterilen öğeler, aslında ulusal farklılıklardan kaynaklanmaktadırlar. Bu eleştiriyi Kelley ve Worthley de dile getirmektedirler. Kelley ve Worthley, çoğu kez sadece kültürel değil, sosyal, siyasi ve ekonomik sistemler kıyaslandığı için, bu tür araştırmaların kültürlerarası (cross-cultural) değil, uluslararası (cross-national) nitelikte olduklarını ve bu şekilde tanımlanmaları gerektiğini vurgularlar (3). 1971-1980 yılları arasında yirmi dört dergide kültürlerarası yönetim ile ilgili yayınlanan makaleleri inceleyen Adler ise, bu çalışmaların çoğunlukla sadece tek bir kültürün araştırılmasıyla sınırlı kaldığını tespit etmiştir. Makalelerin yalnızca yaklaşık yüzde biri farklı kültürlerin çalışanları arasındaki etkileşimi konu almıştır. Örgütsel davranışın uluslararası boyutunu araştıran makale sayısında

(1) Bhagat ve McQuaid, 1982, s. 654.

(2) İbid., s. 653.

(3) Kelley ve Worthley, 1981, s. 164.

bu on yılda bir artış görülmediği gibi; ABD'nin önde gelen yöneticilik dergilerinde örgütsel davranış ile ilgili yayınlanan makalelerin sadece yüzde beşi kültürler arası konulara değindiği de Adler tarafından belirtilmektedir (4).

Kelley ve Worthley kültürlerarası araştırmaların bunun yanında yöntemsel yetersizlikler gösterdiklerini (örneğin; örneklemin araştırılan kültürün üyelerini yeterince temsil etmediğini veya uluslararası düzeyde yapılan bazı araştırmalarda tercümelerin bir sorun olduğunu) ve ortak bir kültür tanımından yoksun olduklarını belirtmektedirler (5). Tanım sorununa Erdoğan da değinmektedir ve yaptığı kapsamlı ayırımlar sonucunda kültürü genel olarak "(...) bir cemiyetteki fertlerin davranışlarını idare eden, yöneten kaidelerin toplamı" veya "(...) kısaca bir cemiyetin yaşam biçimi" diye tanımlar (6).

Triandis kültürlerarası araştırmaların daha belirgin tanımlanması amacıyla öznel kültür (subjective culture) ve nesnel kültür (objective culture) ayırımını yapmaktadır (7). Bu ayırıma göre öznel kültür bir grubun sosyal çevresini algılamasındaki özellikler tarafından belirlenir. Triandis öznel kültürün öğeleri olarak söz konusu grubun inanç sistemi, tutumlarını, davranış kalıplarını, normlarını, rol tanımını, ideolojisini ve değer yapısını belirtir. Nesnel kültür ise dil, iklim, coğrafi konum veya ekolojik özellikler tarafından tanımlanmaktadır. Triandis'e göre bu ayırım ülkelerarası benzerlikleri açıkladığı gibi, ülke içinde altgrup farklılaşmalarına da anlam vermektedir. Örneğin, Hindistan bir nesnel kültüre sahip olduğu halde, farklı farklı öznel kültürleri kapsamaktadır. Aynı nesnel kültürde farklı öznel kültürlerle rastlanabildiği gibi, farklı nesnel kültürlerin

(4) Adler, 1983, s. 231.

(5) Kelley ve Worthley, 1981, s. 165.

(6) Erdoğan, 1987, s. 142.

(7) Triandis, 1977.

benzer öznel kültüre sahip olmaları da olasıdır. Örneğin, Akdeniz ülkeleri nesnel kültür açısından ne denli farklı olsalar da, çoğu aynı öznel kültürü paylaşmaktadırlar.

Triandis, bu düşüncelerden yola çıkarak, kültürlerarası araştırmaların şu değişkenleri ayrı bir şekilde dikkate almaları gerektiğini öne sürer (8):

- 1) Ekoloji: Fiziki çevre, kaynaklar, coğrafi konum, iklim, bitki örtüsü;
- 2) Geçim sistemi: Yaşam mücadelesinde doğayı sömürme biçimi, tarımcılık, balıkçılık, sanayi işçiliği;
- 3) Kültürel sistem: İnsanlar tarafından yapılmış olan çevre. Hem nesnel kültürü (yollar, fabrikalar gibi) hem de dışsal öznel kültürü (normlar, roller, bireyin dışında varolan değerler gibi) içermektedir;
- 4) Sosyal sistem: Etkileşim türü (roller, aile yapısı, kurumsal davranışlar gibi);
- 5) Bireysel sistem: Algılama, öğrenme, güdüsel özellikler ve bireysel tutumlar. İnsanı kültürel sisteme bağlayan öznel kültürün öğeleri (algılanan normlar, değerler, roller, vb.);
- 6) Bireyler-arası sistem: (veya:Sosyalizasyon sistemi) sosyal davranışlar (uyum, saldırganlık, yardımlaşma yakınlık, mesafe vb.); özellikle çocuk yetiştirme yöntemleri;
- 7) Projektif sistem: Mitler ve fanteziler.

Triandis, eğer örgütsel süreçler kültürlerarası boyutta incelenecekse, geçim, kültür, sosyal ve bireysel sistemlerin bireylerarası sisteme olan etkisinin araştırılması gerektiğini savunur (9). Çünkü örgütsel davranış açısından nesnel kültürden çok, öznel kültürün incelenmesi önem taşımaktadır.

(8) İbid., s. 144.

(9) İbid.

Kültür ve yönetim arasındaki ilişki kabaca iki temel hipotez çerçevesinde araştırılmaktadır. Harbison ve Myers yönetim felsefesinin sanayinin gelişmesine bağlı olarak değiştiğini savunurlar. Belli bir sanayleşme düzeyi kültürel öğelerden bağımsız olarak belli bir yönetim felsefesinin gelişmesini zorunlu kılar (10). Convergence hipotezi olarak bilinen bu yaklaşıma karşın, Oberg yönetim felsefesinin oluşumunda ülkelerin arasındaki kültürel farklılıkların önemini vurgular (11). Erdoğan da yönetim uygulamasına kültürün etkisi olduğunu savunur ve bu nedenle yönetim bilgi ve ilkelelerinin evrensel olamayacağını öne sürer (12).

Bu iki hipotezin çerçevesinde bir çok araştırma yapılmıştır, ancak yukarda belirttiğimiz yetersizliklerden dolayı sonuçları tatmin edici değildir. Yine de kültür ile yöneticilerin tutum, davranış ve etkinliği hakkındaki çelişkili sonuçları iki kuramsal modelin kapsamında tartışmak mümkündür (13). Bu kuramsal modeller kültür öğesinin ne derecede yönetim felsefesini belirtecek nitelikte olduğunu farklı olarak şu şekilde açıklamaktadırlar:

Farmer ve Richman'ın modelinde kültür, yönetsel ve örgütsel etkinliği belirten en önemli unsur olarak gösterilmektedir. Bu kurama göre, eğitim, sosyal yapı, resmi siyasal düzen ve ekonomi gibi çevresel öğeler yönetim sürecini (yani, planlama, örgütlenme, personel politikası, yönetim, denetim ve uygulama faaliyetleri) ve dolayısıyla yönetimi ve yönetsel etkinliği etkilemektedirler. Sonuçta şirketin ve tüm sistemin verimliliği kültüre bağımlı olarak belirlenecektir (14).

(10) Harbison ve Myers, 1959'dan aktaran: Kelley ve Worthley, 1981, s. 164.

(11) Oberg, 1963'den aktaran: ibid., s. 165.

(12) Erdoğan, 1987, s. 179.

(13) Kelley ve Worthley, 1981, s. 165.

(14) Farmer ve Richman, 1965'den aktaran: İbid., s. 166.

Negandhi ve Prasad ise yönetim felsefesini bağımsız bir değişken olarak düşünürler. Aynı çevrede ve piyasada iş-gören iki şirket çok farklı bir şekilde faaliyet gösterebildiğine göre, yönetim felsefesi (yani yönetimin çalışanlara, müşterilere, destek sanayiye, hissedarlara, hükümete, topluma karşı olan tutumu) ile birlikte çevresel (kültürel) etkenler (yani, sosyoekonomik, eğitimsel, siyasal ve hukuksal etkenler) de bağımsız bir değişken olarak düşünülmelidir. Negandhi-Prasad modeline göre yönetim felsefesi ve kültürel çevre bağımsız değişken olarak yönetim faaliyetlerini (planlama, örgütlenme, personel politikası, denetleme, güdüleme ve yönetme), dolayısıyla yönetim ve işletmenin etkinliğini belirlemektedirler (15).

Sanayileşmeyi tarım toplumunun, yüksek seviyede kaynak tüketimi, eğitimin öneminin artması ve araştırma ve geliştirme faaliyetlere verilen önem ile nitelendirilen bir sosyal ve ekonomik örgütlenmeye geçme süreci olarak tanımlayan Whitely ve England (16) yaptıkları araştırmada sanayileşme düzeyin ve kültürün karşılıklı bir etkileşim içinde olduğunu; yöneticilerin değer yapılarının ise bu iki etkenin karşılıklı etkileşimi çerçevesinde oluştuğunu ve değiştiğini göstermektedirler (17).

Kültürel öğelerin örgütsel faaliyetleri bir dereceye kadar etkilediğini varsayarak, örgütsel davranışın kültürler-arası incelenmesi, özellikle çok uluslu şirket sayısının artması sonucunda bir çoğalma göstermiştir. Karşılaştırmalı Yönetim (Comparative Management) adı altında kültürel çevrenin ne dereceye kadar çalışanların (özellikle yöneticilerin)

(15) Negandhi & Prasad, 1971'den aktaran: İbid., s. 167.
Eleştiri açısından bkz. Schreyögg, 1976; Kelley ve Worthey, 1981, s. 172.

(16) Whitely ve England, 1977, s. 440.

(17) İbid., s. 452.

tutum ve davranışlarını etkilediği araştırılmaktadır. Bu tür araştırmaların bir amacı da, kültürlerarası bir sınıflandırma (cluster) yapmak olmuştur. Griffeth ve diğ. böyle bir sınıflandırmanın, hem kuramsal açıdan hem de uygulama yönünden faydalı olacağını savunmaktadırlar (18).

Kuramsal açıdan benzerlik gösteren ülkeleri sınıflara (cluster) ayırmakla yönetim kuramlarının kültürlerearası geçerliliği incelenebilir. Bir kültürel sınıfta geliştirilmiş kuramların ne dereceye kadar diğer sınıflarda da geçerli oldukları kültürlerarası araştırmalar aracılığı ile irdelenecek, bu kuramların evrenselliği tespit edilebilir. Bu şekilde güdüleme, liderlik ve örgüt yapısı ile ilgili kuramların "kültürel göreceliği" (cultural relativism) geçerli oldukları kültürel sınıflara göre belirtilebilecektir (19).

Kültürel sınıflandırma çalışmalarının uygulamaya yönelik faydaları ise Griffith ve diğ. tarafından şu şekilde gösterilmektedir (20):

1) Çokuluslu şirketler faaliyet gösterdikleri ülkeleri geleneksel olarak coğrafi konuma göre uluslararası alt birimlerde birleştirirler. Ancak Tiandis tarafından da öne sürüldüğü gibi, coğrafi açıdan çok uzak görünen ülkeler öznel kültür boyutunda birbirine çok daha yakın olabilirler (örneğin, Kanada ve Avustralya). Öznel kültürleri çok farklı olan komşu ülkeler ise coğrafi konumu esas alan bir sınıflandırmada, aynı alt birimde birleştirilme tehlikesindedirler. Kültürel sınıflandırma esas alındığında ise çokuluslu şirketler değişik ünitelerini veya ülke şubelerini uluslararası birleşimlere dönüştürürken daha homojen gruplar oluşturabilirler, olası kültürel çatışmalar engellenebilir.

(18) Griffeth ve diğ., 1985, s. 814.

(19) İbid., s. 815.

(20) İbid., s. 814.

2) Kültürel sınıflar sayesinde çokuluslu şirketler oluşturdukları altbirimleri merkezi bir şekilde ortak yöneterek (yöresel yönetim merkezleri oluşturarak) şirket faaliyetlerine etkinlik kazandırabilir.

3) Kültürel sınıflandırmayı esas alarak teknik ve yönetici kadronun yurt dışında görevlendirilmesindeki gözlenen sorunlar da azalabilir. Yurt dışında görevlendirilmiş bir yöneticinin üç kat daha yüksek maliyeti ve bu yöneticilerin üçte birinin yeni kültüre uyum sorunlarından dolayı başarısız olduğu düşünülürse, kültürel sınıflandırmalar esas alınarak, yöneticinin kültürüne daha yakın olan ülkeleretayin edilmesi, yaşayacağı uyum sorunlarının azalmasını, iş tatmininin yükselmesini ve başarısızlık oranının düşmesini bekletebilir.

Davis ve Rasool farklı kültürlerden gelen yöneticilerin çokuluslu şirketlerde çatışmalar yaşayabileceklerini öne sürmektedirler. Dolayısıyla çokuluslu şirketlerde yurt dışına tayin edilen yöneticiler gittikleri ülkenin yöneticilerinin ve insanların kültürünü ve değer yapısını bilmeliler. Transkültürel yönetim faaliyetlerinin etkin olabilmesinin ön koşulu budur (21).

Özetlersek, çokuluslu şirketler hangi ülkenin hangi kültürel sınıfa girdiğini bilmekle, yönetim politika ve faaliyetlerini daha etkin kılar ve tayin edeceği yöneticileri daha esaslı bir şekilde yeni kültüre hazırlayabilirler.

Orta düzeyde yöneticilerle ondört ülkede yaptığı bir araştırmada, Hofstede bu yöneticilerin iki kişisel değer profilini ölçen anket uygulaması sonucunda beş kültür sınıfı oluşturmuştur (22). Anglo sınıfına A.B.D., İngiltere ve

(21) Davis ve Rasool, 1988, s. 11.

(22) Hofstede, 1976.

İsveç'i; Alman sınıfına Avusturya, Almanya ve İsviçre'yi; Kuzey sınıfına Danimarka ve Norveç'i; Latin sınıfına Brezilya, Fransa ve İtalya'yı ve Bağımsız sınıfına Hindistan, İran ve Japonya'yı dahil etmiştir.

Değer profillerine göre Amerikan yöneticiler herkesten daha çok kabul edilmeye önem vermektedirler (istenilen kişi olmak, önemli görünmek, çekici nitelikte görülmek, kabul görmek). Bu grubun diğerlerinden farkı, daha az da konformiteye önem vermeleridir (sosyal doğru olanı yapmak, kurallara tam tamına uymak, konformist olmak, kabul edileni yapmak). Konformite Asya sınıfında görece yüksek olarak gözlenmiştir. Asya ve Anglo sınıfları bunun yanında bağımsızlık boyutunda diğerlerine kıyasla daha düşük çıkmışlardır (istediğini yapabilmek, kendi kararını verme özgürlüğü, istediği şekilde işini düzenlemek); Avrupalılar ise bu boyutta en yüksek değerlere sahiptirler. Avrupalıların diğer bir özelliği ise bireysellik boyutuna büyük önem vermeleridir. Performans yöneliminde Amerikalılar yüksek puan aldıkları gibi Asya grubu da bu değere büyük önem vermekle dikkati çekmiştir. Asya grubunda bunun yanında beklenti düzeyi ve konformitenin de yüksek, ancak bireysellik ve bağımsızlığın düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın en şaşırtıcı bulgusu ise Latin sınıfının kabul edilme boyutunda düşük puan almalarıdır. Kabul edilme dışsal yönetim anlamını taşıdığından, geleneksel ön yargılara göre Latinlerin bu boyutta yüksek puan almaları beklenirdi (23).

Sirota ve Greenwood, yirmibeş ülkede şubeleri bulunan bir çok uluslu şirketin elemanları ile bir araştırma yapmışlar (24). Bu araştırmada elemanların işleriyle ilgili önemli olan hedefleri belirtmeleri istenmiştir. Sonuçlara bakıldığında elemanlar arası evrensel değerlerin var olduğu görül-

(23) İbid., ss. 154-155.

(24) Sirota ve Greenwood, 1971.

mektedir. Bu şirketin elemanları için bireysel başarı (achievement) en önemli hedeftir. Ülkeler arasındaki farklılıklar beklenenin altındadır. Yine de altı ülke sınıfı oluşturulabilmiştir: Anglo (Australya; Avusturya; Kanada; Hindistan; Yeni Zelanda; Güney Afrika; İsviçre, İngiltere; A.B.D.); Fransız, (Belçika, Fransa); Kuzey Avrupa (Danimarka, Finlandiya, Norveç); Güney Latinamerika (Arjantin, Şile); Kuzey Latinamerika (Kolombiya, Meksika, Peru) ve Bağımsızlar (Brazilya; Almanya; İsrail; Japonya); İsveç; Venezüela). Her bir ülkenin elemanları arasında hedefler açısından bir farklılık gözlenmiş olsa bile, yine de tüm ülkelerin hedef hiyerarşisinde bir benzerlik söz konusudur (25).

Elemanların belirttiği en önemli beş hedef bireysel başarı boyutunun kapsamına girmekteydiler. Deneklerin amaçları arasında kendi yetilerini geliştirmek (training); işin bir dereceye kadar performans sınırını zorlaması (challenge); kişinin kendi çalışma tarzını gerçekleştirebilmesi (özerklik); yüksek gelir ve ilerleme olanakları. En az önem taşıyan hedefler ise, fiziki koşullar (ışık, havalandırma) ve elemanın ülkesinde başarılı bir şirkette çalışır olması belirtilmiştir (26).

Toplam olarak Sirota ve Greenwood değişik ülkelerin yöneticilerinin belirledikleri hedeflerde birbirlerine benzediklerini öne sürmektedirler. Yani sadece Amerikalı para kazanmak istemiyor; Fransız otonomi aramıyor; Alman becerilerini kullanmak ve geliştirmek istemiyor. Sirota ve Greenwood bu bulgulardan yola çıkarak, çokuluslu şirketlerin daha evrensel bir işletme politikası belirleme gereğini vurgulamaktadırlar (27).

(25) İbid., s. 59.

(26) İbid., s. 55.

(27) İbid., s. 60.

Sirota ve Greenwood ile Hofstede'nin de iki araştırması dahil olmak üzere, öznel kültüre göre ülke sınıflandırmasını amaçlayan sekiz kapsamlı araştırmayı değerlendiren Ronen ve Shenkar, belli kültürel boyutlarda (iş hedefleri; değerler; ihtiyaçlar ve mesleki tutumlar) ülkeleri, aralarındaki benzerliğe göre sınıflandırmanın mümkün olduğu sonucuna varmaktadır. Araştırmacılar, ülkelerarası farklılığın sadece üçte biri kültür değişkeniyle açıklanabiliyorsa da, coğrafi konum, dil ve din öğelerini temel alarak iş hedefleri, değerler, ihtiyaçlar ve iş ile ilgili tutumlara göre dokuz ülke sınıfının oluşturulmasının mümkün olduğunu savunmaktadır (28). Şekil 1'de sekiz araştırmanın sentezi bir daire şeklinde sunulmuştur. Bir ülke ne denli merkeze yakın yerleştirilmişse, gelişmişlik düzeyi o denli yüksek olarak düşünülmektedir. Bu gelişmişlik düzeyi "kişi başı ortalama yıllık gelir" esas alınarak belirlenmiştir ve ülkelerin değer ve tutum yapısı ile gelişmişlik arasında ilişkiyi vurgulamaktadır.

Griffeth ve diğ. yaptıkları incelemeler sonucunda sınıflandırma girişimlerinde bulunan araştırmalarda çelişkili gruplaşmalar görüldüğünü belirtmektedirler. Bazı ülkelerin araştırmadan araştırmaya başka kültürel sınıflara yerleştirilmeleri veya kültürel sınıfların farklı bir sayı ve nitelikte olmaları; örneklem, yöntem ve kullanılan ölçeklerin farklı olmasına ve kullanılan istatistiksel analiz yöntemlerinin değişikliğine bağlanmaktadır (29). Ronen ve Shenkar da bu yetersizlikler karşısında daha uzun vadeli planlanmış olan ve ampirik boyutta titiz çalışmalara gerek duyulduğunu vurgulamaktadırlar. Ancak bu şekilde tüm sınıfların yanında, özellikle Uzakdoğu ve Arap sınıflarının da daha geçerli nitelikte tanımlanabileceğini ümit etmektedirler (30).

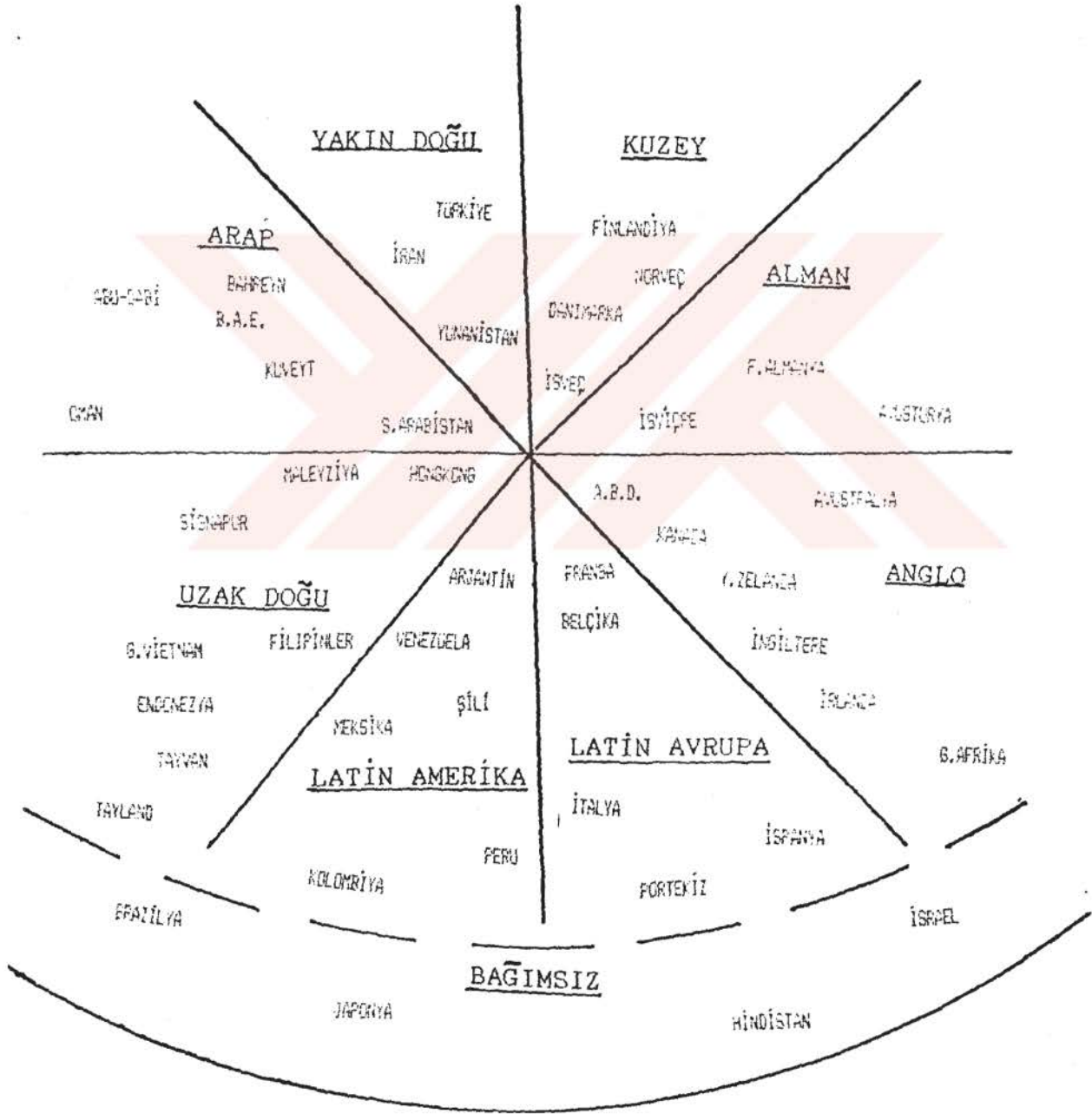
(28) Ronen ve Shenkar, 1985, s. 448.

(29) Griffeth ve diğ., 1985, s. 816.

(30) Ronen ve Shenkar, 1985, s. 452.

Şekil 1

8 Ülke Sınıflandırmanın Ronen ve Shenkar Tarafından Sentezi
(1985, s. 449)



Görüldüğü gibi, "Kıyaslamalı Yönetim" adı altında yürütülen araştırmalarda özellikle yöneticilerin kültürlerine bağlı olarak değer ve tutumları araştırılmaktadır. Bu araştırmaların bir bölümü ülke sınıflandırmaları oluşturmaktansa, söz konusu boyutlarda belli ülkeler arasındaki olası farklılıkları incelemektedirler.

England ve diğ. Japonya, ABD, G. Kore, Hindistan ve Avustralya'lı yöneticilerin kişisel değer sistemini araştırmışlardır (31). Toplam 2.556 yöneticiye verilen anket birincil yönelim (primary orientation) ve değer profili açısından incelenmiştir. Birincil değer yönelimi mutlaka davranışa yansımaz ama kişinin değer profilini ölçmek için bir araçtır. Denekler dört farklı yönelim boyutunda değerlendirilmiştir. Pragmatik yönelim başarı ögesini, ahlaki yönelim doğrulanış ögesini; afektif yönelim hoşnut ögesini içerirken, sınıflandırılmayan cevaplar karmaşık yönelim altında toplanmıştır.

Sonuçlara göre ahlaki yönelim açısından Hintli ve Avustralyalı yöneticiler en yüksek olarak değerlendirilmiştir. Bunları Amerikalı yöneticiler takip etmektedir. Japon ve G. Koreli yöneticilerde ise ahlaki yönelim görece düşük olarak tespit edilmişti. Ulusal örneklemelere bakıldığında şu sayılar ülkelerarası değer yönelim farklılıklarını yansıtmaktadır:

(31) England ve diğ., 1974'den aktaran: Davis ve Rasool, 1988, ss. 13-18.

Tablo 7: Birincil değer yönelimi açısından ulusal örneklemelerin yüzde değerleri (Kaynak: Davis ve Rasool, 1988, s. 15)

Ülke	Pragmatik	Ahlaki
A.B.D.	% 57	% 30
Avustralya	% 40	% 40
Hindistan	% 34	% 44
Japonya	% 67	% 10
Güney Kore	% 53	% 9

Bu verilere göre, Japon ve Hintli yöneticiler birincil yönelim açısından en büyük farkı gösterirken, Hintli ve Avustralya'lı yöneticiler bu hususta birbirine çok benzemektedirler. Yani, Hintli veya Avustralyalı yöneticiler eğer pragmatik yönelimin ağır bastığı bir ülkede çalışırlarsa (örneğin, A.B.D.'nde), uyum sorunlarıyla karşı karşıya geleceklerdir. Bu yöneticiler doğru veya yanlış yargılar sonucuna göre davranışlar gösterirken, pragmatik yönelimin egemen olduğu ülkelerdeki yöneticiler başarı ilkesine göre hareket ederler (32).

Yöneticilerin ülkelerine göre değer profili inceleme-sinde de Japon yöneticilerin daha çok örgütsel hedeflere (özellikle yüksek verim, örgütsel büyüme, azami kâr ilkesi, örgütsel stabilite ve sanayii alanında liderlik) önem verdikleri ve bu şekilde örgütün amaçlarını benimsemiş olarak davrandıkları görülmüştür. Amerikalılar da Japonlara benzer bir şekilde bazı örgütsel hedeflere (etkinlik, verimlilik, kâr etme) çok önem verdikleri, ancak büyüme, sanayii liderliği veya stabilite gibi konuları Japon yöneticileri kadar önemsemedikleri bulunmuştur (33). Güney Koreli ve Avustralyalı yöneticiler ise örgütsel hedeflere o denli önem vermemektedirler. Özellikle Avustralyalı yöneticiler için onur, sadakat,

(32) İbid., s. 18.

(33) İbid., s. 15.

güven ve hoşgörü gibi insancıl değerler önem sıralamasında önde geldiği sonucuna varılmıştır (34).

Burger ve Doktor farklı ülkelerden gelen yöneticilerin tutumlarını incelediklerinde, İtalyan ve Hintli yöneticilerin Alman ve Hollandalı yöneticilere kıyasla daha kapsamlı (kompleks) bir tutum yapısını sergilediklerini tespit etmişlerdir. Bu sonuca göre, Kuzey Avrupalı yöneticiler iletişim açısından daha belirgin ve kolay anlaşabilecek nitelikte olduklarını varsaymaktadırlar (35).

Müslüman şirketlerinde örgütsel davranışı konu alan bir araştırmada Wright müslüman ülkelerin ve Amerikalı yöneticileri kıyaslamaktadır. Algı ve karar verme; personel politikası, sadakat, iş güvencesi, yetki ve liderlik boyutlarında bu yöneticilerin tutumlarının ölçümü bu araştırmanın amacıydı (36).

Bu araştırmanın sonuçlarına göre karar verme boyutunda Batılı yöneticiler sistem düşüncesine uyarak, kararlarında ampirik verilere değinirken; müslüman yöneticiler bunun yanında metafizik olayları da göz önünde bulundurmaktadırlar. Müslüman ülkelerde çalışan yöneticiler buna göre dünyayı İslam dininin verdiği algı ve karar bütünü içinde değerlendirdikleri öne sürülmektedir (37).

Bu araştırmanın diğer bir sonucuna göre Batılı yöneticiler personel politikalarını kişilerin gösterdiği iş performansına göre yönlendirirken, müslüman yöneticiler bu konuda kişiyi ve kişisel özelliklerini dikkate almaktadırlar. Batılı şirketlerde "uygun kişiyi uygun bir yere yerleştirme" ilkesine göre davranılırken, Wright'e göre müslüman şirketle-

(34) İbid., s. 16.

(35) Burger ve Doktor, 1976, s. 77.

(36) Wright, 1981.

(37) İbid., s. 87.

rinde "iyi bir insanı herhangi bir işe yerleştirme" ilkesi öncelik taşımaktadır (38).

Wright sadakat (loyalite) boyutunda da bir farktan söz etmektedir. Batılı yönetici veya eleman ilk önce örgütüne karşı sadakat duyarken; müslüman elemanlar hiyerarşide bir üst seviyede olan amirlerine karşı sadık kalmayı önemsemektedirler. Wright, Batılı elemanın geçimini sağlamak için örgütü sorumlu tutarken, iş güvencesini kadere bağlayan müslüman yöneticinin bu konuda endişe duymadığı da sadakat duygusu boyutundaki farklılığı destekleyecek nitelikte olarak yorumlamaktadır (39).

Araştırmada yetki ve liderlik konularında da büyük farklılıklardan söz edilmektedir. Batılı şirketler her seviyede yöneticilerine yetki ve sorumluluk verirken, müslüman şirketlerinde bu yetkiler sadece en üst yönetime verilir, en basit işler için bile üstlerden izin alınır. Wright'e göre, bu olgu müslüman şirketlerin elemanlarında girişimciliğe daha ender rastlandığını açıklamaktadır (40). Bunun yanında, Batılı düşünce tarzından farklı olarak, müslüman örgütlerde güçlü liderlik düşüncesi egemendir. Alt yönetim kademelerinde bile kullanılan yetki açıkça bir güç göstergesi olarak kullanılmaktadır. Dolayısıyla, üst yönetimin değişmesi hemen bütün örgütün politikasında değişmelere yol açmaktadır. Batılı ülkelerde ise örgütsel hedefler daha sabittir ve yetkiler açık değil, daha dolaylı yollardan kullanılmaktadır (41).

Takım çalışması ve zihniyeti ise Batılı şirketlere has düşünülmektedir. Müslüman şirketlerde bireysellik ön planda olduğu gibi, takım çalışması sadece bireyin hedefleri ile

(38) İbid., s. 88.

(39) İbid., s. 89.

(40) İbid., s. 90.

(41) İbid., s. 91.

çatışmadığı sürece kabul edilmektedir. Takım çalışması ancak otoriter ve baskın bir biçimsel grup halinde mümkündür. Wright'e göre bu nedenle verimlilik örgütün amaçlarının başında gelmez; daha çok bireylerin, onların aile ve arkadaşlarının istekleri ön planda tutulur (42).

Çoğunlukla gözlemlere dayanan bulgulardan yola çıkarak genellemelerde bulunan Wright, bu konuda Zahra tarafından eleştirilmektedir. Başta Wright'in Arap ülkeleriyle müslüman ülkelerini bir tutması hatalı olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında Zahra, Wright'in bazı gözlemleri bir doğruluk payı içerdiği kabul edilse bile, müslüman ülkelerin tarihi gelişimini göz önünde bulundurmada, görülen farklılıkların nedenleri din ögesinden çok sömürgecilik dönemindeki örgütlenme sisteminde aranması gerektiğini savunmaktadır. Örneğin, müslüman ülkelerinde bulunan şirketlerde orta düzey yönetime yetki verilmemesi ve tüm yetki ve sorumlulukların üst yönetimde toplanması, zamanında sömürge altında bulunan kurum ve işletmelerin de üst düzey yöneticilerinin kolonyal gücün de temsilcileri olduklarından kaynaklanmaktadır. Bunun yanında ulusal bağımsızlık kazanmış ülkelerin tarihsel açıdan planlı ekonomiye geçmeleri de orta ve alt yönetimi girişimcilikten uzaklaştırdığı da düşünülmelidir (43).

Özetlersek, yapılan araştırmalarda farklı kültürlerin yöneticileri değişik tutum ve değerlere sahiptirler. Ancak Bhagat ve McQuaid'in de öne sürdüğü gibi ülkelerarası kıyaslamalarda gözlemlenen tutum farklılıkları ulusal ve kültürel etkenlere değil, kişisel etkenlere bağlamak gerekir (44). Cummings ve diğ. tarafından yapılan bir araştırmada tutum farklılığının sadece % 5'i ülke boyutuna atfedilebilmektedir (45). Yaptıkları incelemede Cummings ve diğ. kültürel fark-

(42) İbid., s. 92.

(43) Zahra, 1982.

(44) Bhagat ve McQuait, 1982, s. 663.

(45) Cummings ve diğ., 1971, s. 295.

lılığın yanında, kişinin çalıştığı sektörü (kamu veya özel) ve kişisel etkenleri tutum değişikliklerini açıklayacak nitelikte göstermektedirler. Ancak yöneticinin ilk sosyalizasyonun gerçekleştiği ülkenin sanayileşme derecesiyle, çalıştığı işletmedeki özdeşleşme derecesi etken olarak düşünülmemektedir (46).

Tahsilli elemanların kendi ülkelerine döndükten sonra mesleksel entegrasyon açısından saydığımız bu çalışmalar birçok bilgi vermektedir. Yurt dışına eğitim amacıyla veya iş tayini sonucu giden kişi, yukarıda da belirttiğimiz gibi bir uyum sürecini yaşamaktadır ve kişisel değer ve tutumları bulunduğu ülkenin egemen kültürüne göre değişime uğramaktadır. Bunun yanında mesleksel değer ve tutumlar yüksek öğrenim kurumlarında veya iş ortamında herkese o ülkenin kültürüne göre eşit bir şekilde aktarılmaktadır. Bu şekilde eğitim amaçlı veya teknik göçmen ülkesinde mesleksel alanda egemen olan değer ve tutumlara farklı bir gelişme gösterebilir. Karşılaştırmalı Yönetim başlığı altında yürütülen araştırmalar tüm yetersizliklere rağmen şunu göstermektedirler: Gerçekten kültürden kültüre yöneticilerde değer ve tutum farklılıklarından söz etmek mümkündür. Ancak kültür ögesinin bu farklılığa olan etkisini büyütmemek gerekir. Asıl etken olan kişilik etkenleridir. Sonuç olarak, yurt dışında uzun bir süre geçirdikten ve bu süre içerisinde o kültüre özgün tutum değişimlerine uğrayan eğitim amaçlı veya teknik göçmen, kendi ülkesine döndükten sonra, bu tutum değişimlerinden dolayı mesleksel reentegrasyon konusunda fazla sorunlar yaşamaması gerekir.

(46) İbid., ss. 295-302.

b) Yönetim Bilgisinin Türkiye'ye Aktarılması

Eğitim amacıyla göç eden kişinin kabul edildiği farklı kültürün yöneticisi tutum ve değerlerini benimseyeceğini, geri dönüş sonrası ise bu kişinin çalıştığı örgütte bir kültür çatışması yaşayabileceğini vurgulamıştık. Ancak yurt dışı eğitimi sadece değer ve tutum boyutunda değil, verilen eğitim sonucunda edinilen bilgi açısından da göç etmiş olan kişiyi kendi ülkesindeki meslektaşlarından ayırmaktadır. Önceden de belirtildiği gibi, mesleki entegrasyonun bir ögesi, elemanın işi ile ilgili bilgileri kullanabilmesidir. Üniversite'den yeni mezun olmuş olan kişiler için bu husus daha da büyük bir önem taşımaktadır. Bu bölümde Türkiye'ye çağdaş yönetim bilgisinin aktarılması (management know-how transfer) ve olası sorunları ele alınacaktır.

Özellikle gelişmekte olan ülkeler ulusal ekonominin büyümesini hedeflerken, bu büyümeyi hızlı sanayileşmeyle sağlamak amacındadırlar. Ancak bu ülkelerde sanayileşmeyi engelleyen en önemli hususlardan biri, tüm seviyelerde gözlenebilen çağdaş yönetim bilgisinin eksikliğidir. Gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere bu yönetim bilgisinin aktarımı değişik yollardan gerçekleşmektedir.

Yavaş ve Rountree yönetim bilgisinin aktarımı için üç yolu ayırt etmektedirler:

- 1) Uluslararası örgütler tarafından sağlanan teknik destek programları;
- 2) Yabancı sermaye yatırımları veya yabancı sermayeli şirketlerin yörel yöneticiler için kendi merkezlerinde sunduğu eğitim kursları; ve

- 3) Gelişmiş ülkelerde bu konuda uzmanlık eğitimi gören öğrenciler, yani eğitim amacıyla göç (1).

Uluslararası Örgütler (örneğin; Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, vb.) geliştirmekte olan ülkelerin kamu ve özel sektör yöneticilerine kendi uzmanları tarafından hazırlanmış eğitim programlarını sundukları halde, bu programların etkinliği yersiz gurur; kişisel çıkar çatışmaları ve yabancılara karşı olan olumsuz tutumlardan dolayı azalmaktadır. Geliştirmekte olan ülkelere gelen öğrencileri sanayileşmiş ülkelerdeki üniversitelere kabul etmek her ne kadar olumlu sonuçlar getiriyorsa da, beyin göçüne de yol açabiliyor. Diğer yandan bu öğrencilerin edindikleri eğitimin içeriği bazen kendi ülkelerinin şartlarına uymayabiliyor (2).

Çağdaş yönetim bilgisinin aktarımında gözlenebilen sorunları incelemek amacıyla Yavaş ve Rountree A.B.D.'nde işletme dalında yüksek lisans eğitimi görmüş olan 67 Türk yöneticisine bir anket uygulamışlardır. Türkiye ülke olarak sanayileşmeyi amaçlayan bir tarım ülkesi diye tanımlanırken, Türkiye'deki yönetim bilgisi birikimi de sınırlı olarak belirtilmiştir (3).

Yavaş ve Rountree yönetim bilgisinin aşağıda sayılan yeti ve teknikleri içerdiğini belirtmektedirler:

- 1) Hedef belirleme,
- 2) Politika belirleme,
- 3) Yazılı iletişim,
- 4) Örgütlenme,
- 5) Finans,
- 6) Pazarlama,

(1) Yavaş ve Rountree, 1980, s. 71.

(2) Yavaş ve Çavuşgil, 1989, s. 74.

(3) Yavaş ve Rountree, 1980, s. 71.

- 7) Planlama;
- 8) Gözetleme, yönetme;
- 9) Motive etme;
- 10) Niceliksel teknikler;
- 11) Bilgisayar programlama/veri okuma;
- 12) Muhasebe;
- 13) Araştırma yöntemleri;
- 14) Uluslararası ticaret;
- 15) Problem çözme,
- 16) Ekonomi.

Yapılan anket sonucunda A.B.D.'nde eğitim görmüş olan Türk yöneticilerin bu sayılan yetki ve tekniklerin hepsini orta veya yüksek seviyede edindiklerini, ancak çoğunu Türkiye'de yeterince uygulayamadıkları görülmüştür (4).

Edinilen yeti ve bilgilerin uygulanmasındaki engelleri örneklem şu şekilde belirtmiştir:

a) Çevresel, yani yöneticinin müdahalesi dışında kalan etkenler:

- Ekonomik istikrarsızlık,
- Devlet müdahaleleri,
- Siyasi istikrarsızlık,
- A.B.D. ve Türkiye arasında piyasadaki faaliyetlerin ve prosedürlerin farklılığı; ve
- Türkiye'de yasal faaliyetlerin tabiyatının belirsizliği.

b) İçsel engeller:

- Yeni fikirlere olan direniş;
- Nitelikli kadronun bulunmaması;

(4) İbid., s. 75.

- Fiziki ortamın yetersizliği;
- Piyasada yetersiz rekabet ortamı ve
- Üst yönetimin yeterince teşvik etmemesi (5).

Benzer sonuçlara gelişmekte olan ülkelerde çalışan A.B.D. yöneticilerle yaptığı araştırmada Alpander de varmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde niceliksel karar verme tekniklerinin ne derecede kullanılabildiğini konu alan bu çalışma, işletme biliminin verdiği bu doğrultunun yeterince aktarılmadığı sonucunu vermiştir (6). Dışsal nedenler arasında hammadde sağlamadaki devamlılığın belirsizliği; hükümet kararlarının ve ulusal ekonominin istikrarsızlığı gibi konular belirtilirken; içsel nedenler arasında istatistiklerin güvensizliği; destek elemanların eksikliği ve bilgi alımında yavaşlılık sayılmıştır. Alpander dışsal etkenlerin orta ve uzun vadeli planlamayı zorlaştırdığını, içsel etkenlerin ise sezgisel (intuitif) yaklaşımın egemen olmasına yol açtığını öne sürmektedir. Böylece Alpander'e göre, gelişmekte olan ülkelerde faaliyet gösteren şirketlerde (özellikle çokuluslu şirketlerin yerel örgütlerinde) belirsizlik ve güvensizlik yaşanırken, bu nedenle elemanların örgüte karşı bağlılığı da zedelenmektedir (7).

Bir başka araştırma bu denli karamsar değil. Yavaş Türkiye'de faaliyet gösteren yerli ve yabancı sermayeli şirketlerin bilimsel yönetimin bir ögesi olan pazar araştırmalarına ne derece başvurduklarını incelemiş ve özellikle yerli şirketlerde son yıllarda bu konuda artan bir talebin olduğunu tespit etmiştir. Bunun başta gelen nedeni olarak, Türkiye'deki işadamlarının veya yöneticilerinin eğitim formasyonunun son yıllarda değişmiş olmasıyla açıklamaktadır. 60'lı yıllarda çoğu yönetici ya üniversite eğitimi görmemiş

(5) İbid., s. 77.

(6) Alpander, 1976, s. 72.

(7) İbid., ss. 74-75.

ve kişisel girişimcilikle ilerlemiş veya mühendislik ve hukuk fakültelerinden mezun olduktan sonra bu konuma gelmişken, bugün Türkiye'de işletme fakültelerinin eğitimine daha fazla önem verildiğini ve bu fakültelerde pazarlama ve pazar araştırması konuları da ele alındığından yabancı sermaye şirketlerin pekiştirdiği değişimin desteklendiğini öne sürmektedir (8).

Bu araştırmalarda görüldüğü gibi, çağdaş yönetim bilgisinin Türkiye'ye aktarılması çelişkilerle doludur. Batı ülkelerinde eğitim görmüş olan bir kişi de ülkesine döndükten sonra edindiği bilgileri yeterince kullanamayacağından dolayı, bu kişinin iş tatmini azalabilecek; mesleksen entegrasyonu zorlaşacak ve eleman ile örgütü arasındaki ilişki gergin olacaktır. İşyerinde Yaşanabilecek Sorunlar başlıklı bölümde bu konuya yeniden değinilecektir.

c) İşyerinde Yaşanabilecek Sorunlar

Yukarda belirtildiği gibi, yurt dışı yaşantısı kişiyi derinden etkilemektedir. Yurt dışında uyum sağlamak ve yabancı topluma karışmak için, göçmen kendi bazı değer ve tutumlarını değiştirir ve bu ölçüde de kendi ülkesinin toplumundan da uzaklaşmaya başlar. Ülkesine geri döndüğü halde ise, göçmen bu farklılaşmayı çözmek zorundadır, yani yeniden bir uyum sağlama sürecini yaşamalıdır. Bu uyum süreci esnasında kendi sosyal çevresi ne denli destekleyici olursa olsun, bu sosyal destek tek başına yeterli değildir.

Eğitim amacıyla göç etmiş olan kişi, bu kararını verirken ilk başta bir meslek eğitimi görmeyi amaçlamaktadır. Buna ek olarak, dönüş sonrası daha yüksek bir prestij ve statüye sahip olacağını varsayarak; maddi veya manevi açıdan

(8) Yavaş, 1983, s. 63.

daha tatmin edici bir işe girmekte yaşatlarına karşın daha avantajlı bir durumda olacağını da düşünmektedir. Uygun ve tatmin edici bir işe girmek onun için toplumda bir yer edinme ve yurt dışında yaşadığı zorlukların karşılığını görme anlamını taşımaktadır. Bu yüzden de mesleksel reentegrasyon sosyal uyumun ön koşulu olarak belirtilmiştir.

Evvelden de vurguladığımız gibi, eğitim amacıyla göç etmiş olan kişinin yurduna döndükten sonra mesleksel entegrasyonu; yönetim ve teknoloji bilgisinin aktarılması için hem ulusal ekonomi, hem de şirketler açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak mesleksel reentegrasyonu zorlaştıran öğeler de göz ardı edilmemelidir. Yurduna geri dönen kişi bir ölçüde kendi ülkesine yabancılaştığından dolayı, iş dünyasında egemen olan tutum ve normlara ters düşebilir. Bunun yanında edindiği bilgiler eğitim gördüğü ülkenin koşullarına uygunken, kendi ülkesinin koşullarına uymayabilir. Bu şekilde geri dönüş yapmış olan eleman işyerinde hem sosyal bir yabancılık veya dışlanma; hem de öğrenmiş olduğu bilgileri uygulayamamaktan dolayı bir engelleme (frustrasyon) yaşayabilir.

Zaten yeni mezun olan kişilerin ilk işe girmeleri belirsizlikle nitelendirilebilen bir durumdur. Bir yandan öğrencilikten çıkıp, çalışan olmak toplumun yeni beklentilerine karşılık verme zorunluluğunu getirmektedir. Diğer yandan genç çalışan kendi yeti ve tutumları, geleceği ve işyerindeki sosyal çevresi hakkında bir belirsizlik yaşamaktadır (1). Yurt dışından yeni dönmüş kişi ise bu belirsizliğin yanında, toplumsal bir kültür şoku da yaşamaktadır. İşyerinde edindiği bilgileri uygulayamamak bu açıdan olumsuzluğu pekiştiren bir etken olarak düşünülmelidir.

(1) Arnold, 1986, s. 16.

A.B.D.'nde eğitim gördükten sonra 1968 yılında Türkiye'ye geri dönüş yapmış olan mühendislerin iş koşullarıyla ilgili şikayetlerinin başında Türkiye'de teknolojinin yavaş geliştiği; dolayısıyla bu alanda dünyadaki gelişmelerden geri kalındığı dile getirilmiştir (2). Bunun yanında örneklemin büyük çoğunluğu ataerkil otorite yapısından; entellektüel katılıktan; siyasi muhafazakarlıktan ve mekanik yaklaşımlardan şikayet etmiştir. Özellikle kamu sektöründe araştırmalara ve teknik işlere yeterince önem verilmediği; mesleki gelişme için mühendislerin teknik performansın dışında yönetsel faaliyetlerde bulunma zorunluluğu da eleştirilmiştir. Aldıkları aylık gelirin göreceli yüksek olmasına karşın yine de yetersiz kaldığını belirten mühendislerin bir bölümü bu yüzden yeniden göç etmeyi düşünmektedir.

Glaser ve Habers de geri dönüş sonrası yeniden göç etmeyi pekiştiren etkenleri araştırdıklarında buna benzer bulgulara rastlamışlardır. İş ortamında tatmini olumsuz şekilde etkileyen unsurlar arasında,

- Uygun bir iş bulmadaki zorluklar;
- Ast-üst ilişkilerindeki otoriter yapı;
- Ülkedeki düşük yaşam standardı;
- Uzmanlık alanında uluslararası gelişmelerden uzak kalma ve yeterince dergi bulamama;
- Üniversitelerde çalışanların yoğun ders yükümlülükleri;
- Özel ve kamu işletmelerinde çalışanların kısıtlı olanakları ve
- Daha yüksek bir gelir vaad eden yönetici görevleri üstlenme, böylece uzmanlık alanı dışında çalışma

zorunluluğu sayılmaktadır. Tüm bu olumsuz etkenler ise çoğu zaman kişiyi yeniden göç etmeye yöneltmektedirler (3).

(2) Franck, 1970, ss. 356-357.

(3) Glaser ve Habers, 1974, s. 241.

Yurt dışı üniversite eğitimi sonrası yeniden Hindistan'a dönmüş olan kişilerle yaptığı araştırmada Oomen, özellikle yaşam standardının düşük olmasının uyumu zorlaştırabileceğini vurgulamaktadır. Üniversite mezunları bu ülkede genellikle kamu sektöründe çalıştıklarından dolayı, gelişmiş ülkede alıştıkları yaşam seviyesini (iyi bir ev, çocuklara nitelikli eğitim, araba, televizyon, buzdolabı, vb.) tutturalabilecek kadar bir gelire sahip değildirler. Hindistan'da üniversite mezunu olan kişilerin seçkin sayılması bu durumu daha da zorlandırmaktadır; çünkü bu kişiler bu statüye ve prestije yakışır bir gelir alamazlar (4).

Bunun yanında Oomen'in örnekleme de çalıştıkları kurumlarda müdür ve yöneticilerin büyük bir yetkiye sahip olduklarından; mesleksi özerkliğinin düşük olmasından; mesleksi alanda yeterince takdir göremediklerinden ve terfi olanaklarının kısıtlılığından şikayetçidirler (5).

Özetlersek, yapılan araştırmalar gelişmiş ülkelerde eğitim gördükten sonra gelişmekte olan ülkesine dönen kişinin yaşayacağı en büyük sorunun alıştığı yaşam seviyesi ile karşılaştığı yaşam seviyesi arasındaki ayırım. Bu sorun mesleksi tatmini ne denli olumsuz yönde etkilese de, işyerinde yaşanabilecek örgütsel sorunların payda küçümsenmemelidir. Birreyselliğin ve iş performansına bağlı olan değerlendirmeler her ne kadar gelişmiş ülkelerde esas alınıyorsa da, öncelikle gelişmekte olan ülkelerdeki şirketlerde egemen olan otoriter yönetim biçimi yurt dışında eğitim görmüş olan kişiyi çelişkiye düşürecektir. Türkiye'yi erkezi idare; otoriter yönetim tarzı; otoriteye karşı saygı ve mesafenin egemenliği ile tanımlayan Kozan, bu kültürde yöneticilerin astları üzerinde kurabildikleri denetimin örgütsel hedeflere ulaşmaktan çok

(4) Oomen, 1989, s. 417.

(5) İbid., s. 418.

daha önemli gibi görebildiklerini belirtmektedir. Bu ise örneğin A.B.D.'nde verilen yönetici ilkelerine ters düşmektedir. Bu ise örneğin A.B.D.'nde verilen yönetici ilkelerine ters düşmektedir. Dolayısıyla A.B.D.'nde farklı ilkeleri benimsemiş olan bir göçmen, Türkiye'ye döndükten sonra hem üstündeki denetimi çok baskıcı olarak algılayabilir; hem de yönetimin yeterince örgütsel hedeflere önem vermediğini eleştirebilir (6).

Tüm bu sayılan sorunlar temelde teknik göçmenler için de geçerlidir. Özellikle çokuluslu şirketlerde yurt dışına tayin olan kişiler vaad edileni bulamamak gibi bir durumla karşılaşabilirler. Tayin edildiklerinde dönüş sonrası şirket içerisinde terfi edecekleri vaad edildiği halde, terfi edemeyen teknik göçmenlerin sayısı oldukça fazladır. Bunun nedeni Salt'a göre çoğu şirketin iki-üç yıl sonrası için kesin sonra vaad edilen terfiyi göremeyen teknik göçmen bu nedenle eski işine uyum sağlamakta büyük zorluklar çekebilir (7).

Beklediği terfisi gerçekleşmeyen kişinin yaşayacağı diğer bir sorun ise gelişmekte olan ülkeye tayini ve süresidir. Çokuluslu şirketlerin temsilcileri gelişmekte olan ülkelerde özel bir statüye sahiptirler. Şirketin de sağladığı olanaklar çerçevesinde en iyi semtlerde oturmak, ev işleri için personel tutmak ve iş icabı bakanlarla bile görüşmek kişinin özgüvenini arttırdığı gibi, dönüş sonrası kendisini iyi çalışan bir makinenin parçası olarak görmekle o denli çelişiyor. Bu tür hayal kırıklıklarını yaşatmamak için çoğu şirket yurt dışı görevlerininisınırlı tutmaya çalışmaktadır. Salt'a göre 5 yıl süren teknik göçler reentegrasyon sorunları yaratabilecek niteliktedir, ancak 10 yıldan fazla süren yurt dışı görevleri geri dönüş sonrası uyumu olanaksız

(6) Kozan, 1989, s. 794.

(7) Salt, 1988, s. 391.

kılmaktadır. Bu kişiler yurt dışı yaşam tarzını, işin niteliğini, sorumluluk derecesini, konutlama, sosyal yaşam, yüksek statü ve yüksek gelir düzeyini o denli benimsemiş olurlar ki, geri dönüş sonrası reentegrasyonları olanaksızdır (8). Bu tür bulgular F. Almanya'nın önde kuruluşlarında da yurt dışı görevlerini sınırlamaya yol açmıştır. Örneğin, yurt dışı görev süresi olarak Deutsche Bank dört yıl; Hoechst beş buçuk yıl ve Siemens dört buçuk yıl sınırlarını koymuşlardır (9).

Sonuç olarak eğitim veya tayin nedeniyle yurt dışında belli bir süre kaldıktan sonra ülkesine dönen göçmenler, mesleksel alanda büyük sorunlarla karşı karşıya kalabilirler. Bu bölümde uyumu zorlaştıracak olarak sayılan etkenlerin bir kısmı geri dönüş yapılan ülkenin koşullarına bağlıdır ve kısa vadede şirketlerin girişimiyle etkisiz hale getirilemeyecektir. Ancak hem ulusal kurumlar hem de şirketler bu değerli elemanları iş hayatına entegre etmeye yardımcı olmak için planlı bir şekilde tedbir alabilirler. Teorik kısmın son bölümünde tanıtacağımız bazı reentegrasyon programları yeniden uyumu kolaylaştırıcı niteliktedir.

(8) İbid.

(9) Klein ve Lentz, 1987, s. 236.

4. TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN REENTTEGRASYONUNU KOLAYLAŞTIRACAK ÖNLEMLER

Yurt dışında bir süre yaşamış, eğitim görmüş ve/veya çalışmış olan bir kişinin, ülkesine döndüğünde yeniden bir uyum sürecinden geçeceğini belirtmiştik. Kendi ülkesine uyum sağlama açısından mesleksel reentegrasyon ise yukarıda da sayılan nedenlerden dolayı bu uyum sürecinin en önemli ögesidir. Mesleksel reentegrasyon başarılı geçerse ülkeye yeni teknoloji ve yönetim bilgisi aktarımı gerçekleşebilir, hem ulusal ekonomi, hem de bu ülkede faaliyet gösteren örgütler (kurum, işletme, vb.) bu eğitilmiş kişiden yararlanırlar. Ancak, yüksek tahsilli kişi kendi ülkesinde yeterince etkin bir şekilde kullanılmazsa, yetilerini uygulayabileceği uygun bir işyerine yerleşemezse; yani mesleksel alanda kaynaşamazsa; yeniden göç etme isteğinin doğması kaçınılmaz bir sonuçtur. Bu gerçeği gözönünde bulundurarak Hope, kesin geri dönüşün teşviki ve sağlanması açısından asıl görevin hükümetlere düştüğünü ve ülkelerarası geliştirilmiş programlara gerek duyulduğunu vurgulamaktadır (1).

Keely de geri dönüşün ön koşulu olarak mesleksel reentegrasyonu saymaktadır ve bazı şartları karşılayan bir işyerinin bu reentegrasyona sadece sınırlı bir şekilde katkıda bulunabileceğini öne sürmektedir. Keely'ye göre iş koşulları çekici olmalı; maddi tatminin yanında belirgin bir özgürlük sağlayan mesleksel olanaklar ve gelişme (kariyer) olanakları da bu süreci desteklemelidir (2).

Uluslararası düzeyde geliştirilen yüksek tahsilli kişilerin geri dönüşünü teşvik etme programları genel olarak kitle göçü ile ilgili geri dönüş programlarından farklı bir nitelik taşımaktadırlar. Tahsilli geri göçenleri bir tür

(1) Hope, 1976, s. 216.

(2) Keely, 1986, s. 186.

beşeri sermaye yatırımı olarak algılayan Keely, bu kişilerin geri göçü ile ilgili odak noktanın geri göçü kolaylaştırmak olmadığını, ulusal ekonomiye fayda sağlamak olduğunu öne sürmektedir. Keely'ye göre, tahsilli kişiler için geliştirilen geri dönüş programları sosyal hizmet projeleri değil, ekonomik programlardır ve kişiyi yetilerine en uygun işyerine yerleştirmeyi amaçlarlar (3).

1974 yılında yapılan Dünya Nüfus Konferansı'nda da beyin göçünü durdurmak ve gelişmekte olan ülkelerin kalkınmasına yardımcı olmak amacıyla, bu ülkelerin bilim adamlarını ve nitelikli işgücünü belirli iş olanakları sağlayarak geri dönmeye teşvik etmek için önlemler alma çağrısında bulunmuştu (4). Bu doğrultuda International Committee for European Migration (Uluslararası Avrupa Göç Komitesi, ICEM) tarafından "Yeteneklerin Dönüşü" (Return of Talents) programı hazırlanmıştır (5).

Yeteneklerin Dönüşü programı Afrika ve Latin Amerika ülkelerinden Batı Avrupa ve A.B.D.'ne olan beyin göçünü engellemek amacını taşıyor. Program çerçevesinde yüksek tahsilli göçmenlere yurtlarında uygun bir iş bulmakta destek olunuyor. Bunun yanında da eğitim amacıyla yurt dışında bulunan kişilere kendi ülkelerinin koşullarına uygun bir meslek seçimlerinde de yardımcı olunmaktadır. Özellikle iş olanakları konusunda bilgi vermek ve işverenlerle bağlantı kurmakta aracı olmak bu programın hizmetidir. Bunun yanında ailesiyle birlikte dış ülkede bulunan kişilere araba, ev eşyası ve kişisel mallarını ülkelerine taşımakta ve gümrük işlemlerinde komite tarafından maddi destek veya bilgi sağlanmaktadır. Komite bu görevlerini yerine getirmek için ayrıca gelişmiş ülkelerin yurt dışı temsilcilikleriyle işbirliği kurmuştur.

(3) İbid., s. 187.

(4) World Population Conference'den aktaran: ICEM, 1977, s. 221.

(5) Bkz. Lohrmann, 1988, s. 190 ve ICEM, 1977, s. 232.

Birleşmiş Milletler çerçevesinde faaliyet gösteren Afrika Ekonomi Komitesi (United Nations Economic Committee for Africa, UN-ECA) beyin göçünü engellemek ve yüksek tahsilli kişilerin ülkelerine dönmeleri için bazı önerilerde bulunmaktadır. Mesleksel reentegrasyonu sağlamanın en önemli hususu olarak iş tatminini arttıracak önlemler önerilmektedir. Bu önlemler arasında bu kişilerin yetilerini kullanabilmeleri için daha çağdaş donatılmış işyeri yaratılması; üniversitelerde çalışacak olanlar için daha çok araştırma olanakları sağlanması ve genel olarak bu kişilerin kendilerini gerçekleştirmeleri (self-actualization) için olanaklar tanınması sayılmaktadır. Buna ek olarak da yurt dışında alışılmış olan bir yaşam standardını tutturan düzeyde bir gelirin sağlanması da bir önlem olarak sunulmaktadır. Bu gelir artışının ülke ekonomisine getireceği yük ise uzun vadede bu kişilerin sağlayacağı kazançlarla dengeleneceği düşünülmektedir (6).

Wichelmann reentegrasyonu, yüksek tahsilli göçmenlerinin kendi ülkelerinde ekonomik ve sosyal gelişme süreçlerine yeniden uyumu olarak tanımlar. Başarılı bir reentegrasyon ise hem gelişmiş ülkenin, hem de gelişmekte olan ülkenin çıkarları doğrultusunda olacağını da savunur. Gelişmiş ülkeler yüksek tahsilli kişilerin kendi ülkelerine reentegrasyonu konusunda yardımcı olmakla, gelişmekte olan ülkelere sundukları ekonomik kalkınma yardım politikasına hizmet etmiş olmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler ise, çağdaş teknoloji ve yönetim bilgisi aktarımı için gereken beşeri kaynaklara sahip olacaktır. Bu doğrultuda Federal Almanya hükümeti tarafından bazı ülkelere yönelik (Türkiye, Brezilya, vs.1) yüksek tahsilli geri göçenlerin reentegrasyonu ile ilgili programlar geliştirmiştir.

(6) UN-ECA, 1986, s. 207.

Örneğin Brezilya ile ilgili bir reentegrasyon programında 1974-1976 yılları arasında 120 yüksek tahsilli göçmen Brezilya'ya dönmeye teşvik edilmiştir. Bu reentegrasyon programı çerçevesinde iki tür destek sağlanmıştır:

a) Brezilya'nın iş piyasası ve iş olanakları incelenmiş ve bu şekilde somut bazı iş olanakları sunulmuştur.

b) Reentegrasyon sürecine hazırlayacak seminerler düzenlenmiştir. Bu seminerlerde geri dönüşe hazırlanan kişilere kendi ülkelerinin güncel ekonomik, toplumsal ve siyasal gelişmeleri aktarılmış ve gelişme sürecinin çerçevesinde kişinin gelecekte oynayabileceği rol gösterilmeye çalışılmıştır. Bunun yanında, pratik bilgiler ve her katılanın mesleksel gelişme olanakları ile ilgili özel koşullar gösterilmiştir (7).

Yüksek tahsilli kişilerin kendi ülkelerine uyumu ve uyum süreci içerisinde mesleksel reentegrasyonun önemi dikkate alındığında, hükümet programlarının yanı sıra şirketler tarafından da destekleyici programların geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu sonucuna varılabilir. Ancak, geniş çaplı kaynak araştırmamızın sonucunda, şirketler tarafından alınmış önlemler konusunda hiçbir kanıta rastlanamamıştır. Oomen, genel olarak sadece yüksek tahsilli kişilerin kendi ülkelerine döndüklerinde mesleksel alanda özel bir muhite ve öncelikli bir muameleye gerek duyduklarını belirtmiş; bu kişilerin yeniden göç etmelerini engellemek ve ülkelerine en iyi şekilde yararlı olabilmeleri için onlara mümkün olduğu kadar kolaylıklar sağlanması gerektiğini vurgulamıştır (8).

Keely ise yüksek tahsilli kişilerin ülkelerine reentegrasyonu ile ilgili bu tür programlarının olumsuz bir yan

(7) Wichelmann, 1977, ss. 236-239.

(8) Oomen, 1989, s. 194

etkisi olabileceğine de dikkati çekmektedir. Yurt dışından dönmüş olan kişilere yapılan özel muamele göç etmemiş kişilerde karşı tavır almaya da yol açabilir. Bu şekilde geri göçmen için dayanılması güç olan koşullar yaratılır ve bu kişinin şirketini, belki de ülkesini terk etmesine yol açılabilir. Bu tür olumsuz etkileri önlemek için Keely, işçi göçü olgusunda olduğu gibi çift yönlü programlara, yani hem geri göçenleri hem de göçmemiş olan kişileri kapsayan önlemlere gerek duyulduğunu savunmaktadır (9).

Genç insanların bir süre için göç etmeleri, yurt dışında çalışmaları, bilgi ve tecrübe edinmeleri; bunun yanında bir miktar para biriktirdikten sonra ülkelerine dönüp, ülkelerinin kalkınmasına da yardımcı olmaları Pongsapich'e göre en ideal durumdur. Uluslararası eğitim amaçlı göçü bir eğitimsel tecrübe olarak algıyorsak, hükümetlerin bu göç faaliyetini desteklemeleri de olumlu karşılanmalıdır (10). Ancak göç süresinin uzaması birçok soruna yol açmaktadır. Kişi uzun göç süresince büyük bir psikolojik zorlanma ve baskı yaşadığı gibi, yeni değer ve tutumlar edinir, böylece de geri dönüş sonrası yeniden uyumu zorlaşır. Bu tür sorunları asgari düzeyde tutmak için hükümetlere tahsilli göçmenlerin geri dönüşünü teşvik edici programların geliştirilmesi; mesleksel reentegrasyonu kolaylaştıracak önlemler alınması görevi düşmektedir. Mesleksel reentegrasyon geri göç olgusu çerçevesinde en önemli konuma sahiptir. Ancak mesleksel alanda geri göçmeni tatmin edici koşullar yaratılırsa, hem bu kişinin yeti ve bililerinden en iyi şekilde yararlanılacaktır, hem de bu kişi vatandaşı olduğu ülkenin bir ferdi olabilecektir.

(9) Keely, 1986, s. 186.

(10) Pongsapich, 1989, s. 180.

III. KISIM

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİNİN UYARLANMASI VE YÜKSEK TAHSİLLİ GERİ
GÖÇMENLERİN NESNEL VE ÖZNEL AÇIDAN MESLEKSEL
REENTTEGRASYONUN ARAŞTIRILMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

A. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TASARIMI

Çalışmamızın teorik kısımlarında dış göç olgusunu hem işçi göçü, hem de eğitim amaçlı göç olarak ele aldık. Bu çerçevede göçün genel nedenleri olarak ülkeler arası farklı gelişmeler sonucunda ekonomik, teknolojik ve bilgi açısından doğan dengesizlikler ve bireylerin bu alanlardaki sorunlarını gidermek istedikleri belirlenmişti. Eğitim amaçlı göçmenler kendi ülkelerine döndüklerinde, ilk başta kendi değerlerinin artacağını düşünmektedirler. Bu kişiler, gelişmiş bir ülkede çağdaş eğitim görüp, bilgi edindikten ve kendi ülkelerine döndükten sonra prestij ve statülerinin artacağını, bu şekilde daha uygun koşullara sahip, yüksek gelirli işlere girebileceklerini beklemektedirler.

Ancak dış göçün özellikle birey üzerine etkilerini incelediğimizde, işçi veya eğitim amaçlı dış göçün sosyal-psikolojik sorunlar yaratacağı da belirtilmektedir. Eğitim amaçlı göçmenler sosyal konum açısından işçi göçmenlerine kıyasla ne denli daha elverişli bir durumda olsalar bile, bu kişiler de dış ülke yaşantısından derinden etkilenmektedirler. Bu uyum sürecinin sonunda kişi bir ölçüde tutumlarını değiştirdiği gibi, kendi ülkesinden de yabancılaşmaktadır.

Eğitim amaçlı göçmenler kendi ülkelerinin ekonomik ve teknolojik gelişim sorunlarının bilinciyle geri dönüş yapmaktadırlar. Genelde yurt dışında edindikleri nitelikler ve yetilerle daha iyi bir işe girmeyi umarken, yaşayacakları sosyal ve mesleki sorunları göz ardı edebilirler. Çalışmamızda sosyal entegrasyonun geri dönüş sonrası da gerektiğini göstermeye çalıştık. Göç olgusuna benzer bir şekilde kişi, dönüş sonrası yeniden bir uyum sürecini geçirecek ve bununla beraber sosyal ve psikolojik sorunlarla baş etmek zorunda kalacaktır. Uyum sürecinin başarılı geçmesinde mesleki reentegrasyon ise önemli bir etkidir.

Yapılan kaynak araştırmalarında eğitim amaçlı göçmenlerin ülkelerine dönüş sonrası mesleksel reentegrasyonu ile ilgili çalışmaların bulunamaması, daha temel bir kuramsal çalışmayı zorunlu kılmıştır. Geri göçmenlerin mesleksel reentegrasyonunu konu etmeden önce, yurt dışı yaşantısının beraberinde getireceği yönetsel tutum farklılıklarının derecesi irdelenmiştir. Yapılan kaynak araştırmaları, eğitim amaçlı veya teknik göçmenlerinin kabul eden ülkenin değer ve tutumlarını benimsemiş olsalar bile, kültürden kültüre farklılıklar gösteren bu tutum ve değerlerinin mesleksel reentegrasyonu zorlaştırabilecek nitelikte olmadıklarını göstermiştir.

Kaynak araştırmamızın diğer bir sonucu ise, eğitim amaçlı göçmenlerinin yurt dışında edindikleri ağdaş yönetim ve teknoloji bilgisini kendi ülkelerinde yeterince kullanamamalıdır. Bunun sonucunda bu kişiler çalıştıkları örgütlerde mesleksel bir tatminsizlik yaşayabileceklerdir. Buna ek olarak örgütlerde gözlemlenen sosyal farklılıklar (otoriter yönetim biçimi; kıskançlık; verilen performansın yeterince takdir görmemesi gibi) da mesleksel reentegrasyonu zorlaştırabilecek nitelikte olarak sayılmaktadırlar.

Belirttiğimiz gibi, bu konuda ampirik çalışmalar yeterli değildir. Türkiye'ye tahsilli kişilerin geri göçü ve mesleksel reentegrasyonu da bildiğimiz kadarıyla ele alınmamıştır. Dolayısıyla yapacağımız ampirik inceleme daha çok betimsel nitelikte olup, özellikle iki soruya cevap vermelidir.

1) Yüksek tahsilini yurt dışında görmüş veya uzun bir süre yurt dışında çalışmış olan kişilerin, Türkiye'ye döndükten sonra mesleksel beklentileri ne ölçüde gerçekleşmektedir?

Belirttiğimiz gibi, yurt dışı eğitimi veya çalışma tecrübesi dönüş sonrası uygun bir işte, maaş, statü ve örgüt hiyerarşisi içerisinde konum açısından daha olumlu koşullarda çalışma ümidini doğurmaktadır. Bu beklentinin ne denli geçerli olduğu nesnel bir şekilde incelenebilir. Şirketlerde yapılabilecek bir araştırmada yüksek tahsilli kişilerin maaş ve hiyerarşideki konumu hakkında bilgiler toplanır ve orantısal olarak yurt dışı tecrübeli kişilerin bu şirketlerde daha yüksek maaş gruplarında ve yönetim kademesinde olup olmadıkları araştırılabilir. Ancak, yaptığımız ön-araştırmalar göstermiştir ki, şirket yönetimleri personel konusunda bu tür bilgilerin verilmesinden kaçınmaktadırlar. Dolayısıyla bu nesnel bilgileri dolaylı bir yoldan edinmek zorunda kaldık.

İstanbul'da faaliyet gösteren önde gelen şirketlere gönderilen bir anket çerçevesinde, bu anketi dolduracak yüksek tahsilli çalışanların bazı kişisel bilgileri vermeleri istenecekti. Anketi dolduracak olan kişilerin ne tür bir şirkette çalıştıkları (şirketin yabancı sermayeli ortaklığı olup olmadığı, faaliyet alanı vb.), yurt dışı tecrübesine sahip olup olmadıkları (yani, sürekli olarak en azından bir yıl yurt dışında bulunup bulunmadıkları), aylık gelir düzeyleri, örgüt hiyerarşisindeki konumları ve benzeri soruları yanıtlamaları istenecektir. Yanıtlar bu şekilde seçilen örneklemin, yüksek tahsilli çalışanları temsil ettiği doğrultusunda incelenecektir.

Son yıllarda yabancı sermayeli ortaklıkların Türkiye'de büyük bir artış göstermesi, önceden de belirtildiği gibi yerli şirketlerinin de örgütsel faaliyetlerinde çağdaşlaşmaya yol açmıştır (1). Yine de yabancı sermayeli şirketler çalışma koşulları açısından bir öncü rolüne sahiptirler. Dolayısıyla bu şirketlerde

(1) Bkz. Yavaş, 1983, s. 63; Bunun yanında Ekeman ve diğ., 1989.

çalışabilmek, hem statü ve prestij artışını getirebileceği gibi, çalışma koşulları ve gelir düzeyi açısından da daha olumlu olarak algılanacağı varsayılabilir. Yapılacak ampirik incelemelerde yabancı sermayeli ortaklı şirketlerde orantısal olarak yurt dışı tecrübesine sahip olan kişilerin daha çok yer aldığı sonucuna varıldığı takdirde, bu konuda eğitim amaçlı ve teknik göçmenlerinin beklentileri gerçekleştiği şeklinde yorumlanabilecektir.

Benzer bir şekilde, yurt dışı tecrübesinin dönüş sonrası maaş ve yönetim kademesi hususlarında da eğitim amaçlı veya teknik göçmenlerine bir avantaj sağlayıp sağlamadığı araştırılacaktır. Edinilen bilgiler, yüksek tahsilli geri göçmenlerinin dönüş sonrası nesnel durumlarını yansıtabildiği gibi, beklentilerin ne ölçüde geçerli olduğunu da belirleyecektir.

2) Yüksek tahsilini yurt dışında görmüş veya uzun bir süre yurt dışında çalışmış olan kişiler, Türkiye'ye döndükten sonra çalıştıkları ortamı mesleksenel açıdan nasıl yaşayıp ve değerlendirmektedirler?

Yanıt aradığımız bu ikinci soru her ne kadar mesleksenel reentegrasyonun öznel değerlendirmesini içeriyorsa da, bu tür yaşantısal bir olgu ampirik bir araştırmada ancak dolaylı bir şekilde ölçülebilir. Mesleksenel entegrasyonun bir göstergesi sayılan iş tatmini olgusu (2) hem öznel bir değerlendirmeyi içermektedir; hem de ölçülebilecek bir niteliğe sahip olup, birçok anketin geliştirilmesine neden olmuştur.

İş tatmini araştırmalarında kullanılan ölçüm yöntemleri, ardında yatan kuramsal yaklaşımlara bağlı olarak büyük

(2) Bkz. Gaugler ve diğ., 1985, ss. 27.

farklılıklar göstermektedirler. Neuberger iş tatmini tanımlarını 4 başlık altında toplamaktadır (3).

1) Doyum yaklaşımları: İş tatmini genel olarak çalışanın işi ile ilgili kişisel gereksinimlerinin doyumu olarak tanımlanmaktadır. Ancak gereksinimlerinin sınıflandırılması bir sorun olduğundan, ampirik düzeyde bu yaklaşımdan doğan varsayımların sınanması büyük ölçüde kısıtlanmıştır.

2) Kognitif yaklaşımlar: İstenilen ve varolan durum arasında bir fark söz konusu ise, bu dengesizliğin yarattığı gerilim kendisini tatminsizlik olarak gösterirken, kişi beklentilerini veya kıyaslama sistemlerini değiştirerek tatminsizliğini giderebilir (4).

3) Durumsal yaklaşımlar: Çevre olumlu veya olumsuz diye değerlendirilebilecek bir uyaran niteliğini taşımaktadır. Dolayısıyla iş tatmini iş durumuyla ilgili tutum olarak tanımlanmaktadır. Ancak kuramsal açıdan iş durumunun nasıl betimleneceği konusunda kesin doğrultular verilememektedir.

4) Hümanistik yaklaşımlar: İş tatmini bu yaklaşımlarda kişinin ne derecede işinde kendisini gerçekleştirebildiğine bağlı olarak görülmektedir. Tatminsizlik ise, kişinin işinden yabancılaşması olarak tanımlanmaktadır.

Bu tanımları veren kuramsal yaklaşımlar farklı bir şekilde sınıflandırılabilir (5). Neuberger iş tatminiyle ilgili kuramları içerik ve Süreç kuramları diye ikiye ayırmaktadır (6). İlkinde kişisel gereksinimler veya işin özelliği gibi ögeler tanımlanır ve bu ögelerle tatmin arasındaki

(3) Neuberger, 1987, ss. 139-141.

(4) Bkz. Örneğin: Nieder, 1975.

(5) Bkz. Örneğin: Gebert ve Rosenstiel, 1989, ss. 70-74; Locke, 1969, Neuberger, 1985; Weiner, 1981.

(6) Neuberger, 1987, ss. 142-147.

ilişki incelenir. Süreç-kuramlarında ise tatminin ne gibi gelişimler sonucunda ortaya çıktığı incelenir.

İçerik kuramları iki yaklaşıma ayrılmaktadır: tek boyutlu ve çift boyutlu yaklaşımlar. Tek boyutlu yaklaşımlarda (özellikle durumsal yaklaşımlarda) tatmin derecesi "asgari" ve "azami" uçları arasında değerlendirilmektedir. Pratikte işin bazı nitelikleri belirlenir (iş arkadaşları, amir, çalışma hızı gibi) ve kişinin bu konularda "az", "ne az, ne çok" veya "çok" tatmin olup olmadığı ölçülür. Çift-boyutlu yaklaşımlarda ise tatmin ve tatminsizlik birbirinden bağımsız iki ayrı boyut olarak ele alınır (Herzberg'in Çift-Faktör Kuramında olduğu gibi).

Süreç kuramları ise iş tatmininin oluşumunu hipotetik bir yaklaşımla açıklamayı amaçlamaktadırlar. Her ne kadar bu kuramlar iş tatminini daha kapsamlı bir şekilde ele alıyorsa da, pratik uygulamalardaki aksaklıklar yoğun eleştirilere yol açmıştır.

Bu çelişkili ve farklı yaklaşımların ışığında, Gebert ve Rosenstiel genel bir iş tatmini tanımının mümkün olmadığını savunmaktadırlar. Gebert ve Rosenstiel yapılacak tanımın araştırılacak nesneye bağlı olduğunu öne sürerek, dolayısıyla iş tatmini araştırmalarının başında neyin araştırılacağı sorusunun yanıtlanması gerektiğini vurgulamaktadırlar (7).

Bunu araştırmamız için belirlemeden önce, kısaca iş tatmini ölçümlerinin tür ve sorunlarına değinmekte yarar vardır. Sosyal bilimlerinde kullanılan tüm yöntemler kuramsal yaklaşımlara bağlı olarak iş tatmini ölçümlerinde de kullanılmaktadırlar. Ancak pratikte daha çok anket uygulamalarına rastlanır. Bu anketlerin çoğu şirketler tarafından bir-iki

(7) Gebert ve Rosenstiel, 1989, ss. 71-72.

kere kullanılmak üzere geliştirildikten dolayı, bu ölçeklerin istatistiksel değerleri hakkında bilgi yoktur. F. Almanya'da bu konuda daha geliştirilmiş olan anketler iki türe ayrılmaktadırlar. Örneğin, "İş Tatmini Ölçümü Skalası"(8) genel iş tatminini araştırmaktadır. Likert skalasına dayanan bu ölçekte 37 iteme verilen yanıtlar toplanır ve toplam değer olarak genel tatmin derecesini belirttiği şekilde yorumlanır. Buna karşın Neuberger tarafından geliştirilmiş olan "İş Tatmini Ölçeği" (9) genel bir iş tatmini değerini değil, yedi farklı iş boyutu için ayrı tatmin değerleri vermektedir.

İş tatmini ölçeklerinin çoğunda Likert tipi skalalar kullanılmaktadır ve iş tatmini "Değerlendirmelerin Toplamı Yöntemiyle" belirlenir. Her item için verilebilecek yanıtlar basamaklıdır (evet'ten hayır'a; tatmin'den tatminsizliğe kadar) ve verilen yanıtlar puanlanarak toplanırlar. Ancak item seçimi ölçeği geliştiren kişiye bağlı olduğundan iş ile ilgili tüm öğeleri kapsamayabilir. Buna karşı dolaysız bir şekilde bir değerlendirme istendiğinde ise (örneğin: İşinizden tatmin oluyor musunuz?) yanıtların sosyal istenen türden olabilme eğilimi sonuçların güvenilirliğini azaltacaktır (10).

İş tatmini ölçümlerinde genelde gözlemlenebilen olgu, iş tatmininin kuramsal ortalamanın üstünde olmasıdır. Gebert, bu olguyu tatmin değerlendirilmesinde sadece durumsal yönlerin değil, kişinin yaşadığı tatminsizliği gidermek için beklentilerini azaltarak gerginlikten kaçınma stratejisinin de etkin olduğunu öne sürmektedir. Bu yüzden Gebert'e göre iş tatmini ölçümü değerlendirilecek olgunun da değişebilirliği konusunu içermelidir (11).

(8) Fischer ve Lück, 1972.

(9) Bkz. Neuberger ve Allerbeck, 1978.

(10) Borg ve Fritzsche, 1988, s. 34.

(11) Gebert, 1988, s. 98.

Araştırmamızda yüksek tahsilli çalışanların en azından bir yıl yurt dışında yaşadıkdan sonra Türkiye'ye döndüklerinde mesleksel reentegrasyonunu nasıl yaşadıklarını incelemeyi amaç olarak belirledik. Mesleksel entegrasyonun bir göstergesi olarak kişinin iş tatminini ölçmeyi uygun gördük. Kuramsal kısımlarda belirttiğimiz gibi mesleksel alandaki uyum hem işin içeriğine (edinilen bilgi ve yetiler ne şekilde kullanılabilirler), hem ekonomik tatmine (gelir düzeyi ne derecede beklenen yaşam seviyesini karşılayacak niteliktedir?), hem de sosyal yaşantılara (iş arkadaşları, ast-üst ilişkileri gibi) bağlı olarak gerçekleşmektedir. Dolayısıyla genel iş tatminini değil, farklı iş boyutlarıyla ilgili ayrırmacı tatmin derecelerini ölçmek gerekmektedir. Bu tür ölçeklerin arasından Neuberger tarafından geliştirilmiş olan İş Tatmini Ölçeği'ni seçilmesinin nedeni, hem tanım olarak hem de istatistiksel niteliğinden dolayı diğer ölçeklerden daha uygun olmasıdır.

Neuberger iş tatminini genel olarak iş durumuyla ilgili nesnel bir tepki ve öznel iş koşullarından göreceli bağımsız bir olgu diye tanımlar. Önemli olan, kişinin içsel yaşantıları değil, iş çevresini değerlendirmesidir (12). Bir sonraki bölümde ayrıntılı bir şekilde tanıtacağımız iş tatmini ölçeği ile yapılan ölçümlerde kişi, iş tatminini dolaylı yoldan belirtmektedir. Seçilen yedi iş boyutunda Likert tipi skalalarda iş durumu öznel bir şekilde betimlenir. Borg ve Fritzsche'nin de belirttiği gibi, bu tür bir "toplama" değerlendirmesinin yanında, iş tatmini her iş boyutu ve genel olarak da ek bir item ile sorulmaktadır (13). Bu şekilde ayrıntılı ölçümlerin getireceği sakıncalar (örneğin, item seçiminde genel doğrultuların bulunulmaması) aynı ölçek içerisinde giderilmeye çalışılmaktadır.

(12) Neuberger, 1977, s. 66.

(13) Borg ve Fritzsche, 1988, s. 37.

İş Tatmini Ölçeği, Kasper'in de belirttiği gibi, çok-boyutlu bir ölçektir ve farklı boyutlarda tatmin yaşandığını varsaymaktadır (14). Bu boyutlar sosyal olguları; işin içeriğini; örgüte karşı tutumu; çalışma koşullarını; gelişme olanaklarını ve geliri içerdiğinden, mesleksi alandaki uyumu belirleyecek hususları da kapsamaktadırlar.

Neuberger İş Tatmini Ölçeği henüz Türkiye'deki çalışan nüfusa uyarlanmamıştır. Dolayısıyla yapacağımız ölçümlerin istatistiksel açıdan güvenilirliği belirsizdir. Bu eksikliği gidermek amacıyla uygulayacağımız bu ölçeği ilk önce istatistiksel bir değerlendirmeye tabi tutacağız. Bu değerlendirme çerçevesinde aldığımız sonuçları betimsel olarak Alman örnekleminde alınan sonuçlarla karşılaştıracacağız.

Ancak asıl amacımız, yurt dışı tecrübesine sahip olan çalışanların, bu tecrübeye sahip olmayanlara kıyasla hangi iş boyutlarında tatmin derecesinde farklılık gösterdikleridir. "Eğitim Amaçlı Göç ve Mesleksi Reentegrasyon" kısmında belirttiğimiz gibi, her ne kadar yurt dışı tecrübesi çerçevesinde edinilen değer ve tutum farklılıkları geri dönüş sonrası mesleksi entegrasyonu zorlaştırmayacaksa da, edinilen bilgilerin kullanılamaması bir ölçüde işin içeriği boyutunda yurt dışı tecrübeli çalışanların daha az tatmin oldukları hipotezine yol açmaktadır. Aynı hipotez çalışma koşulları ve örgüt ve yönetim boyutları için de geçerlidir. Teknik açıdan yeterince çağdaş donatılmamış bir iş ortamı veya şirketin çağdaş yönetim bilgileri doğrultusunda yönetilmemesi, bu konulardaki iş tatminini özellikle yurt dışı tecrübeli çalışanlarda azaltabilecektir. Türkiye'deki gelir seviyesinin de gelişmiş ülkelerinkine benzemediğini varsayarsak, Maaş boyutunda da aynı eğilim beklenebilir.

(14) Kasper, 1985, s. 56.

Sosyal boyutta ast-üst ilişkilerinde yurt dışı tecrübeli kişilerin şikayetçi oldukları, yatay ilişkilerde de kıskançlıkların yaşanabileceği önceden belirtilmişti. Dolayısıyla Amir ve İş arkadaşları skalalarında da yurt dışı tecrübeli kişilerin daha az tatmin oldukları düşünülebilir.

Kuramsal kısımlarda da belirttiğimiz gibi, geri dönüş sonrası yaşanması beklenen uyum süreci zaman içerisinde bir değişim gösterebilecektir. Dolayısıyla araştırmamızda yurt dışı tecrübesine sahip olan grubu yurt dışından döndükten sonra geçen süreye göre de inceleyeceğiz ve zaman içerisinde tatmin değişimlerini betimlemeye çalışacağız. Yaşanan uyum sorunları bunun yanında yurt dışında geçen süreye bağlı olarak düşünüldüğünden, bu değişkenin iş tatminine olan etkisi de araştırılacaktır.

Tüm bu varsayımlar başka ampirik çalışmaların bulgularına dayanmadığından dolayı daha çok betimsel nitelikte düşünülmelidir. Alacağımız sonuçlar bu konuda yapılabilecek diğer araştırmalar için bir çıkış noktasını teşkil edebileceklerdir.

Ampirik çalışmamızın tanıtımına geçmeden önce, bundan sonraki bölümde kullanacağımız İş Tatmini Ölçeğini ayrıntılı bir şekilde tanıtacağız. Ardından örneklemimizi tanıtip, yapılan analizlerin sonuçlarını vereceğiz. Tartışma kısmında ise kullandığımız ölçeğin istatistiksel değerlendirmesini yaptıktan sonra, özellikle şu hipotezlerimizin ne ölçüde doğrulandığını sinayacağız:

1) H_1 : Yurt dışı tecrübesine sahip olan çalışanlar (YDT) bu tecrübeye sahip olmayanlara (kontrol) kıyasla daha yüksek bir gelire sahiptirler.

2) H_1 : YDT grubu kontrol grubuna kıyasla daha yüksek yönetim kademelerinde yer almaktadır.

3) H_1 : YDT grubu kontrol grubuna kıyasla daha çok yabancı sermaye ortaklı şirketlerde çalışmaktadır.

4) H_1 : YDT grubu iş tatmin ölçeği'nin tüm boyutlarında kontrol grubuna kıyasla daha az tatmin olduğunu belirtecektir.

5) H_1 : Kişi ne denli uzun bir süre yurt dışında yaşamışsa, iş tatmini, İş Tatmini Ölçeği'nin tüm boyutlarında o denli düşük olacaktır.

6) H_1 : YDT grubunda İş Tatmini ölçeği ile ölçülen iş tatmini geri dönüş sonrası geçen süreye bağımlı olarak bir değişim gösterecektir.

B. İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Neuberger tarafından geliştirilmiş olan "İş Tatmini Ölçeği" (İTÖ)(1) "strüktürlü, yazılı, evrensel uygulanabilirliği olan, çok-iteimli bir anket" olarak nitelendirilebilir. Bu ankette kişi iş durumunu betimlerken, işin bazı yönleriyle tatmin derecesini niceliksel bir şekilde değerlendirir (2).

Neuberger ve Allerbeck'e göre birey iş dünyasındaki yaşantılarını "iyi-kötü" boyutunda değerlendirmektedir. Bu yaşantılar ayrıca bireyin gelecekteki yorumlama, yönelme ve kaçınma davranışlarını da etkilemektedir. Birey, (iş-) çevresinin edilgen kurbanı olarak değil; kendi durumu hakkında ayırimcı ve değerlendirici yaklaşımda bulunan bir varlık olarak nitelendirilmektedir (3). Bu çerçevede "iş tatmini kişinin iş durumuyla ilgili bilişsel-değerlendirici tutumu" olarak tanımlanmaktadır (4).

1.İŞTATMİNİ ÖLÇEĞİNİN İÇERİĞİ

Bu tanımdan yola çıkarak Neuberger, Alman ve Amerikalı kaynakları inceledikten sonra iş durumuyla ilgili 7 önemli boyut belirlemiştir: iş arkadaşları; amir; işin içeriği; çalışma koşulları; örgüt ve yönetim; gelişme; maaş. Bu boyutlar Neuberger'e göre hem iş durumunu en uygun şekilde yansıtmaktadırlar, hem de her eleman bu boyutlarla ilgili kişisel yaşantılara sahiptir (5). Kaynak araştırmaları çerçevesinde değerlendirdiği anketleri de dikkate alarak, Neuberger bu yedi boyutu betimleyen 157 item seçmiştir. 695 kişiyle yapılan ön çalışmalar sonucunda item ve faktör analizi neticelerine göre

(1) Bkz. EK-1.

(2) Neuberger ve Allerbeck, 1978, s. 35.

(3) İbid., s. 32.

(4) İbid., s. 10.

(5) Neuberger, 1977, s. 69.

itemlerin sayısı 79'a indirilmiştir. Yanıt eğilimlerini önlemek için bu itemlerin yarısı olumsuz bir şekilde belirlenmiştir (yani bu iteme verilen "evet" yanıtı böylece tatminsizlik ifade edecekti). Buna ek olarak yanıt cetveli de değiştirilmiştir (6).

Ayırım endeksi ($>.50$), zorluk endeksi ($<.85$) ve ilk faktöre olan yükleme ($>.50$) kriterlerine göre yapılan bu tür bir item seçimi her boyutun (=skalaların) homojenitesini arttıracaktır, yani itemler aynı olguyu ölçme eğilimindedirler. Dolayısıyla edinilebilen bilgilere bir sınırlama da getirilmektedir. ancak skalalar için toplam değerler hesaplanacağından ölçeği dolduran her kişi her iteme yanıt verebilecek durumda olmalıdır. Homojen itemlerden oluşan skalaların güvenilirliği de artacağından, Neuberger skalaların her boyut için ayırıcı ölçüm niteliğinden vazgeçmiştir.

İş durumuyla ilgili her alanı ölçen skalalar farklı itemlerden oluşmaktadırlar. Bu itemler konu edilen alana uygun olarak seçilmişlerdir. Bu durum ise skalalar arası karşılaştırmayı güçleştirmektedir. Örneğin, bir şirketin çalışanları "iş arkadaşları" skalasında 3.40 düzeyinde bir ortalama değer ve "amir" skalasında 3.15 düzeyinde bir değer belirlemişlerse, iki skala arasındaki fark ("Bu çalışanlar amirlerinden iş arkadaşlarına kıyasla daha az tatmindirler") diye yorumlanamazlar. Çünkü item seçiminde belki de "iş arkadaşları" skalası "amir" skalasına kıyasla daha kolay (yani daha sık olumlu cevaplanabilecek) itemler içermektedir. Böyle bir olasılık skalalar arası karşılaştırmayı sınırlandırmaktadır.

İki skala arasındaki karşılaştırmayı olanaklı kılabilen bir yöntem ise, tek bir item kullanmaktır

(6) Neuberger ve Allerbeck, 1978, ss. 37-38.

(örneğin: "İş arkadaşlarınızdan ne derece memnunsunuz?"). Geçerliliği yüksek, güvenilirliği ise az olan bu tür tek-itemler farklı itemlerden oluşan skalalara kıyasla daha geniş olarak bir alanda duyulan tatmin derecesini yansıtabilirler. Bu yüzden İş Tatmini Ölçeği'nin her skalasının sonuna bu tür genel bir tek-item (Kunin yüz ifadeleri) eklenmiştir. Böylece, skala itemlerinin kapsamadığı sorular da cevaplayan tarafından dahil edilmiş olunacaktır (7).

Tek itemlerin düşük güvenilirliği ve skala itemlerin olası bazı kişisel önem taşıyan şıkları içermemesinden dolayı (örneğin, İş arkadaşları boyutunda dürüstlük, güvenilirlik, vericilik, cinsel cazibe veya nezaket gibi kişi için olası önemli itemler bulunmamaktadır) Kunin-itemlerle ortalama-skala değeri arasında yüzde yüz bir korelasyon beklenemez. Bulunan korelasyonlar .69 ve .82 arasında tespit edilmiştir; böylece itemlerin bağlı oldukları boyutun değerlendirilmesinde önem taşıyan öğelerinin çok büyük bir kısmını kapsadıkları görülmüştür (8).

İlk çalışmalarda Neuberger yanıt cetveli olarak Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen "Job Description Index"ine benzer bir yöntem kullanmıştır. İtemler "Evet", "Hayır" ve "?" olarak yanıtlanmaktaydı. Ancak bu ön çalışmaları "?" yanıtına çok sık başvurulduğunu göstermekteydi. Bir "?" yanıtı farklı yorumlanabilir (kararsızlık; uygun değil; kaçınmak; nötr bir ortalama değer, vb.). Göreceli sık kullanılan bu tür bir yanıt böylece değerlendirmeyi olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu olgudan yola çıkarak Neuberger zorunlu seçim yöntemine geçti. Bu tür yanıt cetvellerinde kararsızlık veya nötre yanıt olanağı bulunmamaktadır. Kişi "doğru-doğru değil" boyutunda yanıt vermek zorundadır. Deneklerin ayırıcı cevap verme eğilimini de dikkate alarak,

(7) İbid., s. 39.

(8) İbid., s. 42.

dörtlü bir yanıt cetveli geliştirildi. "Evet"- "Evet'e yakın" - "Hayır'a yakın" - "Hayır" diye belirlenen yanıt seçenekleri kişiyi her item için bir seçim eğilimine zorlamaktadır. Her yanıt (olumlu itemlerde) basamaklı bir şekilde puanlanmaktadır ve yüksek puanlar tatminkârlılığı yansıtmaktadırlar:

Evet	Evet'e yakın	Hayır'a yakın	Hayır
4	3	2	1

Yanıt seçenekleri arasında mesafelerin eşit olduğu varsayılarak bu sayılar sonraki ortalama değer, sapma değer, korelasyon değeri vs. hesaplamalarında sanki "Interval-Skalası" düzeyindeymiş gibi işlemlenebilirler. Genellikle ortalama değerler önem taşıdığından, zorunlu seçimlerde ortaya çıkabilecek yanlışlar, Neuberger ve Allerbeck'e göre rasgele dağılım göstermektedirler ve birbirini gidereceklerdir (9).

Ön çalışmalarda "iş süresi" ve "İş güvencesi" ile ilgili itemler "Çalışma koşulları" ve "Şirket" skalalarına dahildiler. Ancak item analizlerinde bu itemlerin yeterince ayırmacı olmadığı gözlenmiş, dolayısıyla bu iki item skalalardan çıkarılmıştır. Ancak Neuberger ve Allerbeck'e göre bu iki item pratik önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu itemler de ölçeğe ayrı olarak dahil edildi (10).

Ek olarak iki Kunin-itemi de ölçeğe eklendi. Birinci Kunin-itemi Toplam İş Tatminini sormaktadır. Gerekçe olarak, daha önce iş ile ilgili değişik boyutlar değerlendirildikten sonra, tüm iş durumunu özetleyen bir değerlendirmenin yararı olacağı savunulmaktadır. Bu şekilde ölçekte yer almayan, ama kişisel bir önem taşıyan öğeler de değerlendirmeye dahil edilmektedir. Ancak bu sağlanan yararın karşısında, bu tür

(9) İbid., ss. 43-45.

(10) İbid., s. 51.

tek-item ölçümünün içerik olarak belirsizliği ve olası düşük güvenirliliği göz ardı edilmemelidir (11).

İkinci Kunin itemi ise Toplam Yaşam Tatminini ölçmektedir. Bu şekilde iş ve diğer yaşam alanları arasındaki ilişkiyi inceleme olanağı yaratılırken, iş tatmini değerlendirmesinin ne ölçüde genel yanıt eğilimlerine (iyimserlik, karamsarlık gibi) ilişkin olduğu da belirlenebilir. Toplam 5.592 kişilik bir örneklemden elde edilen verilere göre 7-basamaklı Kunin-itemlerinde (kuramsal ortalama değer = 4.0) Toplam Yaşam Tatmini (TYT) için 5.00 düzeyinde bir ortalama değer bulunurken, Toplam İş Tatmini (TİT) iteminin ortalama değeri 4.74 olarak saptandı. Bunun yanında TYT ve TİT arasındaki korelasyon da düşük görülmüştür (12).

İTÖ'ne bir de skalalarla ölçülen iş boyutlarının öznel önemlilik değerlendirmesi eklenmiştir. Ölçeği yanıtlayan kişiden her bir boyut (yedi artı iş güvencesi) için toplam 80 puan dağıtılması istenmektedir (13). Bu tür bir değerlendirmenin gereği her alanın her çalışan için aynı derecede önem taşıyabileceğinde yatmaktadır. Ancak Neuberger ve Allerbeck'in de belirttiği gibi, geleceğe yönelik tahminlerde bulunmak için bu tür bir değerlendirme fazla yarar sağlamamaktadır. Olumsuz olarak, talimatın zor anlaşılabilirliği ve hesaplamanın getirdiği güçlüklerin çoğu zaman bu kısmın boş bırakılmasına da yol açtığı gözlenmiştir (14).

Ön çalışmalarda elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda oluşturulan İTÖ'nin son şekli şu kısımlardan oluşmaktadır:

(11) İbid., s. 56.

(12) İbid., s. 57.

(13) Bkz. Ayrıntılı talimatlar için Ek-1 s. 5.

(14) Neuberger ve Allerbeck, 1978, ss. 58-59.

- 1) Talimat ve yanıtlatma şeklinin örneğ üzerinde açıklanması,
- 2) İş arkadaşları skalası: "İşark" (8 item + 1 Kunin itemi)
- 3) Amir skalası: "Amir" (12 item + 1 Kunin-itemi)
- 4) İşin içeriği skalası: "İşiç" (12 item + 1 Kunin-itemi)
- 5) Çalışma Koşulları Skalası: "Çako" (11 item+1 Kunin-itemi)
- 6) Örgüt ve Yönetim skalası: "ÖY" (13 item + 1 Kunin-itemi)
- 7) Gelişme Skalası: "Gel" (9 item + 1 Kunin-itemi)
- 8) Maaş skalası: "Maaş" (7 item + 1 Kunin-itemi)
- 9) İş süresi itemi: "İşsür"
- 10) İş güvencesi itemi: "İşgüv"
- 11) Toplam İş Tatmini Kunin-itemi: "TİT"
- 12) Toplam Yaşam Tatmini Kunin-itemi: "TYT"
- 13) İş alanlarının kişisel önemlilik değeriendirme için talimatlar ve puanlama formu
- 14) Demografik verilerle ilgili sorular (uygulamanın amacına göre farklı olabilir)

2. ALMAN ÖRNEKLEMİNDE ALINAN SONUÇLAR VE STANDARDİZASYON ÇALIŞMALARI

Neuberger ve Allerbeck İTÖ ile ilgili istatistiksel analizlere geniş yer vermektedirler. Değerlendirmeye dahil edilen veriler ise 23 farklı çalışmanın ürünüdürler. Bu çalışmaların bazılarında İTÖ'nin ilk formu kullanılmıştır, bazılarında ise bizim de kullandığımız düzeltmeler sonrası form. Dolayısıyla ayrı ayrı değerlendirmelerde işlemlere dahil edilen örneklemin boyutunda büyük farklılıklar görülebilmektedir. Neuberger ve Allerbeck'in analizleri İTÖ'nün son haliyle yaklaşık 2.200 kişinin verilerini kapsamaktadır. Ön çalışmalarda ise buna ek olarak yaklaşık 3.000 kişinin anketleri değerlendirilmiştir. Bu bölümde sunacağımız istatistiksel değerlendirmelerde örneklem sayısını da belirterek, olası farklılıkları belirtmeye çalışacağız.

Bu anket çalışmalarında genellikle anketler zarf içinde deneklere dağıtılmış, isim belirtmeksizin kapalı zarf halinde ya araştırmacının adresine, ya da şirket içinde bir yere yollanması istenmiştir. Dağıtılan anketlerin cevaplama oranı araştırmadan araştırmaya farklıdır (% 33'den % 100'e kadar) (1).

a) Skala Toplam ve Skala Ortalama Değerlerin Dağılımı

İş Tatmini Ölçeği'nin yedi skalası iki şekilde değerlendirilmektedir. İtemlere verilen yanıtlara 1 ve 4 arası puanlar verilir (1="az tatmin-"; 4="çok tatmin") ve puanların toplamı her skalanın "Skala Toplam Değeri"ni belirler. Bu toplam değer skalanın item sayısına bölünerek "Skala Ortalama Değeri" bulunur. Skalaların kapsadığı item sayıları

(1) Bkz. Örneklemeler hakkında ayrıntılı bilgiler için Neuberger ve Allerbeck, 1978, ss. 59-63.

değiştirdiğinden dolayı, genelde değerlendirme işlemleri bu ortalama değeriyle yapılmaktadır.

Tablo 8'de her skalanın item ortalama değeriyle Kunin-itemi ortalama değeri verilmiştir. İtem ortalama değeri kuramsal olarak 2.5; Kunin-itemi ortalama değeri 4.0'dır. Ancak görüldüğü gibi, tüm skalalarda bu kuramsal ortalama değerler aşılmaktadır. Bu bulgu tüm örneklemelerin Skala Toplam Değeri dağılımına da yansımaktadır.

Tablo 8 - Skala Ortalama Değeri ($\bar{X}_i$; kuramsal ortalama: 2.5) ve Kunin-itemi ortalama değerleri ($\bar{X}_k$; kuramsal ortalama: 4.0); bunlara bağlı olan zorluk endeksi p ve standard sapma değeri s.
(Neuberger ve Allerbeck, 1978, s. 41)

Skala	Skala Ortalama Değerleri				Kunin-İtemleri			
	N	$\bar{X}_i$	p	s	N	$\bar{X}_k$	p	s
İşark	2.119	3.24	.75	.56	2.299	4.94	.66	1.42
Amir	2.108	3.03	.68	.65	2.304	4.54	.59	1.69
İşiç	2.137	3.19	.73	.62	2.307	5.01	.67	1.51
Çako	2.177	2.75	.58	.63	2.296	4.60	.60	1.48
ÖY	2.124	2.84	.61	.63	2.302	4.38	.56	1.44
Gel	2.082	2.63	.54	.74	2.260	4.08	.51	1.67
Maas	2.154	2.73	.58	.81	2.303	4.11	.52	1.75
TİT	-	-	-	-	2.305	4.71	.62	1.30
TYT	-	-	-	-	2.305	5.01	.67	1.45

Tablo 9 - Skala Toplam Değerinin 7 İTÖ Skalasındaki Dağılımı. ($\bar{X}$: ortalama toplam değeri; s: standard sapma; Me: Median; E: Eğrilik; Si: Sivrilik)
(bkz. Neuberger ve Allerbeck, 1978, ss. A1-A)

Skala	İtem		N	$\bar{X}$	s	Me	E	Si
	Sayı	Sayı						
İşark	8		5.154	26.82	4.32	27.70	-1.04	0.97
Amir	12		5.189	37.40	8.00	38.90	-0.74	-0.08
İşiç	12		5.260	38.30	7.50	39.90	-0.90	0.30
Çako	11		5.293	30.80	6.80	31.10	-0.24	-0.46
ÖY	13		4.991	36.70	8.10	37.00	-0.22	-0.51
Gel	9		5.033	23.10	6.80	22.90	0.002	-0.80
Maas	7		5.761	19.38	5.63	20.17	-0.298	-0.776

Tablo 9'da her skala için Skala Toplam Değeri ve istatistiksel bulgular verilmiştir. Skalalara dahil edilen item sayısı farklı olduğu için skala toplam değerlerini kıyaslayabilmek için her skalanın item sayısı da belirtilmiştir. Sayıların incelenmesi skalaların normal dağılım göstermediğini, tüm skalalarda sol eğilimli bir eğrilme ve/veya güçlü bir sivrilme söz konusu olduğu sonucunu vermektedir. Normal dağılımı sağlamak için aslında en basit yöntem kolay itemleri çıkarıp, daha zor (yani "evet" yanıtını daha ender çekecek) itemleri kullanmaktır (örneğin; iş arkadaşları skalasına "eşsiz"; "olağanüstü"; "üstün" gibi itemler bu nitelikte olabilirler). Ancak kuramsal olarak bu tür bir "düzeltmenin" iş tatmini olgusunu daha uygun şekilde ölçmeye yardımcı olacağına ilişkin bir kanıt yoktur. Skalalara eklenen Kunin-itemleri bunun yanında item seçiminin ne dereceye kadar uygun olduğunu yansıtacaktır. Kunin-itemi ve Skala Toplam Değeri arasında gözlemlenen yüksek korelasyon, kuramsal ortalamanın üstünde belirtilen tatmininin item seçiminden kaynaklanmadığını da göstermiştir. Bunun yanında diğer iş tatmini araştırmalarında da bu tür yüksek ortalama değerlerin bulunması, iş tatmini olgusunun normal dağılım göstermediğine işaret etmektedir (2).

b) İtem Analizi

İtem analizleri örnekleme bağılı olduklarından dolayı, Neuberger ve Allerbeck tüm örnekleme temel alan bir item analizinden vazgeçip, farklı araştırmaların sonuçlarını ayrı bir şekilde sunmaktadırlar (3). Tablo 10'da her skala için ortalama Skala-Ortalama-Değerleri ve yüzde olarak itemlerin ortalama zorluk dereceleri verilmiştir. Bu zorluk derecesi $(\bar{X}_i - 1) / 3 * 100$ formülüne göre hesaplanmaktadır. Tablo 10'da da görüldüğü gibi iş arkadaşları, Amir ve İşin içeriği

(2) İbid., ss. 64-68.

(3) İbid., ss. A9-A17.

skalalarında tatmin en yüksek düzeydedir, ancak test teorisinde önerilen % 50 zorluk endeksinden de en çok sapan itemler bu skalalara dahildirler; yine de kritik değer olarak düşünülen % 80 zorluk endeksini geçmemektedirler (4).

Tablo 10 - ITÖ'nin Yedi Skalası İçin Ortalama Skala Ortalama Değerleri, Zorluk Endeksi ve Ayırım Endeksi.
(Neuberger ve Allerbeck, 1978, ss.70 ve 72)

Skala	Ortalama Sk. Ort. Değ.	Zorluk End.	Ayırım End.
İşark	3.35	%78	.52
Amir	3.12	%71	.56
İşiç	3.19	%73	.52
Çako	2.80	%60	.46
ÖY	2.83	%61	.51
Gel	2.57	%52	.59
Maas	2.77	%59	.63

Ayırım endeksi bir itemin skala toplam değeriyle korelasyonu sonucunda hesaplanır ve skalanın homojenitesini belirlemektedir. Bu ölçekte homjen skalalar yaratılmaya çalışıldığından ayırım endeksi .40'ın altında olmamalıdır. Tablo 10'da yedi skala için ortalama ayırım endeksleri verilmiştir. Neuberger ve Allerbeck yaptıkları incelemede Amir skalasındaki "11. faal" ve "15. bize arka çıkmaz" itemlerin yeterince ayırımcı olmadığına dikkati çekmektedirler. Bu yüzden "faal" iteminden vaz geçilmesini, "bize arka çıkmaz" itemin ise "bize arka çıkar" şekline dönüştürülmesini (daha önceki çalışmalarda olumlu ifadeyi içeren bu item daha yüksek bir ayırım endeksine sahipti) önermektedirler. Aynı şekilde Çalışma Koşulları skalasında "43. ferah" iteminin de yeniden "sıkışık" itemine dönüştürülmesi Neuberger ve Allerbeck'e göre ölçeğin niteliğini arttıracaktır (5).

(4) İbid., s. 70.

(5) İbid., ss. 70-72.

c) Güvenirlik

İş Tatmini Ölçeği'nin güvenirlilik çalışmaları iki yönde yapılmıştır. İtem analizi çerçevesinde hem Spearman-Brown formülüne göre, hem de Hoyt tarafından geliştirilmiş olan Kuder-Richardson Formula 20 formülüne göre (6) farklı araştırmaların skalalar düzeyinde içsel güvenirliliği (internal consistency) belirlenmiştir. Tablo 11'de iki formüle dayanarak hesaplanan içsel güvenirlilik değerleri verilmiştir. Görüldüğü gibi güvenirlilik değerleri .80 değerinin üstünde ve böylece tatmin edici olarak nitelenebilirler. İçsel güvenirliliğin yüksek olması tabii ki skalaların itemlerinin homojen olmasına da bağlıdır.

Tablo 11 - ITÖ Skalalarının İçsel güvenirlilik değerleri.
(Neuberger ve Allerbeck, 1978, s. 73)

Skala	İçsel Güvenirliliği Belirleme Yöntemi	
	Spearman-Brown	Kuder-Richardson/Hoyt
İşark	.82	.82
Amir	.85	.85
İşiç	.88	.82
Çako	.82	.80
ÖY	.81	.83
Gel	.87	.84
Maaş	.91	.86

Neuberger ve Allerbeck içsel güvenirliliğin dışında, ölçeğin zaman boyutunda sabitliğini de belirlemektedirler. Bir ölçeğin zaman boyutunda sabit olmaması sadece ölçeğin güvenirliliğinin düşük olmasına yorumlanamaz. Ölçülen özellikler hızlı değişim gösterebilecek nitelikte de olabilirler. Karşılaştırılan üç araştırmaya göre 6 hafta arayla tekrarlanan ölçüm sonucunda İş arkadaşları ve Amir skalalarının dışındaki

(6) Kuder-Richardson/Hoyt formülün özellikleri için bkz. Lienert, 1969, ss. 228-230.

skalalar, .75 ve .85 arasında Retest-Güvenirlik değerleri bulunmuştur.

Bunun yanında skalaların sonuna eklenen Kunin-itemlerinin de güvenilirliği göreceli yüksek, ancak iş boyutlarını kişisel öneme göre değerlendirmelerinin güvenilirliğe çok düşük olarak saptanmıştır. Sonuçta İş Tatmini ölçeği hem içsel, hem de zaman boyutunda güvenilirli bir ölçek olarak değerlendirilmektedir (7).

d) Korelasyon Analizleri

İş Tatmini ölçeği genel iş tatminini değil, işin bazı boyutlarıyla tatminkârlık derecesini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle skalalar arası korelasyon düşük olmalıdır. Ancak bu şekilde her skalanın farklı bir olguyu ölçtüğü düşünülebilir. Tablo 12'de yedi İTÖ skalası için ortalama interkorelasyon değerleri verilmiştir.

Tablo 12 - İTÖ Skalalararası Ortalama İnterkorelasyon Değerleri. (N=4.057; $p < .01$)
(Neuberger ve Allerbeck, 1978, s.78)

Skala	İşark	Amir	İşiç	Çako	ÖY	Gel	Maas
İşark	-						
Amir	.44	-					
İşiç	.34	.36	-				
Çako	.32	.33	.28	-			
ÖY	.38	.42	.41	.39	-		
Gel	.25	.32	.47	.28	.50	-	
Maas	.23	.28	.20	.29	.47	.44	-

Bu verileri yorumlamadan önce skalalar arası .0 korelasyonunun zaten beklenilmediği düşünülmelidir. Her skalada aynı yöntem kullanıldığından dolayı (talimatlar, yanıt anahtarı, anket türü, vs.) ölçeğe yansıyan tepkiler de benzerlik

(7) Neuberger ve Allerbeck, 1978, ss. 73-75.

eğilimini taşımaktadırlar. Ayrıca ampirik açıdan iş boyutlarını kesin bir şekilde birbirinden ayırmak olası değildir. Bunun yanında kişilik özellikleri (iyimserlik, karamsarlık gibi) veya Halo-etkileri (amirinin ağır eleştirisine uğramış kişi tatminsizliğini diğer iş alanlarına da yansıtabilir) de skalalar arası korelasyon değerlerinin artmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla belirlenen interkorelasyon değerleri skalalar kullanımına izin verecek ölçüde düşük olarak yorumlanabilir (8).

Skalaları oluşturan itemler işi betimleyecek niteliktedirler. Bu betimleme ise dolaylı şekilde kişinin iş tatmini hakkında bilgi verecektir. Bu önermeyi sınamak için, her skalanın sonuna bir Kunin-itemi yerleştirilmiştir. Eğer Kunin-itemleri iş tatminini dolaysız, skalalar ise aynı olguyu dolaylı şekilde ölçmekteyseler, Kunin-itemi ve skala arasında yüksek bir korelasyon beklenebilir. Tablo 13'te görüldüğü gibi, skala toplam değerleri ve Kunin-itemleri arasındaki Pearson-korelasyon değeri göreceli yüksektir; özellikle Kunin-skalasının tek-item ölçek niteliğini taşıdığını düşünecek olursak (9).

Tablo 13 - Skala Toplam Değeri ve Kunin-İtemi Arasında Korelasyon değerleri. (Pearson korelasyonu; N=1.600; $p<.01$)
(Neuberger ve Allerbeck, 1978, s. 82)

Skala	r
İşark	.69
Amir	.78
İşiç	.70
Çako	.72
Öy	.77
Gel	.77
Maas	.82

(8) Neuberger, 1977, s. 74.

(9) Neuberger ve Allerbeck, 1978, ss. 81-83.

Bunun yanında yapılan faktör analizleri skalaların ortak olarak yükleme gösterdikleri genel bir faktörün var olduğunu göstermiştir. Özellikle örgüt ve yönetim skalası bu genel faktöre en büyük yüklemeyi göstermiştir, yani diğer skalalara kıyasla genel iş tatminiyle dahi ilgilidir (10).

Skala ölçümlerinin ne dereceye kadar ve hangi ölçüde Toplam İş Tatminini açıklayabildikleri çoklu regresyon analiziyle (multiple regression analysis) değerlendirilmiştir (11). Çoklu regresyon analizinde bağımlı değişken (TIT) ve bağımsız değişkenler (7 İTÖ skalası) arasında en uygun linear birleşim belirlenmektedir. İTÖ'nde olduğu gibi bağımsız değişkenler arasında bir interkorelasyonun varlığı sonuçları etkilediğinden, hesaplanan Beta-değerleri sadece sınırlı bir şekilde yorumlanabilir. Alınan sonuçlara bakıldığında Toplam İş Tatmini en çok işin içeriği skalasıyla ilgilidir. Bunun yanında Maaş ve İş arkadaşları da etkilidirler. Bu doğrultuda bir yorum getirilecek olursa, Toplam İş Tatminini çoğaltmak ilk başta işin içeriğini değiştirmekle mümkün olacaktır.

Neuberger ve Allerbeck son olarak önem değerlendirmesi ile skalalarda belirtilen tatmin arasında bir ilişkinin varlığını araştırmışlardır. Verilere göre her ne kadar anlamlı bir ilişki bulunmuş ise de, korelasyon değerleri $-.14$ ile $.19$ arasındadır, yani önem değerlendirmesi ile skala tatmin dereceleri arasında bir bağımsızlıktan söz etmek olasıdır. Bu sonuç, önem derecesi ile skala değerini çarparak düzeltilmiş bir ölçümü anlamlı kıldığı halde, bu düzeltmenin Toplam İş Tatmini ile korelasyonu düşürmektedir. Dolayısıyla, Toplam İş Tatminini belirtmek için skala değerlerinin önem derecesi ile çarpılmadan kullanılması daha uygun olacağı öne sürülmektedir (12).

(10) İbid., ss. 77-78 ve 80-81.

(11) İbid., ss. 83-87.

(12) İbid., ss. 87-89.

e) Alt-Gruplar Arasında Ortalama İş Tatmini Karşılaştırmaları

Neuberger ve Allerbeck çalışanlarla ilgili istatistiklerde yaygın olarak kullanılan demografik değişkenlere göre örnekleme alt-gruplara bölmüşlerdir. Değişken olarak

- Yaş
- Kıdem
- Cinsiyet
- Eğitim düzeyi
- Medeni hal
- Meslek eğitimi
- Sıfat ve
- Gelir düzeyini

belirlerken, bu değişkenlerin mesleksi sosyalizasyon yaşantılarını da etkilediğini savunmaktadırlar. İstatistiksel analizlerin sonuçlarına geçmeden önce iki noktaya değinmekte yarar vardır (13):

1) Analizlerin sonuçlarını yorumlarken, değişkenlerin sadece bir gösterge (indicator) niteliğini taşıdıkları unutulmamalıdır. Örneğin, "yaş" gibi bir değişkenin ardında birçok farklı psikolojik süreçler gizlenmektedir. Yaş değişkeni hem kıdem, gelir, meslek tecrübesi gibi başka demografik değişkenlerle, hem de bireysel düzeyde beklentiler, uyum derecesi, rol beklentileri gibi psikolojik ve durumsal etkenlerle ilişkilidir.

2) Alt-grupların karşılaştırılmasında skala ortalama değerleri işlem görmektedirler. Bu ortalama değerler arasında her ne kadar bir fark görülüyorsa da, farklılıklar göreceli küçüktür. Örneğin, Maaş skalasındaki tatmin derecesi yaş

(13) İbid., ss. 96-102.

gruplarına ayrıldığında 21-30 yaş grubu için ortalama tatmin değeri 2.65 ($s=0.81$) ve 50 yaşın üstü grubunda 2.91 ($s=0.81$) olarak belirlenmiştir. Bu sonuçların yorumu ne derece uygundur? Bir yandan standart sapma değerlerinin yüksekliği bireysel farklılıklara işaret etmektedir; diğer yandan yaş altgrupları arasındaki farklılığın anlamlılık seviyesi çok yüksektir ($F=19.55$; $p<.01$). Bu durumda bir alt grubun maaş ile ilgili tatmin oranı % 55 ise, diğerinde bu oran % 64 ise; ilk bakışta bu tür bir ayırım yapmak uygun gelmeyebilir. Bu yüzden de "yaşlılar gençlerden daha tatmindirler" gibi genellemelerden kaçınmakta yarar vardır. Yine de ortalama değerler arasındaki farklılıklar anlamlılık taşıyabilirler. Örneğin, 5.000 çalıştırana sahip olan bir işletmede çalışanların tatmin değerleri şu şekilde bir dağılım gösterse:

% 10 hiç tatmin olmadığını belirtiyor	(1)
% 20 yeterince tatmin olmadığını belirtiyor	(2)
% 60 tatmin olduğunu belirtiyor	(3)
% 10 çok tatmin olduğunu belirtiyor	(4)

bu işletmenin çalışanları arasında ortalama tatmin değeri $(10*1+20*2+60*3+10*4):100=2.7$ 'dir. Her grupta çalışanların % 5'i bir üst gruba geçebilse ortalama tatmin değeri sadece $(5*1+20*2+60*3+15*4):100=2.85$ 'e çıkar. Ancak bu göreceli küçük artışın arkasında 3*250 kişinin daha yüksek bir tatmine geçtiği gerçeği yatmaktadır. Bu nedenle ortalama değerleri arasındaki farklılıkların yorumunda örneklemelerin kapsamı da dikkate alınmalıdır.

1) İş Tatmini ve Yaş

Neuberger ve Allerbeck yaklaşık 5.000 kişiyi kapsayan örneklemi beş yaş grubuna ayırmışlardır: <21; 21-30; 31-40; 41-50 ve >50 yaş grupları. Karşılaştırmalar 7 İTÖ skolası artı TİT ve TYT Kunin-itemleri için yapılmıştır. Sonuçlara

göre bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir fark söz konusudur. İşin içeriği skalasında yaş ile linear bir artış gözlenirken; TYT iteminde bir düşüş eğilimi; tüm diğer alanlarda ise bir U-Eğrisi belirlenmiştir. U-Eğrisi hipotezi (yani küçük yaş grubunda yüksek tatmin görülmektedir; bu tatmin düzeyi yaş ilerledikçe önce düşmekte sonra yine artmaktadır) başka iş tatmini araştırmalarında da bulunmuştur. Bu bulgu genç yaşta çalışanların iyimser beklentileri egemenken, sonraki yıllarda "pratik-şoku" yaşandığı; zaman içerisinde ise çalışanların kendilerine en uygun iş yerini seçtikleri türde yorumlanmaktadır (14).

2) İş Tatmini ve Kıdem

Şirkette çalıştıkları süreye göre bir ayırım yapıldığında da yine bir U-Eğrisi göze çarpmaktadır. Özellikle şirkette çalışılan ikinci yılda her alanda tatmin düzeyinin düştüğü dikkati çekmektedir. Ancak ondan sonraki yıllarda iş tatmini yine düzgün bir şekilde artmaktadır (15).

3) İş Tatmini ve Cinsiyet

Neuberger ve Allerbeck "İşin içeriği" ve "Gelişme" skalalarının dışında, kadınların erkeklerden daha tatmin olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bulgular F. Almanya'da yapılmış olan diğer iş tatmini araştırmalarını doğrularken, A.B.D.'nde yapılan araştırmalara ters düşmektedir. Neuberger ve Allerbeck kadınların değişik toplumlarda farklı roller üstlenebileceklerini belirterek, iş tatmini araştırmalarının kültürel bir olguyu da içerdiklerini vurgulamaktadırlar (16).

(14) İbid., ss. 102-105 ve A18-A19.

(15) İbid., ss. 105-106 ve A23.

(16) İbid., ss. 106-109 ve A19.

Genel olarak kadınların daha az bir oranda çalıştıkları, daha az eğitim gördükleri ve daha düşük bir gelire de sahip oldukları düşünülürse, daha yüksek tatmin duymaları şaşırtabilir. Ancak, Alman toplumunda da özellikle evli olan kadınlar kendilerini ailenin birincil geçim kaynağı olarak algılamamaktadırlar. Maaşları daha düşük olduğu halde, bu nesnel olgu öznel açıdan daha farklı değerlendirilmektedir. (İş tatmini ölçümlerinin nesnel gerçekleri değil; öznel değerlendirmeleri yansıttıkları bu örnekte çok belirgin bir şekilde görülmektedir). Diğer yandan çalışan kadının geleneksel rol sınırlamalarından çıkmış olması, daha özgüvenli ve bağımsız hareket etmesi iş ve yaşam konularına daha olumlu ve iyimser yaklaşmasına da neden olabilir. Alman toplumunda kadınların sadece % 38.8'i çalışmaktadır. Bu yüzden Neuberger ve Allerbeck'in inceledikleri örneklemdaki kadınlar aslında geleneksel sınırlamaları zorlayan bir kitleden oluşmaktadırlar.

4) İş Tatmini ve Eğitim Düzeyi

Daha çok eğitim görmüş kişiler daha az eğitim görmüş olanlara kıyasla daha iyi çalışma koşullarına sahiptirler. Ancak kişisel beklentiler de bu doğrultudadır. Genel olarak Neuberger ve Allerbeck eğitim düzeyine göre sınıflandırılmış gruplar arasında önemli farklılıklar belirtmemektedirler. Sadece Toplam Yaşam Tatmini boyutunda tatmin derecesi eğitim düzeyi ile artmaktadır (17).

5) İş Tatmini ve Medeni Hal

Medeni hal değişkeni belirgin iş tatmini farklılıklarına yol açmamaktadır. Yine de 5 boyutta (İşin içeriği, Çalışma koşulları, Örgüt ve Yönetim, Maaş ve Toplam Yaşam

(17) İbid., ss. 110-111 ve A21.

Tatmini) az da olsa bir fark söz konusudur. Tüm bu boyutlarda evli olanlar bekar olanlardan daha fazla tatminkâr görülmektedirler. Ancak burada bu değişkenin başka değişkenlerle ilişkili olduğu unutulmamalıdır. Örneğin, yaş ilerledikçe evli olanların sayısı da artmaktadır. Bulunan farklılıkların medeni hal değişkenine mi, yoksa yaş değişkenine mi bağlı oldukları ancak yaş ve cinsiyet gibi değişkenlerin sabit tutulmasıyla incelenebilir (18).

6) İş Tatmini ve Meslek Eğitimi

Meslek eğitimi görmüş çalışanlar iş arkadaşlarını, çalışma koşullarını ve yaptıkları işin içeriğini daha olumlu algılamaktadırlar. Ancak örgüt ve Yönetim, Gelişme ve Maaş skalalarında meslek eğitimini görmemiş/tamamlamamış çalışanlara kıyasla daha tatminsiz görülmektedirler. Belki bekledikleri terfi ve maaş avantajlarının gerçekleşmemesi burada etkindir. Genel olarak ise görülen farklılıklar anlamlı olmakla beraber yine de düşük sayılabilir (19).

7) İş Tatmini ve Maaşlı-Ücretli

Genel olarak az da olsa maaşlı çalışanlarla devlet memurları ücretli çalışanlara kıyasla daha tatmindirler. Devlet memurları özellikle Gelişme ve Maaş skalalarında en çok tatmin olan grubu oluşturmaktadırlar. Aynı skalalarda maaşlı çalışanlar ise en az tatmin olanlardır. Devlet memurlarının tatminkârlığı kesin belirlenmiş terfi ve maaş yönetmeliklerinin gerçek dışı beklentileri ve böylece düş kırıklıklarını engellemesinde düşünülebilir. Maaşlı çalışanlarda ise beklenti ve gerçek arasındaki zıtlık etken olmaktadır (20).

(18) İbid., ss. 111-112 ve A20.

(19) İbid., ss. 113 ve A19.

(20) İbid., ss. 113-115 ve A22.

8) İş Tatmini ve Gelir Düzeyi

Genel olarak bakıldığında "sosyal" skalalarda "iş arkadaşları ve Amir) gelir grupları arasında bir fark görülmemektedir. Bunun dışında tüm skalalarda gelir düzeyi ile beraber iş tatmini de artmaktadır. Bu bulgu doğal karşılanmalıdır. Aynı şekilde yüksek gelir gruplarında farklı beklentilerin egemen olması iş tatminini de düşürebilirdi. Gelir alt gruplarına bakıldığında en alt gelir grubuyla bir üstteki gelir grubu arasında ters bir ilişki dikkati çekmektedir; yani daha yüksek gelire sahip olanlar daha az tatmindirler. Bunun nedeni belki de en alt grupta çok genç olanların ve kadınların daha büyük bir oranda temsil edildiklerinde yatmaktadır. Yukarı da belirtildiği gibi, en küçük yaş grubu ile kadınlar daha yüksek iş tatmini belirtmektedirler. Bu varsayım başka etkenleri de dahil ederek sınanmalıdır (21).

f) Değişik Skalalar İçin Belirtilen Önem Derecelerinin Kıyaslanması

İTÖ'nin sonuna yedi skala ve iş güvencesi boyutlarını kişisel öneme göre değerlendirilmesi istenmektedir. Bu değerlendirmelerin analizi toplam örneklemin ve belli alt-grupların eğilimlerini gösterirken; iş tatmini arttıracak uygulamaların hangi konulara öncelik tanınmasını belirlemekte de yardımcı olabilir.

Tablo 14'de yedi skala artı İş güvencesi-itemi için verilen önemlilik puanların ortalamaları gösterilmektedir. Verilerden de anlaşıldığı gibi maaş ve iş güvencesi önem sıralamasında büyük farkla önde gitmektedirler. İş kaybetme kaygısı yaşamadan işgücü karşılığında mümkün olduğu kadar iyi bir gelire sahip olmak ekonomik bir yaklaşımı ifade etmek-

(21) İbid., ss. 115-117 ve A24.

tedir. Ancak bunun yanında işin içeriği de büyük önem taşımaktadır. Önem sıralamasına bakarak bir işe girmede somut karar verme sürecini belirlemek zordur. İşin içeriği çok çekici ise, belki de daha az bir maaş düzeyi göze alınabilir. Karar verme sürecinin niteliği kişiden kişiye farklılık gösterdiği için; bunun yanında verilen önem puanları sosyal beklentiler eğilimini de yansıtabildiklerinden dolayı kalıpsal yorumlardan kaçınmakta yarar vardır.

Tablo 14 - Alman Örnekleminde (N=2.011) İşin 8 boyutuyla ilgili ortalama önem puanlaması. (Neuberger ve Allerbeck, 1978, ss.118 ve 120-121)

Skala	$\bar{x}$	s
İşark	9.77	6.50
Amir	8.77	5.40
İşiç	11.91	6.63
Çako	8.52	4.83
Öy	6.05	4.69
Gel	6.69	5.18
Maaş	14.87	8.51
İsgüv	13.42	8.90

Önem puanlamasında alt-gruplara bakıldığında genel olarak büyük bir fark görülmemektedir. Sadece sosyo-ekonomik düzeyi yansıtan değişkenlerde (eğitim düzeyi, sıfat ve gelir düzeyi) bazı skalalarda anlamlı farklılıklar belirlenebilmiştir (22). Özellikle kadınlar, bekarlar, ilköğretim mezunları ve düşük gelir sahipleri "İş arkadaşları" boyutuna daha büyük önem veriyorlar. Buna karşın Üniversite ve yüksek okul mezunlarıyla yüksek gelire sahip maaşlı çalışanlar bu boyuta en az puan vermişlerdir. Sosyo-ekonomik düzey ne denli yüksek olursa "Örgüt ve Yönetim" ile, özellikle "Gelişme" o denli önemsenmektedir. Maddi boyutlar (Maaş, İş güvencesi) her alt-

(22) Bkz. Tablo 3.6-1, ibid., ss. 120-121.

grupta büyük önem taşıdığı halde, yüksek gelir sahibi gruplarda "İşin İçeriği" boyutu en önde gelmektedir.

g) Alman Örneklemi İçin İş Tatmini Normları

İş Tatmini Ölçeğinin verdiği sonuçlar değerlendirilecekse, mutlak tatmin derecesinden çok, göreceli tatmin derecesi dikkate alınmalıdır. Skalalarda kuramsal ortalama değeri gerçekçi bir yorum için yeterli değildir. Örneğin; bir şirkette çalışanların amirleriyle ilgili tatmin derecesi 3.10 olarak belirlenmiş ise, kuramsal ortalama değerine (2.50) göre bu çalışanlar çok tatminkâr olarak değerlendirilebilirler. Ancak benzer niteliklere sahip bir şirketin çalışanlarının aynı skalada 3.50 düzeyinde bir tatminkârlık belirttiklerini varsayarsak, ilk şirketin çalışanlarının tatminkârlık düzeyi düşük olarak değerlendirilmelidir.

Bu örnekte görüldüğü gibi, kuramsal ortalama değerini esas alan bir kıyaslama fazla iyimser sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle Neuberger ve Allerbeck demografik yapısı Alman çalışanlar topluluğun yapısına uyan bir örneklemin sonuçlarını değerlendirerek her skala için Skala Toplam Değerlerinin Yüzde- ve T-normlarını belirlemişlerdir (23). Bu normlar tüm popülasyon için geçerlidirler. Bazı alt-gruplar için (örneğin, yaşa veya cinsiyete göre) ayrı normların oluşturulmasından ise vaz geçilmiştir.

h) İş Tatmini Ölçeğinin Geçerliliği

Neuberger ve Allerbeck İş Tatmini ölçeğinin geçerliliğini incelemek için aynı amaçla oluşturulmuş olan ölçeklerle İTÖ'nin ilişkisini araştırmışlardır. Ancak bu ölçeklerin kuramsal yaklaşımı ve amaçladıkları ölçüm

(23) Bkz. Ek-2; ayrıntılı bilgiler için: Neuberger ve Allerbeck, 1978, ss. 129-130.

İTÖ'ninkinden farklıdırlar. Yine de ilk başta toplam iş tatminini ölçmeyi amaçlayan SAZ-ölçeği (Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit, Fischer ve Lück, 1972) ile İTÖ arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (özellikle "İşin içeriği" boyutunda) (24). Diğer yandan İTÖ'nin faktöriyel geçerliliği de genel bir faktörün belirlenmesiyle tespit edilmişti (25).

Bunun yanında İTÖ'nin kişilik etkenleriyle ilişkili olmadığı hipotezi iki kişilik testiyle sınanmıştır. Kişilik özellikleri FPI (Freiburger Persönlichkeits-Inventar, Fahrenberg ve Selg, 1973) ve FDE (Fragebogen zur Direktiven Einstellung, Bastine, 1971) ölçekleriyle saptanmış ve İTÖ'nin skalalarıyla korelasyonu hesaplanmıştır. Farklı araştırmalarda belirtilen çelişkili korelasyon değerleri çok düşük görülmektedir. Dolayısıyla İş Tatmini Ölçeği genel olarak kişilik etkeninden bağımsız düşünülmelidir (26).

i) İş Tatmini Ölçeği'nin Türkçe'ye Çevirisi

Bu çalışmada İş tatmini Ölçeği'nin Türkiye'ye uyarlanması için gereken ön çalışmaların yapılması amaçlandığından dolayı, bu ölçeğin Türkçe'ye çevirisi bizim tarafımızdan yapılmıştır. Yaptığımız çeviri, bizden bağımsız yapılan bir çeviriyle kıyaslanmış, iki çeviri arasında gözlemlenen farklılıklarda en uygun görülen çeviri kullanılmıştır. Yapılacak olan item analizleri bu çevirinin ne denli uygun olduğunu gösterecektir.

(24) Bkz. ayrıntılı bilgiler için: İbid., ss. 159-174.

(25) İbid., s. 76.

(26) İbid., ss. 140-153.

C. ÖRNEKLEM

Yaptığımız çalışmada hem İş Tatmini Ölçeği'ni Türkçeye uyarlamayı; hem de yurt dışında uzun bir süre yaşadktan sonra Türkiye'ye geri dönen yüksek tahsilli kişilerin mesleki sel çevreye uyumunu belirlemeyi amaçladık.

Bu amaçların doğrultusunda İş Tatmini Ölçeği'nin Türkçe formu bir dilekçeyle beraber İstanbul'da faaliyet gösteren yaklaşık 40 şirkete gönderildi. Şirket seçiminde yabancı sermayeli ortaklığın söz konusu olup olmadığı; şirketlerin faaliyet alanı ve çalışanlar arasında yeterince sayıda üniversite mezununun bulunması dikkate alındı. Bu şirketlerden sadece 11'i olumlu yanıt vermiştir. Diğerleri ya benzer çalışmaların kendileri tarafından yürütüldüğünü, veya çalışanların iş tatmini hakkında bilgilerin edinilmesine taraftar olmadıklarını belirtmiş ve çalışmanın bu şirketlerde yürütülmesine izin vermemişlerdir. Bu durum, araştırma kapsamına alınan şirketlerin (dolayısıyla çalışanların) ne derecede Türkiye'de faaliyet gösteren kuruluşları temsil ettikleri sorusunu beraberinde getirmektedir.

Araştırmamıza dahil edilen şirketlerin faaliyet alanı ve yabancı sermaye ortaklığı Tablo 15'de gösterilmektedir. Anketler bir zarf içerisinde Personel Müdürlükleri tarafından yüksek tahsilli çalışanlara dağıtıldıktan sonra, doldurulmuş anket kişi tarafından kapalı zarf halinde ya araştırmacının adresine, ya da şirket içerisinde bir kişiye gönderilmiştir. Görüldüğü gibi, dağıtılan anketlerin ancak bir kısmı toplandı. Toplanan anketlerden eksik bilgi verilmesinden dolayı elenenler de çıkarıldığında (43 anket), toplanılan geçerli anket sayısı dağıtılan anket sayısının yüzde 61.31'ini teşkil etmektedir.

Tablo 15 - Araştırmaya Katılan Şirketlerin Tanıtımı
(Toplanan Anket Sayısı Kolonunda Sadece Geçerli Anketlerin Sayısı Belirtilmiştir)

Şirket	Faaliyet Alanı	Yabancı Ortaklığı	Araştırma Tarihi	Dağıtılan Anket Sayısı	Toplanan
A	Muhasebe	A.B.D.	8-1990	25	12
B	Kimya	Alman	8-1990	70	30
C	Gıda	İngiliz	8-1990	30	15
D	Kimya	İsviçre	10-1990	30	22
E	Bankacılık	yok	12-1990	38	35
F	Bankacılık	yok	11-1990	45	26
G	İnşaat	yok	12-1990	60	42
H	Elektronik	A.B.D.	12-1990	40	27
I	Elektronik	Alman	11-1990	15	6
K	Bilgisayar	yok	12-1990	15	5
L	Bankacılık	yok	12-1990	30	24
TOPLAM				398	244

Örneklememizi oluşturan kitlenin Tablo 15'e göre yüzde 45.90'nı (N=112) yabancı sermaye ortaklı şirketlerde çalışmaktadır. Katılanların yurt dışı tecrübesine sahip olup olmadıklarına bakıldığında ise yabancı sermayeli şirketlerde orantısal olarak yurt dışı tecrübeli kişilerin daha çok temsil edildiği görülmektedir ($\chi^2=12.99$; $df=1$; $p<.001$). Toplam olarak araştırmaya yurt dışı tecrübesine sahip 56 çalışan (= % 22.95) katılmıştır (Bkz. Tablo 16).

Tablo 16 - Örneklemin Yurt Dışı Tecrübesi ve Yabancı Sermaye Ortaklı Şirket Değişkenlerine Göre Dağılımı (parantez içerisinde yüzdeler).

Yabancı Sermaye Ortaklığı?	Yurt Dışı Tecrübesi?		Toplam
	Evet	Hayır	
Evet	38 (15.57)	74 (30.33)	112 (45.90)
Hayır	18 (7.38)	114 (46.72)	132 (54.10)
Toplam	56 (22.95)	188 (77.05)	244 (100.0)

Yurt dışı tecrübesi olan ve olmayan örneklem grupların yaş değişkenine göre dağılımı Tablo 17'de gösterilmektedir.

Sayıllara bakıldığında örneklemin çoğu alt yaş gruplarında toplanmaktadır. Öncelikle yönetim hiyerarşisinde orta kademede yer alan elemanlara İş Tatmini ölçeği uygulandığından dolayı, bu olgu beklenmekteydi. Dikkati çeken diğer bir husus ise, 20-24 yaş grubunda çok az sayıda yurt dışı tecrübesi olan kişilerin bulunmasıdır. Sonradan göstereceğimiz gibi, yurt dışı tecrübesi çoğunlukla Üniversite eğitimi vasıtasıyla edinilmektedir. Bu nedenle yurt dışı tecrübesi olan kişiler ancak 25 yaş grubun üstünde beklenebilir.

Tablo 17 - Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Örneklemelerin Yaş Gruplarına Dağılımı (parantez içerisinde yüzdelere)

Yaş Grubu	Yurt Dışı Tecrübesi?		Toplam
	Evet	Hayır	
20-24	3 (1.23)	48 (19.67)	51 (20.90)
25-29	22 (9.02)	72 (29.51)	94 (38.52)
30-34	11 (4.51)	46 (18.85)	57 (23.36)
35-39	9 (3.69)	12 (4.92)	21 (8.61)
40-44	8 (3.28)	7 (2.87)	15 (6.15)
45-49	2 (0.82)	0 (.00)	2 (0.82)
50-54	1 (0.41)	2 (0.82)	3 (1.23)
55-	0 (.00)	1 (0.41)	1 (0.41)
Toplam	56 (22.95)	188 (77.05)	244 (100.0)

Cinsiyet faktörüne göre dağılıma bakıldığında ise kadın elemanların sayısının erkek elemanların sayısına yakın olması yüksek tahsil gerektiren işlerde kadınların da ne denli yoğun temsil edildiklerinin bir göstergesi sayılabilir. Kadınlar ne yabancı sermayeli ortaklı şirketlerde çalışma hususunda, ne eğitim derecesi, ne de yurt dışı tecrübesine sahip olup olmama konusunda erkek örnekleminde farklıdır. Ancak çalışmamıza katılan kadınlar örneklemini erkek örnekleminde daha gençtir ($\chi^2=22.86$; $df=7$; $p<.01$)

Tablo 18 - Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan
Örneklemelerin Cinsiyete Göre Dağılımı
(parantez içerisinde yüzdeler)

Cinsiyet	Yurt Dışı Tecrübesi?		Toplam
	Evet	Hayır	
Erkek	34 (13.93)	102 (41.80)	136 (55.74)
Kadın	22 (9.02)	86 (35.25)	108 (44.26)
Toplam	56 (22.95)	188 (77.05)	244 (100.0)

Örneklememizde alt yaş grupları yoğun bir şekilde temsil edildiğinden dolayı "bekar"ların yüzdesi de her iki alt grupta göreceli yüksek görülmektedir (Bkz. Tablo 19). Orta kademe elemanlara öncelik tanıdığımızdan dolayı üst kademe yöneticilerin sayısı ise göreceli çok düşüktür (Bkz. Tablo 20). Yöneticiler arasında orantısal olarak yurt dışı tecrübesi olan kişilerin daha fazla yer alması ($\chi^2=21.17$; $df=4$; $p<.001$) yurt dışında eğitim görmenin iş piyasasındaki değer artışını yansıtabilir.

Tablo 19 - Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan
Örneklemelerin Medeni Hale Göre Dağılımı
(parantez içerisinde yüzdeler)

Medeni Hal	Yurt Dışı Tecrübesi?		Toplam
	Evet	Hayır	
Evli	30 (12.30)	83 (34.02)	113 (46.31)
Bekar	24 (9.84)	103 (42.21)	127 (52.05)
Bosanmış	2 (0.82)	2 (0.82)	4 (1.64)
Toplam	56 (22.95)	188 (77.05)	244 (100.0)

Tablo 20 - Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan
Örneklemelerin Meslek Sıfatına Göre Dağılımı
(parantez içerisinde yüzdeler)

Sıfat	Yurt Dışı Tecrübesi?		Toplam
	Evet	Hayır	
Teknik uzman	27 (11.07)	76 (31.15)	103 (42.21)
İdari uzman	8 (3.28)	75 (30.74)	83 (34.02)
Bölüm amiri	4 (1.64)	16 (6.56)	20 (8.20)
Departman Müdürü	9 (3.69)	15 (6.15)	24 (9.84)
Üst Yönetici	8 (3.28)	6 (2.46)	14 (5.74)
Toplam	56 (22.95)	188 (77.05)	244 (100.0)

Tüm örneklemin maaş gruplarına dağılımı Tablo 21'de gösterilmektedir. Grupları yaklaşık eşit sayıda çalışanlar temsil etmektedir. Ancak yurt dışı tecrübesine sahip olanlar daha yüksek bir oranda üst maaş gruplarına dahildirler ($\chi^2:22.79$; $df=4$; $p<.001$).

Tablo 21 - Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan
Örneklemelerin Maaş Gruplarına Dağılımı
(parantez içerisinde yüzdeler)

Maaş Grubu	Yurt Dışı Tecrübesi?		Toplam
	Evet	Hayır	
500 bin-1 milyon	1 (0.41)	44 (18.03)	45 (18.44)
1-1.5 milyon	10 (4.10)	43 (17.62)	53 (21.72)
1.5-2 milyon	13 (5.33)	37 (15.16)	50 (20.49)
2-3 milyon	9 (3.69)	32 (13.11)	41 (16.80)
3 milyonun üstü	23 (9.43)	32 (13.11)	55 (22.54)
Toplam	56 (22.95)	188 (77.05)	244 (100.0)

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, yurt dışı tecrübesi iş dünyasında hem gelişme, hem de buna bağlı olarak gelir açısından öncelikli bir durum yaratmaktadır. Genel olarak araştırmamıza katılan çalışanları Türk iş dünyasını temsil eden bir kesit olarak algılırsak, yurt dışı tecrübesi sonrası Türkiye'ye dönen yüksek tahsilli kişiler daha iyi iş olanaklarına sahiptirler. Kaynaklarda da vurgulanan bu öncelik bizim örneklemimizde şu şekilde belirlenmektedir:

Yurt dışı tecrübesine sahip olan kişiler;

- Daha çok yabancı sermayeli ortaklıklarda çalışmaktadırlar;
- Hiyerarşide daha yüksek kademedeki yer alırlar ve
- Daha yüksek bir gelire sahiptirler.

İş Tatmini ölçeği sadece Üniversite mezunlarına uygulanmıştır. Örneklem % 26.23'ü (N=64) özel lise mezunu olarak tanımlanmaktadır. Üniversite'de 24'ü (= % 9.84) ön lisans; 151'i (= % 61.89) Lisans ve 69'u (= % 28.28) Lisansüstü programlarını tamamladı. (Ön-) Lisansını yurt dışında edinenlerin sayısı 22'dir. Bunların büyük çoğunluğu B. Avrupa ülkelerinde eğitim görmüştür. Lisansüstü programlarda ise A.B.D.'nde eğitim görenlerin sayısı biraz daha fazladır (Bkz. Tablo 22).

Tablo 22 - Örneklem Eğitim Derecesine ve Mezun Olduğu Üniversite Grubuna (*) Göre Dağılımı.

Eğitim Derecesi	1	2	3	4	5	Toplam
(Ön-) Lisans	70	23	29	1	21	244
Lisansüstü	11	38	0	8	12	69

* Üniversite Grupları:

- 1= Boğaziçi Üniversitesi; Ortadoğu Teknik Üniversitesi; Bilkent
- 2= İstanbul, Ankara ve İzmir'de bulunan diğer Üniversiteler
- 3= Türkiye'de bulunan diğer Üniversiteler
- 4= A.B.D. Üniversiteleri
- 5= B. Avrupa Üniversiteleri

Örneklemimizde İşletme ve İktisat Fakültesi mezunları hem (Ön-) Lisans, hem de Lisansüstü grubunda çoğunlukla görülmektedir. (Bkz. Tablo 23).

Tablo 23 - Örneklemin Eğitim Derecesine ve Mezun Olduğu Fakülteye Göre Dağılımı.

Eğitim Derecesi	İşletme-İktisat	Mühendislik	Diğer	Toplam
(Ön-) Lisans	134	73	37	244
Lisansüstü	39	23	7	69

Örneklememizde yurt dışı tecrübesine sahip olan kişiler çoğunlukla eğitim amacıyla ülkelerini terk etmişlerdir (Bkz. Tablo 24). Eğitim amacıyla göç edenler ise B. Avrupa ve A.B.D. dışındaki ülkeleri seçmemişlerdir. Bazıları ise eğitim sonrası birkaç yıl daha yurt dışında kalıp orada çalışmıştır. Tablo 25'te yurt dışında kalma süresi ve kesin dönüş sonrası geçen yıllar ile ilgili bilgiler verilmektedir.

Tablo 24 - Yurt Dışı Tecrübeli Alt Grubun Kabul Eden Ülke ve Göç Nedeni ile İlgili Dağılımı.

Ülke (Grubu)	Eğitim	Amaç İş	Diğer	Toplam
A.B.D.	7	2	1	10
B.Avrupa	29	9	1	39
Japonya	1	0	0	1
Diğer	1	4	1	6
Toplam	38	15	3	56

Tablo 25 - Yurt Dışı Tecrübeli Alt Grubun Yurt Dışında Kalma Süresi ve Geri Dönüş Sonrası Geçen Yıllar Açısından Dağılımı.

Yıl Grubu	Yurt Dışında Kalma Süresi	Kesin Dönüş Sonrası Yıllar
0- 1	-	9
- 2	7	9
- 3	9	5
- 5	18	8
-10	12	15
-15	6	7
15-	4	3
Toplam	56	56

D. SONUÇLAR

Yukarıda tanıtılan örnekleme uyguladığımız İş Tatmini ölçeği Türkiye’de ilk kez kullanılmıştır. Dil ve diğer kültürel öğeler bu ölçeğin Türk toplumunda ne denli geçerli olabileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla alt grup karşılaştırmasını yapmadan önce, İş Tatmini ölçeği’nin Türkçe formunun istatistiksel değerlendirmesi sunulacaktır. Bu sayede hem kullanılan ölçeğin niteliği belirlenmiş olacak, hem de Alman standardizasyonu ile ilgili bir karşılaştırma olanağı yaratılacaktır.

1. ÖLÇEĞİN İSTATİSTİKSEL DEĞERLENDİRİLMESİ

a) Türk Örnekleminde Skala Ortalama Değerlerin Dağılımı

Skala Ortalama Değeri her ayrı boyut için hesaplanır. İlgili skalada her bir itemde belirlenen tatmin derecesi (1="az tatmin"; 4="çok tatmin") toplanır ve skalanın item sayısına bölünür. Bu şekilde hesaplanan Skala Ortalama Değeri (SOD) kuramsal olarak 2.5 olmalıdır. Tablo 26’da yedi skala ve iki tek itemli boyut için hesaplanan Skala Ortalama Değerleri verilmiştir.

Bir itemin zorluk endeksi (P) Neuberger ve Allerbeck’e dayanarak $(SOD-1)/3$ formülüne göre hesaplanmaktadır ve yeni bilgi içermemektedir. Ancak kuramsal ortalama değeri farklı olan Kunin itemleri ile kıyaslamayı kolaylaştırır.

Tablo 26’da görüldüğü gibi, Maaş skalası hariç, tüm boyutlarda kuramsal ortalama değerin üstünde değerler bulunmuştur. Ancak zorluk endeksi hiçbir skalada kritik değer olarak belirlenen $P=.80$ ’ni aşmamaktadır.

Türk örnekleminde alınan sonuçlar Alman örneklemiyle kıyaslandığında (Bkz. Tablo 8) hem standart sapma değerleri, hem de zorluk endekslerinde büyük farklılıklar görülmemektedir. Skala ortalama değerleri ise "İş arkadaşları" ve "İşin İçeriği" boyutlarında birbirine yakın görülürken, Alman örnekleminde "Örgüt ve Yönetim" (+0.16) ve özellikle "Maaş" (+0.46) boyutlarında daha yüksek bir tatmin belirtmiştir. Türk örnekleminde ise "Amir" (+0.26), "Çalışma koşulları" (+0.29) ve "Gelişme" (+0.32) skalalarında ortalama olarak daha tatminkârdırlar.

Tablo 26 - Türk Örneklemin Skala Ortalama Değerleri ($\bar{x}_i$), Zorluk Endeksi (P) ve Standart Sapma Değerleri (s).

Skala	N	$\bar{x}_i$	P	s
İş arkadaşları	244	3.22	.74	.46
Amir	244	3.29	.76	.56
İşin içeriği	244	3.10	.70	.48
Çalışma koşulları	244	3.04	.68	.59
Örgüt ve Yönetim	244	2.68	.56	.64
Gelişme	244	2.95	.65	.71
Maaş	244	2.27	.42	.82
İş süresi	244	3.10	.70	.98
İş güvencesi	244	3.04	.68	.86

b) Türk Örnekleminde Kunin-İtemlerinin Dağılımı

Yedi İTÖ skalasının sonuna eklenen Kunin-itemi sayesinde kişi skala itemlerinin kapsamadığı hususları da ilgili iş boyutunun değerlendirilmesine dahil edebilir (1="az tatmin"; 7="çok tatmin"). Tablo 27'de Türk örnekleminde için Kunin ortalama değerleri, standart sapma değerleri ve zorluk endeksleri verilmiştir. Yine "Maaş" boyutu hariç, tüm ortalama değerler kuramsal ortalamanın (=4.0) üstündedir. Zorluk endeksleri de belirlenen sınırlar içerisindedir.

Bu sonuçlar, Alman örnekleminde alınan sonuçlarla karşılaştırıldığında (bkz. Tablo 8) standart sapma değerleri ve zorluk endekslerinde benzer eğilimler görülmektedir. "Maaş" boyutu ile ilgili değerlendirmede Alman örneklemini daha çok tatmin olduğunu ifade ederken, diğer boyutlarda Türk örneklemini daha olumlu yanıtta bulunmuştur ("İş arkadaşları" (+0.43); "Amir" (+0.70); "İşin içeriği" (+0.351); "Çalışma koşulları" (+0.56); "Gelişme" (+0.68)). "Toplam İş Tatmini" iteminde Türk örneklemini az da olsa, daha tatminkâr olarak belirlenirken (+0.11), "Toplam Yaşam Tatmini" boyutunda Alman örneklemini çok daha tatmin olduğunu belirtmiştir (+0.53). Ayrıca Alman örnekleminde Toplam İş Tatmini daha düşük görülürken (-0.30), Türk örneklemini işine kıyasla yaşamından daha az tatmin olduğunu belirtmiştir (-0.34).

Tablo 27 - Türk Örneklemin KUNİN-İtemi Ortalama Değerleri ($\bar{x}_i$), Zorluk Endeksi (P) ve Standart Sapma Değerleri (s).

Skala	N	$\bar{x}_i$	P	s
İş arkadaşları	244	5.37	.74	1.28
Amir	244	5.24	.71	1.57
İşin içeriği	244	5.36	.73	1.31
Çalışma koşulları	244	5.16	.69	1.45
Örgüt ve Yönetim	244	4.40	.57	1.50
Gelişme	244	4.76	.63	1.59
Maaş	244	3.58	.43	1.80
<u>Toplam İş Tatmini</u>	<u>244</u>	<u>4.82</u>	<u>.64</u>	<u>1.36</u>
<u>Toplam Yaşam Tatmini</u>	<u>244</u>	<u>4.48</u>	<u>.58</u>	<u>1.51</u>

c) Türk Örnekleminde Skala Toplam Değerlerinin Dağılımı

Her itemi verilen yanıt "1" ve "4" arası puanlanmaktadır. Her skalaların item puanları toplanıp, Skala Toplam Değeri hesaplanır. Skalalarda item sayısı farklı olduğundan dolayı, iş tatmini değerlendirmesinde Skala Ortalama Değerleri tercih edilmektedir. Bir ölçeğin istatistiksel

değerlendirmesini yapmak için ise, ham puanların dağılımı da dikkate alınmalıdır.

Tablo 28'de yedi İTÖ sklası için ortalama Skala Toplam puanları ve standart sapmaları belirtilmiştir. Bunun yanında ham puan dağılımının şeklini belirten eğrilme ve sivrilme endeksleri de verilmiştir. Normal dağılım gösteren bir öğenin sivrilme ve eğrilme endeksleri kuramsal olarak 0'dır. Eksik değerinde bir eğrilme değeri dağılımın sol eğilimli olduğunu; artı değerinde bir sivrilme endeksi sivrilmenin normal dağılımdan daha güçlü olduğunu göstermektedir.

Tablo 28 - Türk Örneklemin Ortalama Skala Toplam Değerleri ($\bar{x}_i$), Standart Sapma Değerleri (s), Eğrilme (E) ve Sivrilme (S) Endeksleri. (N=244; n= İtem Sayısı/Skala).

Skala	n	$\bar{x}_i$	s	E	S
İş arkadaşları	8	25.75	3.66	-0.68	0.65
Amir	12	39.47	6.75	-0.78	-0.06
İşin içeriği	12	37.22	5.73	-0.67	0.34
Çalışma koşulları	11	33.42	6.48	-0.50	-0.24
Örgüt ve Yönetim	13	34.80	8.32	-0.11	-0.64
Gelişme	9	26.57	6.39	-0.76	0.11
Maaş	7	15.85	5.74	0.1	-0.87

Tablo 28 ve Ek-3.a-g'de görüldüğü gibi "Maaş" boyutu hariç, tüm skalalarda Alman örnekleminde de olduğu gibi bir sol eğrilme görülmektedir (Bkz. Tablo 9). Yani, skalaları oluşturan itemler daha çok olumlu yanıt verilebilecek türdendirler.

d) İş Tatmini Ölçeği Türkçe Formunun İtem Analizleri

Skalaları oluşturan itemlerin ölçüm niteliğini saptamak için bu itemlerin ayırmacı ve zorluk endeksleri hesaplanmalıdır.

Ayırımıcı endeksi bir itemin skala toplam değeriyle korelasyonunu ifade eder. Skala Toplam Değeri aynı itemi de kapsadığından, düzeltilmiş ayırımıcı endeksi (part-whole corrected discrimination index) item ve "Skala Toplam Değeri-item değeri"nin korelasyonu yoluyla hesaplanır. Ayırımıcı endeksi bir skalanın homojenitesine de işaret ettiğinden, homojen ölçekler için ayırımıcı endeksin $r_{i(t-i)}$ genel olarak .40 değerinin üstünde olma şartı koyulmaktadır. Tablo 29, Tablo 35'de yedi İTÖ skalası için item ortalama değerleri, standart sapmalar ve ayırımıcı endeksler verilmiştir. Karşılaştırma olanağını yaratmak için, Spindler tarafından 967 Almanı kapsayan bir örneklemin değerleri de verilmektedir (1).

Tablo 29 - "İş Arkadaşları" Skalasında Türk ve Alman Örneklemelerin İtem Ortalama Değerleri ($\bar{x}_i$), Standart Sapma Değerleri (s) ve Ayırımıcı Endeksleri ($r_{i(t-i)}$)
(1="evet"; 4="hayır"; *=ters kodlama)

İtem	Türk (N=244)			Alman (N=967)	
	$\bar{x}_i$	s	$r_{i(t-i)}$	$\bar{x}_i$	$r_{i(t-i)}$
1. İnatçı	2.93	.91	0.36	3.35	0.64
2. Yardım sever*	3.39	.70	0.52	3.30	0.63
3. Kavgacı	3.37	.73	0.41	3.51	0.54
4. Sempatik*	3.30	.71	0.53	3.24	0.63
5. Beceriksiz	3.44	.76	0.47	3.57	0.50
6. Birbirine bağlı*	3.00	.86	0.58	3.23	0.67
7. Tembel	3.47	.72	0.42	3.65	0.52
8. Rahat*	2.85	.89	0.06	3.24	0.68

(1) Bkz. Neuberger ve Allerbeck, 1978, ss. A9-A17.

Tablo 30 - "Amir" Skalasında Türk ve Alman
Örneklemelerin İtem Ortalama Değerleri
($\bar{x}_i$), Standart Sapma Değerleri (s) ve
Ayırımçı Endeksleri ($r_{i(t-i)}$)
(1="evet"; 4="hayır"; *=ters kodlama)

İtem	Türk (N=244)			Alman (N=967)	
	$\bar{x}_i$	s	$r_{i(t-i)}$	$\bar{x}_i$	$r_{i(t-i)}$
10. Adil değil	3.17	.93	0.59	3.37	0.68
11. Faal*	3.37	.79	0.41	3.49	0.40
12. Nazik*	3.30	.80	0.56	2.85	0.59
13. Kaba	3.55	.72	0.60	3.41	0.60
14. İşini bilen*	3.42	.71	0.61	3.62	0.43
15. Bize arka çıkmaz	3.23	.90	0.70	2.77	0.20
16. Dürüst*	3.46	.76	0.66	3.13	0.72
17. Sevilmez	3.29	.82	0.65	3.17	0.70
18. Ona güvenirim*	3.17	.88	0.79	3.18	0.67
19. Bilgi vermede çek.	3.24	.93	0.52	2.89	0.58
20. Fikrimizi sorar*	3.07	.92	0.58	3.03	0.62
21. Hep şikayet eder	3.21	.88	0.50	3.02	0.55

Tablo 31 - "İşin İçeriği" Skalasında Türk ve Alman
Örneklemelerin İtem Ortalama Değerleri
($\bar{x}_i$), Standart Sapma Değerleri (s) ve
Ayırımçı Endeksleri ($r_{i(t-i)}$)
(1="evet"; 4="hayır"; *=ters kodlama)

İtem	Türk (N=244)			Alman (N=967)	
	$\bar{x}_i$	s	$r_{i(t-i)}$	$\bar{x}_i$	$r_{i(t-i)}$
23. Hoşuma gidiyor*	3.29	.77	0.70	3.62	0.51
24. Sıkıcı	3.28	.81	0.66	3.78	0.49
25. Durağan	3.20	.91	0.56	3.54	0.45
26. Başk. Bağımlı	2.07	.92	0.24	3.64	0.43
27. Lüzumsuz	3.79	.46	0.39	3.92	0.40
28. Saygıdeğer*	3.32	.70	0.53	3.26	0.42
29. Hayal kırıcı	3.35	.85	0.53	3.69	0.48
30. Zorlamıyor	2.49	1.08	0.31	3.49	0.26
31. Sonucu görüyorum*	3.13	.86	0.11	3.55	0.43
32. Becerimi kullan.*	2.97	.98	0.64	3.64	0.62
33. Fikirli. gerçekli.*	2.68	.92	0.59	3.21	0.51
34. Sorumluluk ister*	3.64	.62	0.44	3.75	0.51

Tablo 32 - "Çalışma Koşulları" Skalasında Türk ve Alman Örneklemelerin İtem Ortalama değerleri ($\bar{x}_i$), Standart Sapma Değerleri (s) ve Ayırımçı Endeksleri ($r_{i(t-i)}$) (1="evet"; 4="hayır"; *=ters kodlama)

İtem	Türk (N=244)			Alman (N=967)	
	$\bar{x}_i$	s	$r_{i(t-i)}$	$\bar{x}_i$	$r_{i(t-i)}$
36. Rahat*	3.14	.92	0.71	2.61	0.68
37. Kötü	3.40	.83	0.67	3.15	0.63
38. Temiz*	3.24	.84	0.58	2.85	0.66
39. Huzurlu*	2.94	.81	0.60	2.24	0.71
40. Zorlayıcı	2.79	.97	0.42	1.90	0.30
41. Tedirgin	2.97	.95	0.52	2.23	0.53
42. Çok gürültülü	3.03	1.02	0.51	2.66	0.53
43. Ferah*	3.00	.93	0.68	2.58	0.35
44. Sağlığa zararlı	3.21	.95	0.59	2.97	0.60
45. İşi bakımından iyi*	3.46	.85	0.38	2.91	0.54
46. Yorucu	2.24	1.03	0.40	2.44	0.51

Tablo 33 - "Örgüt ve Yönetim" Skalasında Türk ve Alman Örneklemelerin İtem Ortalama Değerleri ($\bar{x}_i$), Standart Sapma Değerleri (s) ve Ayırımçı Endeksleri ($r_{i(t-i)}$) (1="evet"; 4="hayır"; *=ters kodlama)

İtem	Türk (N=244)			Alman (N=967)	
	$\bar{x}_i$	s	$r_{i(t-i)}$	$\bar{x}_i$	$r_{i(t-i)}$
48. Zayıf	2.66	.95	0.66	3.04	0.68
49. Çal. fikir.ilgili*	2.58	.86	0.50	2.81	0.56
50. Yetersiz haberl.	2.39	1.01	0.53	2.84	0.62
51. Çağdaş*	2.93	.85	0.64	3.06	0.64
52. Şekilci	2.33	.93	0.45	2.63	0.62
53. Örgüt iklimi kötü	2.69	.93	0.73	3.09	0.58
54. Kargaşa	2.80	.91	0.73	3.08	0.66
55. Gurur duyuyorum*	2.66	.90	0.71	2.75	0.64
56. Burada iyi hissed.*	2.96	.82	0.74	3.17	0.65
57. Fikrimizi soruy.*	2.73	.92	0.58	2.64	0.53
58. Kötü planlama	2.66	.90	0.77	2.96	0.73
59. İlgilenilmiyor	2.76	.94	0.71	2.91	0.66
60. Etkin performans*	2.66	.81	0.74	3.33	0.52

Tablo 34 - "Gelişme" Skalasında Türk ve Alman Örneklemelerin İtem Ortalama Değerleri ($\bar{x}_i$), Standart Sapma Değerleri (s) ve ayırimcı Endeksleri ($r_{i(t-i)}$) (1="evet"; 4="hayır"; *=ters kodlama)

İtem	Türk (N=244)			Alman (N=967)	
	$\bar{x}_i$	s	$r_{i(t-i)}$	$\bar{x}_i$	$r_{i(t-i)}$
62. İyi*	3.05	.82	0.78	2.81	0.74
63. Güvenli*	2.91	.82	0.72	2.88	0.63
64. Uygun*	2.95	.81	0.76	2.93	0.69
65. Az	2.91	.93	0.74	2.78	0.68
66. Düzensiz	2.83	.91	0.74	2.83	0.61
67. İmkânlar çok az	2.77	.98	0.63	2.64	0.56
68. Performansa dayalı*	3.02	.91	0.69	2.75	0.64
69. Üzücü	3.16	.92	0.77	3.73	0.71
70. Teşvik ediyor*	2.91	.94	0.78	2.84	0.73

Tablo 35 - "Maaş" Skalasında Türk ve Alman Örneklemelerin İtem Ortalama Değerleri ($\bar{x}_i$), Standart Sapma Değerleri (s) ve Ayırimcı Endeksleri ($r_{i(t-i)}$) (1="evet"; 4="hayır"; *=ters kodlama)

İtem	Türk (N=244)			Alman (N=967)	
	$\bar{x}_i$	s	$r_{i(t-i)}$	$\bar{x}_i$	$r_{i(t-i)}$
72. Az	2.03	1.02	0.77	2.46	0.78
73. Dürüst*	2.37	1.02	0.76	2.41	0.80
74. Tatmin edici*	2.09	.95	0.80	2.41	0.80
75. Uygun değil	2.46	1.11	0.71	2.55	0.66
76. Adil değil	2.43	1.11	0.73	2.72	0.76
77. Performansa bağlı*	2.31	1.08	0.44	2.19	0.79
78. Soruml. uygun*	2.17	.97	0.77	2.12	0.78

Yapılan analizler 78 itemin sadece 7'sinin 0.40 diye belirlenen kritik ayırimcı endeksin altında olduklarını göstermiştir. "İş arkadaşları" ve "İşin içeriği" skalalarında toplam 6 item yeterince ayırimcı niteliği sahip değildir. Tartışma bölümünde bu bulguları yeniden değerlendireceğiz.

Tablo 10'da Alman örnekleme için verilen ortalama Skala Ortalama Değerleri, zorluk ve ayırimcı endeksleriyle

bir karşılaştırma yapabilmek için Tablo 36'da Türk örnekleminin her skala için ortalama item ortalama değerleri, item zorluk ve ayırıcılık endeksleri verilmiştir. Türk örnekleminde bekleneneği gibi "İş arkadaşları" ve "İşin içeriği" skalalarının ortalama ayırıcılık endeksleri göreceli düşüktür, ancak kritik değerin altına da düşmemektedirler. Alman örnekleminde de olduğu gibi, Türk örnekleminin "İş arkadaşları", "Amir" ve "İşin içeriği" boyutlarında en yüksek tatmini belirtmektedir. Ancak zorluk endeksi 0.80 değerini aşmamaktadır.

Tablo 36 - Yedi İTÖ Skalasını İçin Türk Örnekleminin Ortalama İtem Ortalama Değerleri ($\bar{x}_i$), Ortalama Ayırıcılık Endeksi ($r_i(t-i)$) ve Ortalama Zorluk Derecesi (P).

Skala	$\bar{x}_i$	$r_i(t-i)$	P
İş arkadaşları	3.22	0.42	0.74
Amir	3.27	0.60	0.76
İşin içeriği	3.10	0.48	0.70
Çalışma koşulları	3.04	0.55	0.68
Örgüt ve Yönetim	2.68	0.65	0.56
Gelişme	2.95	0.73	0.65
Maas	2.27	0.71	0.42

e) İş Tatmini Ölçeği Türkçe Formunun Güvenirliği

İş Tatmini ölçeği çok basamaklı nitelikte bir ölçektir. Hoyt, Kuder-Richardson tarafından geliştirilen Formula 20'ye de dayanarak, bu tür ölçeklerin içsel güvenirliliğini hesaplamak için varyans analizi yöntemini kullanmaktadır (2). Aynı yöntemi kullanarak İş Tatmini ölçeği'nin her skalası için içsel güvenirlilik değerleri hesaplanmıştır. Tablo 37'de görüldüğü gibi, "İş arkadaşları" skalası hariç, tüm skalaların içsel güvenirliliği yeterli, özellikle "Örgüt ve Yönetim", "Gelişme" ve "Maas" skalalarının güvenirliliği yüksek olarak belirlenmiştir. İçsel güvenirliliğin bu denli yüksek

(2) Hoyt, 1941'den aktaran: Lienert, 1969, ss. 228-230.

çıkması, skala itemlerinin homojenitesine işaret etmektedir. "İş arkadaşları" skalası ise item analiz sonuçlarına da dayanarak yeniden gözden geçirilmelidir.

Tablo 37 - İş Tatmini Ölçeği Türkçe ve Almanca Formu İçin Hoyt Yöntemi ile Hesaplanan İçsel Güvenirlik Değerleri.

Skala	Türkiye ric	Almanya ric
İş arkadaşları	.71	.82
Amir	.89	.85
İşin içeriği	.81	.82
Çalışma koşulları	.86	.80
Örgüt ve Yönetim	.92	.83
Gelişme	.93	.84
Maas	.90	.86

f) Skalalar Arası Korelasyon

Daha önce de belirtildiği gibi, İş Tatmini ölçeğini oluşturan skalalar iş ile ilgili farklı boyutları ölçmeyi amaçlamaktadırlar. Dolayısıyla skalalar birbirinden göreceli bağımsız olmalıdırlar. Bunun tespiti skalalar arası korelasyonların hesaplanmasıyla yapılabilir. Önceden de açıklandığı gibi ölçeğin niteliğine bağlı olarak düşük bir korelasyon beklenmektedir.

Tablo 38'de görüldüğü gibi "Gelişme" skalası hem "İşin içeriği" skalası, hem de "Örgüt ve Yönetim" skalasıyla en yüksek korelasyonu göstermektedir ($r=.61$). Bu olgu Neuberger ve Allerbeck'in de bulgularını doğrulamaktadır (bkz. Tablo 12). Genel olarak Türk örnekleminde alınan sonuçlarla Alman örneklemini için belirtilen korelasyon değerleri arasında büyük bir fark görülmemektedir.

Tablo 38 - Türk Örnekleminde Alınan Sonuçlara Göre İTÖ Skalaları Arası İnterkorelasyon Değerleri.
(N=244; $p<.05$)

Skala	İş Ark.	Amir	İşin İçer.	Çal. Koş.	Örg. Yön.	Gel.	Maas
İş arkadaşları	-						
Amir	.42	-					
İşin içeriği	.20	.40	-				
Çalışma koşulları	.30	.43	.28	-			
Örgüt ve Yönetim	.38	.45	.45	.48	-		
Gelişme	.28	.44	.61	.32	.61	-	
Maas	.14	.21	.28	.22	.51	.46	-

g) Skala Toplam Değeri ve Kunin İtemi Arasında Korelasyon

Tablo 39'da Türk ve Alman örneklemeleri için Skala Toplam Değerinin ilgili Kunin-itemiyle Pearson korelasyon değeri verilmiştir. Kunin itemi aracılığı ile hem seçilen itemlerin içermediği hususlar iş boyutu değerlendirmesine katılabilmektedir; hem de bu şekilde seçilen itemlerin (dolayısıyla Skala Toplam Değerinin) ne ölçüde ilgili iş boyutunu ölçtüğü kontrol edilebilmektedir. Görüldüğü gibi, özellikle Türk örnekleminden alınan sonuçlar Skala Toplam Değerlerinin Kunin-itemleriyle ilişkili olduğunu saptamaktadırlar.

İş Tatmini ölçeği bunun yanında Toplam İş Tatminini belirleyen bir Kunin-itemi içermektedir. Skala Toplam Değerlerinin ne derecede aynı olguyu ölçtüğü Tablo 40'da belirlenmektedir. Alman örnekleminde alınan sonuçları doğrularcasına Türk örnekleminde de "Örgüt ve Yönetim", "Gelişme" ve "İşin içeriği" skalaları toplam iş tatminini en çok belirleyen iş boyutlarıdır. Ayrıca Toplam Yaşam Tatmini itemiyle Skala Toplam Değerleri arasındaki ilişki de göreceli zayıf olarak dikkati çekmektedir.

Tablo 39 - İş Tatmini Ölçeği Türkçe ve Almanca Formu İçin Skala Toplam Değeri ve Kunin İtemi Arasında Korelasyon değerleri.
(Türkiye: N=244; Almanya: N=1.600; $p<.01$)

Skala	Türkiye r	Almanya r
İş arkadaşları	.68	.69
Amir	.86	.78
İşin içeriği	.77	.70
Çalışma koşulları	.78	.72
Örgüt ve Yönetim	.83	.77
Gelişme	.83	.77
Maas	.85	.82

Tablo 40 - İş Tatmini Ölçeği Türkçe ve Almanca formu İçin Skala Toplam Değeri ve Toplam İş Tatmini (TİT) Arasında Belirlenen Korelasyon Değerleri ve Türk Örneklemi İçin Skala Toplam Değeri-Toplam Yaşam Tatmini (TYT) Korelasyon değerleri.
(Türkiye: N=244; Almanya: N=1.600; $p<.05$)

Skala	Türkiye		Almanya (3)
	TİT	TYT	TİT
İş arkadaşları	.40	.25	.40
Amir	.52	.18	.41
İşin içeriği	.54	.18	.46
Çalışma koşulları	.36	.16	.37
Örgüt ve Yönetim	.65	.29	.46
Gelişme	.66	.33	.43
Maas	.50	.27	.39

h) Önem Değerlendirmesi

İş Tatmini Ölçeği'nin son bölümde yapılan kişisel önem değerlendirilmesi Tablo 41'de gösterilmektedir. Alman örnekleminde olduğu gibi Türkiye örneklemimizde de "Maas" boyutu en önemli konu olarak belirlenmektedir. Alman örnekleminden

(3) Bkz. Neuberger ve Allerbeck, 1978, s. 84.

farklı olarak ise "Gelişme" boyutu da büyük önem taşıırken, Türk örnekleminde "İş güvencesi" boyutu önem sırasında son olarak sayılmıştır (Bkz. Tablo 42).

Tablo 41 - İş Tatmini Ölçeği Türkçe (N=244) ve Almanca (N=2.011) Formu İçin Önem Değerlendirmesi Ortalamaları ($\bar{x}_i$) ve Türk Örneklemini İçin Standart Sapma Değerleri (s).
(8 boyuta toplam 80 puan dağıtılmıydı)

Skala	Türkiye		Almanya
	$\bar{x}_i$	s	$\bar{x}_i$
İş arkadaşları	9.02	5.31	9.77
Amir	9.94	4.30	8.77
İşin içeriği	11.97	6.15	11.91
Çalışma koşulları	8.77	3.93	8.52
Örgüt ve Yönetim	8.06	4.73	6.05
Gelişme	10.71	5.21	6.69
Maas	14.00	7.38	14.87
İş güvencesi	7.54	4.78	13.42

Tablo 42 - Alman ve Türk Örneklemlerin İş Boyutlarını Değerlendirme Sonucunda Gözlenen Önem Sıralamaları.

Sıra-No.	Skala (Türkiye)	Skala (Almanya)
1.	Maas	Maas
2.	İşin içeriği	İş güvencesi
3.	Gelisme	İşin içeriği
4.	Amir	İş arkadaşları
5.	İş arkadaşları	Amir
6.	Çalışma koşulları	Çalışma koşulları
7.	Örgüt ve Yönetim	Gelişme
8.	İş güvencesi	Örgüt ve Yönetim

2. TÜRK ÖRNEKLEMİN ALT-GRUPLARI ARASINDA İŞ TATMİNİ FARKLILIKLARI

Araştırmamızın amacı doğrultusunda en azından bir yıl yurt dışı tecrübesine sahip olan ve olmayan örneklemün iş tatmini konusunda farklılıkların bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Bunun yanında diğer demografik verilere göre oluşturulabilen alt-gruplar da birbirleriyle kıyaslanmıştır. Varyans analizi yöntemiyle alınan sonuçları iki bölümde sunacağız.

İlk önce yaş, cinsiyet, medeni hal, mesleksen sınıf, maaş düzeyi ve eğitim derecesi değişkenlerine göre oluşturulmuş olan alt-gruplar karşılaştırılacaktır. Neuberger ve Allerbeck'in araştırmalarında gözlenen farklılıkların ne derecede bizim örneklemimizde de doğrulanabileceği bu şekilde saptanacaktır.

Bu genel ayırımlara göre oluşturulan alt-grupların yanında çalışmamızın asıl konusu olan yurt dışı tecrübesi ve mesleksen tatmin ilişkisi incelenecektir. Tüm istatistiksel incelemelerde tek yönlü varyans analizi yöntemi kullanılacaktır.

a) Demografik Verilere Göre Oluşturulan Alt-Grupların İş Tatmini Boyutunda Karşılaştırılması

1) Yaş

Neuberger ve Allerbeck'in çalışmasına dayanarak örneklemimiz sekiz yaş grubuna bölündü (Bkz. Tablo 17). Yedi İTÖ-skalaı ve TİT ile TYT itemleri için yapılan varyans analizlerinde anlamlı farklılıklar gözlemlenememiştir. Ancak "yaş" değişkeni üzerinde örneklemimiz üç alt gruba ayrıldığında, "İşin içeriği" skalasında yaş ile beraber iş tatmininin de arttığı görülmektedir ($F=5.35$; $p<.01$) (Bkz. Tablo 43).

Tablo 43 - Üç Yaş Grubuna Bölünen Örneklemde "İşin İçeriği" Skalası İçin Ortalama İş Tatmini Değerleri.

Yaş grubu	N	$\bar{X}_i$
20-29	145	3.04
30-39	78	3.15
40 ve üstü	21	3.38
Toplam	244	3.10

2) Cinsiyet

Genellikle "erkek" ve "kadın"ları kapsayan alt-gruplar arasında iş tatmini ile ilgili bir farklılık görülmemektedir. Sadece "İş arkadaşları" skalası ve "Toplam Yaşam Tatmini" iteminde anlamlı bir fark gözlenmiştir (Bkz. Tablo 44). Bu sonuçlara göre hem İş arkadaşları konusunda ($F=4.61$), hem de Toplam Yaşam Tatmini boyutunda ($F=5.35$) kadınlar daha tatmin-kârdırlar ($p<.05$)

Tablo 44 - Cinsiyet Etkenine Göre Örneklemde "İş Arkadaşları" Skalası ve Toplam Yaşam Tatmini İtemi İçin Ortalama Tatmin Değerleri.

	İş arkadaşları		Toplam Yaşam Tatmini
	N	$\bar{X}_i$	$\bar{X}_i$
Erkek	136	3.16	4.29
Kadın	108	3.29	4.73
Toplam	244	3.22	4.48

3) Medeni Hal

Örneklemenin medeni hale göre ayırımı, evli olanların boşanmış veya bekar olanlara kıyasla işin içeriği ($F=3.43$) ve Maaş ($F=4.55$) boyutlarında daha tatmin olduklarını göstermektedir ($p<.05$; Bkz. Tablo 45). Diğer skalalarda ise üç grup arasında tatmin derecesinde anlamlı bir fark görülmemektedir.

Tablo 45 - Medeni Hal Etkenine Göre İşin İçeriği ve Maaş Skalaları İçin Ortalama Tatmin Değerleri.

Medeni hal	N	İşin içeriği $\bar{x}_i$	Maaş $\bar{x}_i$
Evli	113	3.18	2.42
Bekar	127	3.03	2.14
Boşanmış	4	3.35	1.71
Toplam	244	3.10	2.27

4) Sıfat

Örneklem "Uzman" ve "Yönetici" (Bölüm amiri; Departman müdürü veya üst yönetici" diye iki alt-gruba ayrıldığında, toplam üç skala ve iki Kunin-iteminde anlamlı farklılıklar görülmektedir. Her birinde yöneticiler uzmanlardan daha tatminkâr olarak dikkati çekmektedirler (Bkz. Tablo 46).

Tablo 46 - Sıfat Değişkenine Göre İki Gruba Ayrılan Örneklem İşin İçeriği, Gelişme, Maaş, Toplam İş Tatmini (TİT) ve Toplam Yaşam Tatmini (TYT) Boyutlarında Ortalama Tatmin Değerleri.

Sıfat	N	İşin İçeriği $\bar{x}_i$	Gelişme $\bar{x}_i$	Maaş $\bar{x}_i$	TİT $\bar{x}_i$	TYT $\bar{x}_i$
Uzman	186	3.05	2.90	2.14	4.72	4.37
Yönetici	58	3.27	3.12	2.65	5.17	4.85
Toplam	244	3.10	2.95	2.27	4.82	4.48
F-değeri		10.33	4.06	18.27	5.11	4.44
p		<.01	<.05	<.001	<.05	<.05

5) Eğitim Derecesi

Ön-Lisans, Lisans ve Lisans-üstü diye üç alt-gruba ayrılan örneklem hiçbir skala veya Kunin-iteminde anlamlı tatmin farklılıkları göstermemektedir. Aynısı gidilen Üniversite veya mezun olunan bölüm için de geçerlidir.

Orta öğrenimin özel veya resmi okullarda tamamlandığına göre yapılan bir ayırım da anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Sadece Toplam Yaşam Tatmini iteminde özel liselerden mezun olanlar ($\bar{x}_i=4.89$) resmi liselerden mezun olanlara kıyasla ($\bar{x}_i=4.34$) daha tatminkâr olarak dikkati çekmektedirler ($F=6.48$; $p<.05$)

6) Maas

Örnekleme gelir gruplarına ayırdığımızda, sadece İşin içeriği, Gelişme ve Maas skalalarında alt-gruplar arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Genelde bu skalalarda yüksek maaş grubuna yerleştirilenler daha çok tatmin olduklarını belirtmişlerdir (Bkz. Tablo 47).

Tablo 47 - Maas Gruplarına Ayrılan Örneklemin İşin İçeriği, Gelişme ve Maas Skalalarında Ortalama Tatmin Değerleri.

Maas grubu	N	İşin icerigi $\bar{x}_i$	Gelisme $\bar{x}_i$	Maas $\bar{x}_i$
1 milyondan az	45	3.02	2.77	1.89
1-1.5 milyon	53	3.06	2.95	1.92
1.5-2 milyon	50	3.10	2.97	2.13
2-3 milyon	41	3.02	2.81	2.42
3 milyondan fazla	55	3.27	3.20	2.91
Toplam	244	3.10	2.95	2.27
F-degeri		2.42	2.94	17.80
p		<.05	<.05	<.001

Genel bir değerlendirmede bulunulursa, Neuberger ve Allerbeck'in sonuçları bizim örneklemimizde doğrulanmamıştır. Neuberger ve Allerbeck neredeyse her skalada alt-gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulmuşlardır. Bizim örneklemimizde ise aynı değişkenlerde anlamlı tatmin farklılıklarına daha ender rastlanmaktadır.

b) Yurt Dışı Tecrübesine Göre Oluşturulan Alt-Grupların İş Tatmini Boyutunda Karşılaştırılması

Daha önce de belirttiğimiz gibi, yurt dışı yaşantısı tutumlarda bir değişme beraberinde getirebileceği gibi, yurduna döndükten sonra kişinin iş tatminini de olumsuz şekilde etkileyebilecektir. Bu hipotezi sınamak için, örneklemimizin yurt dışı tecrübesi olan ve olmayanlar alt-gruplarının ortalama tatmin değerleri varyans analizi yöntemiyle karşılaştırılmıştır. Verilerimize göre sadece Gelişme skalasında anlamlı bir tatmin farkı söz konusudur ($F=2.95$; $p<.05$). Yurt dışı tecrübesine sahip olanlar ($\bar{x}_1=3.13$) bu tecrübeye sahip olmayanlara kıyasla ($\bar{x}_2=2.90$) gelişme olanaklarından daha çok tatmindirler. Dolayısıyla hipotezimiz doğrulanamamıştır.

Yurt dışında en azından bir yıl yaşamış olanları yaşadıkları ülke; yurt dışına gitme amacına; yurt dışında kalma süresine ve yurda döndükten sonra geçen süreye göre ayırdığımızda da değişik boyutlarda anlamlı tatmin farklılıkları tespit edilememiştir.

Ancak örneklemimizi çalıştıkları şirketlere göre ayırdığımızda Amir ve Çalışma koşulları skalaları ile Toplam Yaşam Tatmini itemi hariç tüm boyutlarda yabancı sermaye ortaklı ve yerli şirketlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Örneklem analizinde de belirttiğimiz gibi yabancı sermaye ortaklı şirketlerde daha büyük bir oranda yurt dışı tecrübeli kişiler çalışmaktadırlar. Tablo 48'de de görüldüğü gibi İşin içeriği, Örgüt ve Yönetim, Gelişme, Maaş ve Toplam İş Tatmini boyutlarında yabancı sermaye ortaklıklarında çalışanlar yerli şirketlerde çalışanlara kıyasla daha tatmin olduklarını belirtmektedirler. İş arkadaşları skalasında ise yerli şirketlerde çalışanlar daha tatminkâr olarak dikkati çekmektedirler.

Tablo 48 - Yabancı Sermaye Ortaklı (YSO) ve Yerli Şirketlerde Çalışanlardan Oluşturulan Alt-Grupların Farklı Boyutlarda Belirttikleri Ortalama Tatmin Değerleri.

		İş Arka- daşları	İşin İçeriği	Örgüt& Yönetim	Gelişme	Maaş	TİT
	N	$\bar{x}_i$	$\bar{x}_i$	$\bar{x}_i$	$\bar{x}_i$	$\bar{x}_i$	$\bar{x}_i$
YSO	112	3.15	3.17	2.77	3.09	2.48	5.05
Yerli	132	3.28	3.05	2.60	2.84	2.09	4.64
Toplam	244	3.22	3.10	2.60	2.84	2.09	4.64
F-degeri		4.44	4.05	4.01	7.60	14.50	5.59
p		<.05	<.05	<.05	<.01	<.001	<.05

E. TARTIŞMA

Çalışmamızda, (özellikle eğitim amacıyla) göç etmiş kişilerin ülkelerine döndükten sonra mesleksel reentegrasyonu konusundaki kuramsal boyutları inceledikten sonra, yurt dışı tecrübesine sahip olan yüksek tahsillilerin ülkelerine döndükten sonra bu konuda sorunlar yaşayacakları vargısına vardık. Mesleksel reentegrasyonun çelişkili geçeceğine dair düşüncelerimizin geçerliliğini ampirik bir şekilde sınamak için, İstanbul'da önde gelen onbir şirkette 244 yüksek tahsilli çalışana bir anket uyguladık. Yanıt aradığımız soruların ilki, yüksek tahsilli geri-göçmenlerinin uygun bir işte; yüksek maaş, statü ve kademede çalışacaklarına dair beklentilerinin ne ölçüde doğrulandığını saptamaktı. İkinci soru ise, yüksek tahsilli geri-göçmenlerinin dönüş sonrası mesleksel reentegrasyonu nasıl yaşadıklarıyla ilgiliydi. İlk sorunun yanıtı nesnel verilere dayanarak verilebilir; ancak ikinci sorunun yanıtı psikolojik bir olguyu kapsamakla birlikte öznel bir değerlendirmeyi içermektedir. Bu öznel değerlendirme için bir iş tatmini ölçümünü gerçekleştirdik.

Sorularımızı yanıtlamak ve bu sorulardan yola çıkarak kurduğumuz hipotezleri sınamak amacıyla İstanbul'da seçtiğimiz önde gelen şirketlerde yüksek tahsilli çalışanlara bir iş tatmini ölçeği ile birlikte, kendi nesnel durumlarını belirleyen bazı soruları sunduk. Kullandığımız İş Tatmini ölçeği Türk popülasyonuna daha henüz uyarlanmadığından dolayı, bu tür bir ön çalışmanın yapılması da bu araştırmamızın bir parçası haline geldi.

Kurduğumuz hipotezleri sınamadan önce, metodolojik açıdan, seçilen örneklemin niteliği ve araştırmamız içerisinde uygunluğu tartışılacaktır. Ardından İş Tatmini ölçeği'nin istatistiksel değerlendirmesi yapıp hipotez sınaması için güvenilirliği belirtilmeye çalışılacaktır.

Metodolojik değerlendirme yapıldıktan sonra yüksek tahsilli geri göçmenlerin özne ve nesnel mesleki reentegrasyonu ile ilgili hipotezler sınanacak ve alınan sonuçların doğrultusunda mesleki reentegrasyonunun ne şekilde gerekleştii konusunda vargılara varılacaktır.

1. ÖRNEKLEM SEÇİMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Örneklemin seçimi bazı kriterleri göz önünde bulundurarak rastlantısal bir şekilde gerekleştii. Deney grubunun belirlenmesinde kişilerin yüksek tahsile (en azından Önlisans'a) sahip olmaları ve yurt dışında bir yıldan fazla bir süre devamlı kalmış olmaları şartı getirildi. Kontrol grubu ise aynı şirkette çalışan diğer yüksek tahsilli kişilerden oluşturuldu. Ancak yaptığımız şirket seçiminde iki sınırlama getirmek zorunda kaldık: (1) Şirketlerin hepsi İstanbul ili içerisinde faaliyet göstermeliydiler; (2) Seçilecek olan şirketler hem deney, hem de kontrol grubunu oluşturabilecek yeterli sayıda yüksek tahsilli elemanı çalıştırmalıydılar. Bu şekilde belirlenen şirketler ve bu şirketlerde çalışanlar dolayısıyla Türkiye'de faaliyet gösteren şirketlerin maaşlı çalışan yüksek tahsilli kişilerin sadece bir kısmını temsil etmektedirler. Ancak bu tür bir sınırlama metodolojik açıdan kaçınılmazdı.

Araştırmamıza dahil etmek istediğimiz 38 şirketten sadece 11'i olumlu bir yanıt verdiğinden dolayı, araştırma sonuçlarını genelleştirmek daha da zorlaşmıştır. Genel olarak şirket yöneticilerinin bu tür bir araştırmadan kaçınmaları şaşırtıcıdır. Sunduğumuz dilekçede gizlilik ilkesine sadık kalacağımızı vurguladığımız gibi, verecekleri destek karşısında ücretsiz olarak çalışanların iş tatmini konusunda bilimsel bir beşeri kaynaklar ölçümünün sonuçlarını da

aktaracağımızı vaad etmiştik. Ancak iş yoğunluğu veya şirket hakkında bilgilerinin şirket dışı kişilerden toplanılmasını istememek bu teklifimize çoğu kez olumsuz bir yanıt getirmiştir. Araştırmamızı destekleyen şirketler dolayısıyla İstanbul'da faaliyet gösteren, önde gelen şirketlerin sadece bir bölümünü temsil etmektedirler.

Araştırmamıza katılan şirketler yabancı sermaye ortaklı ve yerli şirketler diye iki gruba ayrıldığında faaliyet alanı açısından da farklıdırlar. Türk şirketleri daha çok hizmet alanında, yabancı ortaklı şirketler ise üretim alanında faaliyet göstermektedirler (Bkz. Tablo 15). Şirket seçiminde belirlenen tüm bu kısıtlamalar örneklemin temsil gücünü etkilemiştir. (Özellikle dağıtılan anketlerin sadece % 61'i istatistiksel değerlendirmeye dahil edilebildiğini düşünürsek.)

Örneklemin özelliklerine bakıldığında yabancı sermaye ortaklı şirketlerde ve yerli şirketlerde çalışanlarının yaklaşık eşit oranda temsil edildikleri görülmektedir (Bkz. Tablo 16). Bu sonuç beklenmekteydi, zira örneklem seçiminde özellikle bu hususa dikkat edilmişti.

Dikkate alınan diğer bir husus ise, özellikle orta kademedeki idari ve teknik uzman sıfatıyla çalışan kişileri araştırmaya dahil etmektir. Bu doğrultuda bizim ile işbirliği yapan personel yöneticilerinden, ölçeğimizi özellikle orta ve alt yönetim kademesinde çalışanlara dağıtmalarını istedik. Bu nedenle daha üst düzey yöneticilerinin örneklemimizdeki oranı düşüktür (Bkz. Tablo 20).

Yönetim kademesinde daha üst kademelere ilerlememiş çalışanlara yönelmemiş, demografik dağılımı etkilemiştir. Çalışmamıza yardımcı olan çalışanlar daha çok düşük yaş gruplarında yoğunlaşmaktadırlar (Bkz. Tablo 17) ve dolayısıyla

evlilerin oranı da göreceli düşüktür (Bkz. Tablo 19). Bu genç ve bekar yüksek tahsilliler örnekleminde kadınların sayısı erkeklerinkine yakın olması da tabii ki şaşırtmayacaktır.

Özetleyecek olursak, örnekleminiz orantısal olarak az sayıda yurt dışı tecrübesine sahip çalışanları kapsarken, genel olarak eşit şekilde yabancı sermayeli ortaklı yerli şirketlerde, çoğunlukla genç ve bekar, genellikle yönetim kademesinin alt-ortasında yer alan kadın ve erkekler çalışanları kapsamaktadır. Örnekleminizin bu nitelikleri yapılacak olan tüm incelemelerde göz önüne alınmalıdır.



2. İŞ TATMINİ ÖLÇEĞİNİN TÜRK POPÜLASYONUNA UYARLANMASI

İş Tatmini Ölçeği'nin Türk popülasyonuna uyarlama çalışması aslında Türkiye'de çalışanlar nüfusunun bazı özelliklerini yansıtacak temsili bir örnekleme yapılmalıdır. Ancak amacımız bu ölçeği Türk toplumuna uyarlamak değil, bu tür bir çalışma için ön hazırlıklarda bulunmak olabilir. Asıl amacımız yurt dışı tecrübesine sahip olanların ülkelerine döndükten sonra mesleki ortamı ne ölçüde diğer çalışanlardan farklı değerlendirdikleri sorusunu yanıtlamaktır. İş tatmini ölçeği ile yüksek tahsilliler örnekleminizde saptanan değerlerin ne derecede güvenilirli olduğu belirlenmeden, alınan sonuçların değerlendirmesi de bilimsel kriterlere dayanamaz.

Bu bölümde, aldığımız ölçüm sonuçlarını test kuramı çerçevesinde değerlendirmeye çalışacağız. Kuramsal olarak bir ölçeğin geliştirilmesinde sırasıyla şu hususlar dikkate alınır: 1) Ölçülecek niteliğin belirlenmesi; 2) Kuramsal çerçeveye dayanarak itemlerin seçimi; 3) Örneklemin belirlenmesi; 4) Örneklemden alınan sonuçların analizi; 5) Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi; 6) Ölçeğin geçerliliğinin belirlenmesi; 7) Ölçekle ilgili normların oluşturulması (1).

İlk üç hususa önceden de değinmiştik. İş tatmini ölçeği ile kişinin önemli görülen iş boyutlarını bilişsel bir şekilde değerlendirmesi istenmektedir. Ayırıcı bir iş tatmin araştırması niteliğini taşıyan bu ölçekte yer alan itemler Neuberger'in kapsamlı ön çalışmaları sonucunda belirlenmiş ve bizim çalışmamıza tercüme edilerek aktarılmıştır. Yapacağımız item analizi bu tercümenin ne ölçüde uygun olduğunu gösterecektir. Ancak örnekleminiz önceden belirtilmiş bazı kriterler doğrultusunda seçildiğinden, bu item analizi ilk başta sadece bu kriterlere uyan Türk popülasyonu için geçerlidir. Bunun

(1) Bkz. Grubitzsch, 1978; Lienert, 1969.

yanında alınan sonuçlarının Alman örneklemiyle karşılaştırılması sadece kısıtlı bir şekilde yapılabilir.

Amacımız İş Tatmini Ölçeği'ni Türk popülasyonuna uyarlamak olmadığından dolayı, geçerlilik ve norm çalışmalarından vaz geçilmiştir. Araştırma amacımız çerçevesinde ölçeğin öznel ve güvenilirli olması daha büyük bir önem taşımaktadır.

a) Skala Tatmin Değerlerinin Dağılımı

Skala Ortalama ve kunin Değerlerine bakıldığında (Bkz. Tablo 26 ve 27) ilk dikkati çeken olgu, "Maaş" boyutu hariç tüm boyutlarda kuramsal ortalamanın üstünde saptanan değerlerdir. Ancak bu bulgu, yapılan diğer tatmin araştırmalarıyla çelişmemektedir. Genelde iş tatmini araştırmalarında tatmin derecesi yüksek görülür. Bu konuda yapılan kuramsal tartışmalarda özellikle insanların sorun olarak yaşadıkları tatminsizliği, gerçekleri olduğundan güzel algılamakla gidermeye çalıştıkları öne sürülmektedir (2). Bu tür "resignatif" iş tatmini (3) aslında rahatsız edici gerçeklerin değiştirilememesi inancından doğan beklentileri düşürmekle tanımlanır. Gebert'e göre, gerçeklerin değerlendirilmesi sadece "iyi-kötü" boyutunda değil, aynı zamanda bu gerçeklerin değişebilirliği tahminine dayanmaktadır. Değiştirilemez diye algılanan bir durum, kişi tarafından daha tatmin edici olarak yorumlanabilmektedir (4).

Skala ortalama değerlerinin kuramsal ortalamanın üstünde olmaları ölçeğin genelleme ve zorunlu seçim ilkelerine göre hazırlanmasına da bağlanabilir. Kişi günlük olaylardan soyutlaştırarak genel bir değerlendirmede bulun-

(2) Neuberger ve Allerbeck, 1978, ss. 66-69.

(3) Bruggemann ve diğ., 1975.

(4) Gebert, 1983, s. 37; bunun yanında benzer bir eleştiri için bkz. Borg, 1987.

maktadır. Bu genel değerlendirme olumlu yanıt eğilimini de beraberinde getirebilir (5).

Tablo 26'ya bakıldığında skalaların zorluk endeksleri .80'nin altındadır. Ancak İş arkadaşları ve Amir skalalarının itemleri kolayca olumlu şekilde yanıtlanabilen türdendirler. Skala Toplam Değerlerinde görülen sol eğilim (Bkz. Tablo 28 ve Ek-3a-g) aynı vargıya yol açmaktadır.

Diğer bir bulgu, Maaş boyutunda belirtilen tatminin kuramsal ortalamanın altında olmasıdır. Almanya'da yapılan çalışmalarda bu bulguya rastlanmadığından dolayı, Maaş boyutundaki göreceli tatminsizlik Türkiye'nin ekonomik şartlarında aranmalıdır. Reel ücretlerinin enflasyon karşısında son on yılda azalma göstermesi bu tatminsizliği açıklayabilir. Diğer yandan yüksek tahsilli çalışanların "batılı orta sınıfın" yaşam seviyesine yakın beklentilerde bulundukları, ancak bu beklentilerin gerçekleşmediğinden dolayı gelir seviyesinden tatmin olmadıkları şeklinde bir yorumda bulunmak da mümkündür.

Bu yorum Toplam İş Tatmini (TİT) ve Toplam Yaşam Tatmini (YT) itemlerine verilen yanıtlardan da desteklenmektedir (Bkz. Tablo 27). Toplam İş Tatmini iş durumunun genel bir değerlendirmesidir. Alman örnekleminde Toplam İş Tatmininin, Toplam Yaşam Tatmininden daha az olduğu görülmüştür. Neuberger ve Allerbeck bu olguyu, diğer yaşam alanlarına kıyasla iş alanı daha sık beklentilerin gerçekleşmediği bir alan olarak yaşandığı şeklinde yorumlamaktadırlar (6). Bizim örnekleminizde tam tersine bir bulgunun saptanması, diğer yaşam alanlarının daha çok düş kırıklıklarla dolu olduğunu düşündürmektedir. Bu yaşam içerisinde işin tatmin edici olması bu nedenle çok daha büyük bir önem taşımaktadır. Ça-

(5) Neuberger ve Allerbeck, 1978, s. 68.

(6) İbid., s. 57.

alışma ortamının daha nitelikli olmasına ilişkin girişimlerde (quality of working life) bu bulgu dikkate alınmalıdır.

Genel olarak Alman ve Türk örneklemelerinde alınan sonuçları kıyaslamak örneklemelerin farklı olmalarından dolayı zordur. Alman örnekleminde tüm kesitlerden çalışanlar standardizasyon çalışmasına dahil edilmişken, bizim örneklemimiz yüksek tahsilli çalışanlardan oluşmaktadır. Neuberger ve Allerbeck çalışmalarında eğitim düzeyine göre yaptıkları bir ayırım sonucunda 181 yüksek öğrenimli çalışanların ortalama skala değerlerini zorluk endeksi şeklinde vermektedirler (7). Bizim örneklemimizin Kunin itemlerinde belirlenen zorluk endeksleriyle kıyaslamaya gidildiğinde (Bkz. Tablo 49), iki grup arasında sadece üç boyutta büyük farklılıklar görülmektedir.

Tablo 49'da verilen karşılaştırmaya göre Türk örnekleminde Alman yüksek tahsilliler örneklemine kıyasla "Gelişme" olanakları daha tatmin edici olarak algılanmaktadır. Burada Türkiye'de son yıllarda yaşanan dinamik değişimlerin büyük bir rol oynadığı, ayrıca göreceli genç olan örneklemimizin yükselme beklentileri henüz düş kırıklığı ile sonuçlanmadığı düşünülebilir.

Türk örnekleminin Maaş ve Toplam Yaşam Tatmini boyutlarındaki göreceli tatminsizliğine önceden de değinmiştik. Yeniden bu konuyu irdelemek gereksizdir. Yine de bir hususu vurgulamakta yarar vardır. Önceden de belirttiğimiz gibi, örneklemimiz İstanbul'da faaliyet gösteren önde gelen (!) yerli ve yabancı sermaye ortaklı şirket çalışanlarını temsil etmektedir. Buna rağmen, bu kuruluşlarda çalışanların yaşam tatmini göreceli düşükse, yaşam ve iş tatmini arasında yakından bir ilişki olmadığı düşünülmelidir. Yapılan t-Test so-

(7) İbid., s. 110.

nucunda Toplam Yaşam Tatmini ve Toplam İş Tatmini itemleri arasında $r=.41$ düzeyinde göreceli zayıf ama anlamlı ($p<.001$) bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgudan yola çıkarak, iş tatmininin yaşam tatminine bir şekilde yansıdığını varsayarsak, bu denli olumlu iş koşullarında çalışmanın bile yüksek tahsilli çalışanlarımızın yaşam tatminini arttırmakta yetersiz kaldığı sonucuna varabiliriz.

Tablo 49 - Yüksek Tahsilli Türk (N=244) ve Alman (N=181) Örneklemelerinde Kunin İtemlerinin Zorluk Endeksleri (P).

Skala	Türk P	Alman P
İş arkadaşları	.74	.80
Amir	.71	.70
İşin içeriği	.73	.73
Çalışma koşulları	.69	.65
Örgüt ve Yönetim	.57	.58
Gelişme	.63	.47
Maas	.43	.61
Toplam İş Tatmini	.64	.63
Toplam Yaşam Tatmini	.58	.71

b) İtem Analizlerinin Değerlendirilmesi

İtem analizinde skalaları oluşturan her bir itemin dahil olduğu skalanın ölçümüne ne ölçüde katkıda bulunduğu incelenmektedir. Bu amaçla her bir itemin zorluk endeksi belirlenirken, item değerinin skala değeriyle korelasyonu diye tanımlanan ayırıcı endeksi de hesaplanır. İtemlerin zorluk endeksi her bir skala içinde ortalama olarak Tablo 36'da verilmiştir. Görüldüğü gibi ortalama item zorluk endeksleri kritik değer olarak belirlenen $P=.80$ 'in altındadır. İş arkadaşları, Amir ve İşin içeriği skalalarının item ortalama zorluk endeksleri daha yüksek olarak dikkati çekerken, bu bulgu Alman örneğinde alınan sonuçları da doğrulamaktadır (8).

(8) İbid., s. 70.

Tablo 29-34'de verilen ayırmacı endekslerine bakıldığında ise, toplam 72 itemden sadece 7 itemin .40 değerinin altında olduğu görülmektedir. Bu itemlerin ikisi İş arkadaşları skalasında, üçü ise İşin içeriği skalasında yer almaktadırlar. İş arkadaşları skalasında "rahat" sıfatı olumlu anlamda kullanıldığı halde, çoğu kişi tarafından olumsuz bir nitelikte yorumlanmıştır. "Rahat" sıfatı sorun yaratmayan veya hoşgörülü anlamını taşıdığı gibi; kayıtsız veya sorumsuz diye de algılanabilir. Bu denli çok-anamlı bir item ölçekte yer almamalıdır. İş arkadaşları skalası sadece 8 sıfat ile betimlendiğinden dolayı "rahat" itemin yerine olumlu bir ifade taşıyan başka bir item seçilmelidir (örneğin, "hoşgörülü").

İşin içeriği skalasında en az ayırmacı niteliğe sahip olan item "sonucu görebiliyorum" itemidir. Bu item iş bölümünün, uzmanlaşmanın ve aynı zamanda takım çalışmasının arttığı bir çalışma ortamında anlamsız gelebilir. Düzeltilmiş ölçekte bu itemin de yeri olmamalıdır. "Başkalarına bağımlı" itemi de hem olumlu, hem olumsuz, hem de nötr olarak algılanabilir. Ölçekte olumsuz anlamda kullanılmak istenen bu itemin de başka bir şekilde ifade edilerek değiştirilmesi gerekmektedir. Ayırmacı endeksi düşük olan diğer bir item ise, aynı skalada yer alan "beni yeterince zorlamıyor" itemidir. Bu item "kapasitemin/yeterimin altında" gibi bir şekilde ifade edilirse, ayırmacı değeri yükselecektir inancındayız.

Sorunlu olarak görülen diğer iki item ("1. inatçı" ve "45. işi bakımından iyi") kritik değerin çok yakınında. Dolayısıyla bu itemler alınan skala sonuçlarını fazla etkilemeyeceklerdir. Şimdilik ölçekten çıkarılmalarına bu nedenle gerek yoktur.

Sayılan itemlerin düşük ayırım endeksleri skalaların ortalama item ayırım endekslerini de düşürmüştür. Tablo 36'da

verilen değerler yine de göreceli yüksek ve kritik değer in üstündedir. Sonuçta ölçeğimizin zayıf itemleri bulunduğ u halde homojen skalalardan oluştuğ unu söyleyebiliriz. Bu homojen skalaların ne derecede birbirinden bağımsız olduklarını ise Tablo 38 göstermektedir.

Skalalar arası korelasyonlar anlamlı olmakla birlikte, interkorelasyon değerleri skalaları birbirinden bağımsız diye nitelendirebilecek düzeyde düşüktürler. En büyük korelasyon değerleri Örgüt ve Yönetim ile Geliş me veya Maaş skalaları arasında bulunmuştur. Örgüt ve Yönetim skalasına Neuberger ve Allerbeck'in de işaret ettiğ i gibi, genel bir iş tatmin değerlendirmesi katıldığı düşünölmelidir (9). Çalışan; iş arkadaşlarını, maaşını, amirini veya çalışma koşullarını her gün algılamaktadır. Örgüt ve Yönetim ise daha soyut bir olgudur. Dolayısıyla Örgüt ve Yönetim skalası değerlendirildiğ inde genel iş yaşantısının değerlendirmesi de karışmaktadır.

Kunin itemleri, ölçeğ i yanıtlayan kişinin skala itemlerinin betimleyemediğ i konuları da değerlendirmesine dahil etmesini sağlamaktadırlar. Her bir skalanın sonuna eklenen bu itemlerin Skala DİToplam Değ eriyle yüzde yüz ilişkili olmaları bu yüzden beklenmemeli. Yine de yüksek bir korelasyon skala itemlerinin büyük ölçüde tanımlanan iş boyutunu betimledikleri şeklinde yorumlanabilir. Her bir skalanın Kunin itemiyle ilgili Skala Toplam Değ eri arasında hesaplanan korelasyon değerleri (Bkz. Tablo 39) oldukça yüksektirler ve skala itemlerinin büyük ölçüde ilgili iş boyutlarını betimlediklerini göstermektedir. Toplam İş Tatmini ile ilgili Skala Toplam Değ eri korelasyonu da Alman örnekleminde alınan sonuçlara kıyasla göreceli yüksektir. Bu bulgu, skalaların toplam iş tatminini belirleyen hususların büyük bir bölümünü kapsadığına işaret etmektedir.

(9) İbid., ss. 78-79.

c) İş Boyutlarının Kişisel Öneme Göre Değerlendirilmesi

İş Tatmini Ölçeği'nin son bölümünde sekiz iş boyutuyla ilgili kişisel bir önem değerlendirmesi yapılması istenmektedir. Bu değerlendirmede anketi dolduran kişi toplam 80 puanı istediği şekilde belirlenen boyutlara dağıtabilmektedir. Tablo 42'de de görüldüğü gibi, yüksek tahsilli çalışanlarımız bir işin değerlendirmesinde özellikle maaş, yapacakları işin niteliği ve gelişme olanaklarını dikkate almaktadırlar.

Maaş konusuna verilen önem alman örneklemini için de gözlenmiştir ve çalışanların ekonomik ögelere öncelik tanıdıklarını göstermektedir. İşin içeriğine verilen önem ise, kişinin her işi değil, kendisini gerçekleştirebilecek, anlamlı ve ilginç gelen işleri seçtiğine işaret etmektedir. Gelişme boyutunun da ilk sıralarda yer almasının nedeni, örneklemimizin daha çok göreceli genç nüfustan oluşmasında aranabilir.

Bunun yanında önceden de belirttiğimiz gibi, Türkiye'de ekonomik alanda büyük değişim süreçleri yaşanmaktadır ve bu dinamiklerin içerisinde mesleksel ilerleme daha olası görülebilmektedir. Yönetim kademelerinde yükselmek bunun yanında gelir seviyesi ile olan tatminsizliği gidermenin bir aracı olarak algılanabilir.

İş güvencesi boyutunun Alman örneklemine kıyasla bu denli önemsiz olarak belirtilmesi ise, farklı şekilde yorumlanabilir. Bir yandan örneklemimiz Alman örnekleminden seçkinliği ile ayrılmaktadır. Yaptığımız ölçüme sadece yüksek tahsillileri dahil ettik ve gençlerin oranı göreceli yüksektir. Yüksek tahsilli ve üstelik genç çalışanların işi kaybetme kaygısı, özellikle İstanbul'un önde gelen şirketle-

rinde çalıştıkları dikkate alındığında, doğal olarak düşük beklenebilir. Bu çalışanlar, işten çıkarıldıkları takdirde bile, kolaylıkla yeni bir iş bulacaklarını düşünebilirler. Diğer yandan bu bulgu Neuberger ve Allerbeck'in verileriyle de kısmen desteklenmektedir. Neuberger ve Allerbeck'in verilerine bakıldığında, eğitim düzeyinin artmasıyla iş güvencesine verilen önem de azalmaktadır (10). Ancak Alman yüksek tahsilliler örnekleminde (N=50) yine de iş güvencesi önem sıralamasında üçüncü sırada yer almaktadır. Türk örnekleminde ise son sırada.

Şaşırtıcı diğer bir bulgu ise Alman örnekleminde gelişme olanaklarını verilen göreceli az önemdir. Neuberger ve Allerbeck bu olguyu resignatif bir tutumun ifadesi şeklinde yorumluyorlar. Almanya'da çalışanların yükselme olanakları zaman içerisinde o denli belirginleşmektedir ki, yükselme istekleri karşılanamadığına göre, bu boyutun önemi indirgenmelidir (11).

Genel olarak kişisel önemliliğin değerlendirilmesinde temkinli davranmak gerekir. Neuberger ve Allerbeck'in de ileri sürdüğü gibi, bu değerlendirmenin zaman üzerine güvenirliği (test-retest güvenirliği) oldukça düşük olmakla beraber, önem değerlendirmesinin ne ölçüde karar verme sürecini etkilediği de belirsizdir. Bu nedenle yorumlarımız ancak bir eğilimin varsayımı şeklinde değerlendirilmelidir.

d) Örneklem Alt-Gruplarının İş Tatmini Boyutunda Kıyaslanması

Araştırmamızda, çalışanların iş tatmini yaşadıkları iş ortamının bilişsel düzeyde değerlendirilmesiyle ölçmeyi denedik. Bu öznel değerlendirmenin ne şekilde başka öğelerin

(10) İbid., Tablo 3.6-1, s. 121.

(11) İbid., s. 122.

(örneğin, yaş, cinsiyet vb.) etkisinde kaldığını bu ögelere göre oluşturulan alt-grupların kıyaslamasıyla yanıtlamaya çalıştık. Neuberger ve Allerbeck'ten farklı olarak birkaç istisna dışında yaş, cinsiyet, medeni hal ve eğitim derecesi etkenlerine bağlı olarak iş tatmini konusunda farklı bir değerlendirme gözlenememektedir. Gözlemlenen farklılıkların ise ne ölçüde istatistiksel bir yanılmanın sonucu olduğu da belirsizdir.

Bilindiği gibi, varyans analizlerinin verdiği "anlam-
lı" sonuçlar bir yanılma payı (.05, .01 veya .001 düzeyinde) içermektedirler. Örneğin; eğer 100 varyans analizi yapıldığı takdirde ve anlamlılık düzeyi $p=.05$ olarak sabit tutulduğunda, alınan sonuçların 5'i tanım icabı yanlış olabilir. Biz yedi skala, artı iki Kunin itemi için toplam 17 değişkene göre ayrılan altgruplar arasında varyans analizi yöntemiyle farklılıklar tespit etmeye çalıştığımıza göre toplam $(8 \times 17 =)$ 126 varyans analizi yaptık. Düşük sayıda tespit ettiğimiz anlamlı farklılıklar bu nedenle temkinli bir şekilde yorumlanmalıdır.

Neuberger ve Allerbeck'e kıyasla az sayıda anlamlı farklılıklar bulmamızın bir nedeni örneklemimizin seçkin ve göreceli küçük olmasıdır. Örneklem sayısı arttıkça, küçük farklılıklar bile istatistiksel yönden anlam kazanabilirler. Neuberger ve Allerbeck de zaten gözlemledikleri farklılıkların anlamlı olmakla beraber, çok küçük olduğunu vurgulamaktadırlar (13).

Bu kuramsal sınırlar içerisinde aldığımız sonuçları değerlendirecek olursak literatürde iş tatmini ile yaş arasında savunulan ilişkinin (14) bir boyut dışında görülemediğini belirtmemiz gerekir. İşin içeriği skalasında ilerleyen

(13) İbid., ss. 97-102.

(14) Bkz. İbid., Imbach ve Steiner, 1981; Weinert, 1981.

yaş ile iş tatmininin arttığını çalışanların zaman içerisinde kendi beklentilerine uygun işe girdikleri şeklinde yorumlayabiliriz (bkz. Tablo 43).

Cinsiyet değişkenine göre bir değerlendirmede bulursak İş arkadaşları ve Yaşam tatmini boyutlarında kadınların daha çok tatmin olduklarını görmekteyiz. İş arkadaşları skalasında bu fark anlamlı olduğu gibi yine de göreceli küçüktür (Bkz. Tablo 44). Zorluk endeksini esas alırsak kadınların % 76'sı tatmin olduğunu belirtirken, erkeklerin % 72'si de aynı değerlendirmede bulunmaktadırlar. Toplam Yaşam Tatmini iteminde ise fark biraz daha büyük: yaşamlarından kadınların % 62'si, erkeklerin ise % 55'i tatmindir. Kadınlar örneklemin erkekler örnekleminden ortalama olarak daha genç olduğunu düşünürsek, bu farkın cinsiyet etkeninden değil, belki de yaş etkeninden kaynaklandığı şeklinde yorumlayabiliriz. Neuberger ve Allerbeck de gençlerin Toplam Yaşam Tatmininin daha yüksek olduğunu belirtmektedirler (15).

Medenihal değişkeni başka değişkenlerin etkisini içermektedir. Önceden belirttiğimiz gibi, alt-grupların oluşturulması bir ölçüye kadar değişkenler arası ilişkilerden soyutlaştırmayı gerektirmektedir. Örneğin, evli olan kişilerden oluşan bir alt-grup doğal olarak daha yaşlı, daha yüksek kademe ve maaş grubunda olabilir. Evlilerin bekarlara kıyasla maaşlarından daha tatmin olmaları bu yüzden sadece medeni durumlarının bir sonucu olmayabilir.

Yönetim hiyerarşisinde aldıkları yere göre (sıfat) yaptığımız ayırimda beş boyutta yöneticilerin uzman elemanlardan daha tatmin olduklarını görmekteyiz. Neuberger ve Allerbeck bu şekilde bir ayırım yapmadıklarından, bu değişkenin Alman örneklemiyle kıyaslanması olası değildir.

(15) Neuberger ve Allerbeck, 1978, s. 103.

Örneklememize dahil edilen yöneticiler uzmanlara kıyasla daha çok erkeklerden, evlilerden, yurt dışı tecrübelilerden, daha yüksek yaş, eğitim ve maaş gruplarından oluşmaktadır. Dolayısıyla bazı skalalarda daha yüksek tatmin belirttikleri şaşırtmamalıdır. Yönetici olmak zaten mesleksel ilerlemenin gerçekleştiğini göstermektedir. Bu nedenle Gelişme ve Maaş skalalarında yöneticilerin uzmanlara kıyasla daha tatmin olmaları doğaldır. Ancak yaptığı işinde başarılı olanların terfi ettiklerini varsayarsak, yaptıkları işten tatmin olan yöneticilerin oranı da yüksek olarak beklenebilir. Yöneticilerin sahip oldukları mesleksel olanaklar onların Toplam İş Tatminini yükseltirken, aynı anda toplum içinde gördükleri prestij ve statü artışı da yaşam tatminlerini de yükseltebilmektedir. Yine de Toplam Yaşam Tatminleri iş tatmininden düşük olması sadece yüksek tahsilli uzmanların değil, yöneticilerin de iş tatmininin ne denli büyük kişisel bir önem taşıdığına işaret etmektedir.

Özetlersek, Türkçe'ye çevirip seçkin bir örnekleme uyguladığımız İş Tatmini Ölçeği istatistiksel değerlendirmelerin ışığında aslının niteliğine sahiptir. Tablo 37'de sunduğumuz göreceli yüksek içsel güvenirlik değerleri de bu ölçekle yaptığımız çalışmanın yöntem açısından sakıncası bulunmadığını göstermektedir. Belirttiğimiz düzeltmeler yapıldığı takdirde, bu ölçeğin Türkiye normlarını oluşturmak için gereken çalışmalar yapılabilir.

Metodolojik açıdan hipotezlerimizi sınamak için seçilen örneklem ve ölçek yeterli güvenirliğe sahiptir. Bundan sonraki bölümlerde bu hipotezlerin ne ölçüde doğrulandığını değerlendirmeye çalışacağız.

3. YÜKSEK TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN MESLEKSEL DURUMUNUN NESNEL DEĞERLENDİRİLMESİ

"Göç Olgusu ve Türk İşçi Göçü" başlıklı kısımda dış göç olgusunu üç basamaklı bir süreç olarak tanımlamıştık. Son basamak diye sayılan geri göçü değerlendirebilmek için, göçe karar verme ve dış ülkede yaşam basamaklarıyla olan ilişkiliği göz önünde bulundurmak gerekir.

Genellikle eğitim amaçlı göçmen (bir ölçüye kadar teknik göçmen de) tüm dış göçlerinde etkin olan ekonomik nedenlerden yola çıkarak bu kararını vermektedir. Ülkesindeki işsizlik ve yüksek rekabet, eğitim kurumlarının donatım eksiklikleri veya en yeni bilgileri uluslararası üne sahip üniversite ve öğretim üyelerinden edinmek nedeniyle yurt dışına gidenlerin çoğu, ülkelerine döndükten sonra daha iyi ve uygun işlerde çalışmayı da ümit etmektedirler.

Türk işçi göçünün nedenleri arasında, yurt dışında biriktirilen sermaye ile geri dönüş sonrası özel bir işletmenin sahibi olma beklentisinin çok yaygın olduğunu göstermiştik. Bu şekilde işçi göçmen, hem maddi olarak kendisinin ve ailesinin geleceğini güvenceye alacağına inanmaktadır, hem de toplum içinde saygınlığını arttıracığını ümit etmektedir. Verilere bakıldığında ise bu beklentilerin büyük ölçüde gerçekleşmediğini görmekteyiz. Biriktirilen sermaye yanlış yatırımlardan dolayı yitirilirken, özellikle sosyal alanda göçmen ailesinin yeniden uyum sağlaması zorluklarla doludur.

Eğitim amaçlı göçmen, sosyo-ekonomik durumu ve göç şartları ne denli farklı olsa da, göç kararını verirken işçi göçmenine benzer değerlendirmelerde bulunmaktadır. Kendisi de ülkesinde karşılaştığı olumsuz koşulların etkisinde, daha iyi koşulların var olduğunu düşündüğü ülkelere göç ederek, dış

ülke yaşantısından kazançlı çıkacağını; göç sayesinde elde ettiği birikimi geri dönüş sonrası ülkesinde kendisine avantaj sağlayacak şekilde değerlendirebileceğini ümit etmektedir. Eğitim amaçlı göçmen ülkesine döndükten sonra, yaşlılarından farklı olarak, bu dış ülke yaşantısından dolayı hem akademik bir kazanç, hem de buna bağlı olarak daha yüksek bir prestij ve statüye sahip, geliri ve gelişme olanakları daha çok olan bir işe gireceğine inanmaktadır.

Eğitim amaçlı göçmenlerin bu beklentileri, uluslar arası kurumlarca yürütülen ve yüksek tahsillilerin geri dönüşünü desteklemek amacını taşıyan programların önerilerinde de dikkate alınmıştır. Oomen, yüksek tahsilli kişilerin kendi ülkelerine döndüklerinde mesleksi alanda özel bir ortama ve öncelikli bir muameleye gerek duyduklarını savunurken (1), Keely de geri dönüş sonrası reentegrasyonun ön koşulu olarak çekici iş koşullarına sahip, maddi tatminin yanında belirgin bir özgürlük sağlayan mesleksi ve gelişme olanaklarının bulunduğu işe yerleştirmenin önemini vurgulamaktadır (2).

Yaptığımız ampirik araştırmada eğitim amaçlı göçmenlerin mesleksi alanda beklentilerinin ne ölçüde gerçekleştiğini incelemeyi amaçladık. Araştırmamızın amacını belirlediğimiz bölümde de yurt dışı tecrübesine sahip yüksek tahsilli çalışanların beklentilerini üç hipotez şeklinde ifade ettik. Bu hipotezlere göre yurt dışı tecrübesine sahip olan yüksek tahsilli çalışanlar (deney grubu) bu tecrübeye sahip olmayan yüksek tahsilli çalışanlara (kontrol grubu) kıyasla

- 1) Daha yüksek maaşlı işlerde çalışmaktadırlar;
- 2) Yönetim hiyerarşisinde daha yüksek kademelerde yer almaktadırlar;

(1) Oomen, 1989, s. 194.

(2) Keely, 1986, s. 186.

- 3) Statü ve prestij açısından da daha avantajlı görünen yabancı sermaye ortaklı şirketlerde çalışmaktadırlar.

Eğer araştırmamıza dahil edilen örneklemin yeterli bir şekilde özel şirketlerde yüksek tahsilli çalışanları temsil ettiğini varsayarsak; Tablo 16, Tablo 20 ve Tablo 21'de sunduğumuz verilere göre üç hipotez de doğrulanmıştır. Ancak, Ki-kare Testi ile incelediğimiz dağılımlar her ne kadar deney ve kontrol grubu arasındaki farklılıkları anlamlı gösteriyorsa da, bu farklılıkların başka değişkenlerin etkisiyle açıklanamayacağı da ispatlanmalıdır.

Deney ve kontrol grubunun maaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında (Tablo 21) orantısal olarak üst maaş gruplarında yurt dışı tecrübeli çalışanların daha çok bulunduğu görülmektedir. Ancak bir çalışanın aylık geliri sıfatına, cinsiyetine, yaşına veya çalıştığı şirketin yerli veya yabancı ortaklığına da bağlı olabilir.

Cinsiyet değişkeninin bu farklılığın oluşumunda etkili olduğu Tablo 18'deki verilere göre düşünülemez, zira deney ve kontrol grubunda erkek-kadın oranları birbirine yakındır. Ancak deney grubu (Tablo 17'de belirtildiği gibi) 20-24 yaş grubunda orantısal olarak az, 40-49 yaş grubunda daha çok yer almaktadır. Yaşın deney ve kontrol grubu arasındaki farkı açıklamayacağını sınamak için 25-39 yaş grubu için ayrı bir dağılım tablosu oluşturuldu ve Ki-Kare Testi ile dağılım farklılıklarının anlamlılığı araştırıldı (Bkz. Tablo 50). Aldığımız sonuçlara göre bu yaş grubunda da yurt dışı tecrübeli çalışanlar daha üst maaş gruplarında yer almaktadırlar ($X=9.88$; $df=4$; $p<.05$).

Tablo 50 - 25-39 Yaş Grubunda Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Çalışanların Maaş Gruplarına Dağılımı.

Maaş Grubu	Yurt Dışı Tecrübesi?		
	Evet	Hayır	Toplam
500 bin-1 milyon	1	15	16
1-1.5 milyon	9	28	37
1.5-2 milyon	10	29	39
2-3 milyon	5	31	36
3 milyonun üstü	17	27	44
<u>Toplam</u>	<u>42</u>	<u>130</u>	<u>172</u>

Sıfat değişkeninin de deney ve kontrol grupları arasındaki maaş farkını açıklayamadığını sınamak için, Ki-Kare Testi ile teknik ve idari uzmanların maaş gruplarına dağılımı incelenmiştir. Tüm örneklem için olduğu gibi, uzmanlar grubunda da deney ve kontrol grubu arasında anlamlı bir fark görülmektedir ($\chi^2=14.24$; $df=4$; $p<.001$) (Bkz. Tablo 51).

Tablo 51 - Uzmanlar Grubunda Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Çalışanların Maaş Gruplarına Dağılımı.

Maaş Grubu	Yurt Dışı Tecrübesi?		
	Evet	Hayır	Toplam
500 bin-1 milyon	1	44	45
1-1.5 milyon	10	41	51
1.5-2 milyon	11	32	43
2-3 milyon	6	23	29
3 milyonun üstü	7	11	18
<u>Toplam</u>	<u>35</u>	<u>151</u>	<u>186</u>

Son olarak örneklemimizi yabancı sermaye ortaklı ve yerli şirketler gruplarına ayırarak, yurt dışı tecrübelilerin maaş gruplarına dağılımını inceledik. Yaptığımız Ki-Kare analizleri yabancı sermaye ortaklı şirketlerde deney ve kontrol grubu arasında bir dağılım farkının olmadığını, ancak yerli şirketlerde yurt dışı tecrübeli çalışanların daha üst

maaş gruplarında yer aldığını göstermiştir ($\chi^2=20.71$; $df=4$; $p<.001$) (Bkz. Tablo 52).

Tablo 52 - Yerli Şirketlerde Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Çalışanların Maaş Gruplarına Dağılımı.

Maaş Grubu	Yurt Dışı Tecrübesi?		Toplam
	Evet	Hayır	
500 bin-1 milyon	0	36	36
1-1.5 milyon	5	29	34
1.5-2 milyon	3	18	21
2-3 milyon	2	21	23
3 milyonun üstü	8	10	18
Toplam	18	114	132

Bu yaptığımız ek analizler yurt dışı tecrübeli kişilerin başka değişkenlerden açıklanamayacak şekilde daha üst maaş gruplarında yer aldıklarını göstermektedir. Dolayısıyla yurt dışı tecrübeli çalışanların, ülkelerine döndükten sonra daha yüksek maaşlı işlerde çalışacakları yönündeki beklentileri gerçekleşmektedir. Bu olgu özellikle yerli şirketlerde çalışanlar için geçerlidir.

Eğitim amaçlı ve teknik göçmenlerinin diğer bir beklentisi, ülkelerine döndükten sonra daha yüksek yönetim kademelerinde yer alacaklarıdır. Bu beklentinin ne ölçüde gerçekleştiği yine diğer değişkenlerin kontrol edilmesiyle incelenmelidir. Tablo 53'de de görüldüğü gibi, yurt dışı tecrübeli çalışanlar daha çok yönetim kademelerinde yer almaktadırlar ($\chi^2=7.56$; $df=1$; $p<.01$) (aynı şekilde bkz. Tablo 20).

Ancak, önceden de belirttiğimiz gibi, yurt dışı tecrübeli çalışanlar 20-24 ve 40-49 yaş gruplarında kontrol grubundan farklı bir dağılım göstermektedirler. Bu dağılım farklılığının analiz sonuçlarına yansımaması için, 25-39 yaş grubunu ayrı bir şekilde inceledik. Tablo 54'de gösterilen

veriler, yaş değişkeninin yurt dışı tecrübeli çalışanların daha yüksek yönetim kademesinde yer almalarını etkileyebileceğini düşündürmektedirler. Deney ve kontrol grubunun uzman ve yönetici gruplarına dağılımı sadece $p < .10$ seviyesinde farklı olarak yorumlanabilir ($\chi^2=3.00$; $df=1$).

Tablo 53 - Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Çalışanların Uzman ve Yönetici Gruplarına Dağılımı.

Sıfat	Yurt Dışı Tecrübesi?		Toplam
	Evet	Hayır	
Uzman	27	101	128
Yönetici	15	29	44
Toplam	42	130	172

Tablo 54 - 25-39 Yaş Grubu İçerisinde Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Çalışanların Uzman ve Yönetici Gruplarına Dağılımı.

Sıfat	Yurt Dışı Tecrübesi?		Toplam
	Evet	Hayır	
Uzman	27	101	128
Yönetici	15	29	44
Toplam	42	130	172

Çalıştıkları şirketin yabancı sermaye ortaklı olup olmadığına bakıldığında, yine yabancı sermaye ortaklı şirketlerde çalışanlar arasında yurt dışı tecrübesine dayanan bir fark görülmezken; yerli şirketlerde yurt dışı tecrübeli çalışanlar daha çok yönetici sıfatını taşımaktadırlar ($\chi^2=16.94$; $df=1$; $p < .001$) (Bkz. Tablo 55).

Tablo 55 - Yerli Şirketlerde Yurt Dışı Tecrübesi Olan ve Olmayan Çalışanların Uzman ve Yönetici Gruplarına Dağılımı.

Sıfat	Yurt Dışı Tecrübesi?		Toplam
	Evet	Hayır	
Uzman	8	98	106
Yönetici	10	16	26
Toplam	18	114	132

Bu sonuçların ışığında ikinci hipotezimizin desteklendiğini; eğitim amaçlı veya teknik göçmenlerin ülkelerine döndükten sonra daha büyük bir olasılıkla yönetici olarak çalışacaklarını savunabiliriz. Özellikle yerli şirketlerde yurt dışı tecrübeli kişilerin daha yüksek yönetim kademesinde yer alabileceklerine ilişkin beklentileri gerçekleşmektedir.

Üçüncü hipotezimizi kurarken, eğitim amaçlı veya teknik göçmenlerin ülkelerine döndükten sonra daha çağdaş ve mesleki olanaklara sahip şirketlerde çalışabileceklerine ilişkin beklentileri göz önünde bulundurduk. Şirketlerin çalışma koşulları ve çağdaşlık boyutunda nitelendirilmesi bu araştırmanın kapsamı dışındadır. Ussal açıdan, yabancı sermayeli şirketlerin daha olumlu niteliklere sahip veya en azından Türkiye’de bu konuda bir öncü oldukları öne sürülebilir. Bu şirketlerde çalışabilmenin bir avantaj olduğu ise nesnel bir veri olan maaş seviyesinin yerli şirketlerinininki ile karşılaştırıldığında tespit edilebilir.

Çalışanların verdikleri bilgilerin değerlendirilmesi, yabancı sermaye ortaklı şirketlerde çalışanların daha yüksek maaş gruplarında yer aldığını göstermektedir ($\chi^2=27.44$; $df=4$; $p<.001$) (Bkz. Tablo 55). Bu olgu tüm örneklem için geçerli olduğu gibi, "Uzmanlar" alt grubunda da aynı sonuca varılmıştır ($\chi^2=25.72$; $df=4$; $p<.001$) (Bkz. Tablo 56).

Tablo 56 - Yabancı Sermaye Ortaklı (YSO) ve Yerli Şirketlerde Çalışanların Maaş Gruplarına Dağılımı.

Maas Grubu	YSO	Yerli	Toplam
500 bin-1 milyon	4	36	45
1-1.5 milyon	19	34	53
1.5-2 milyon	29	21	50
2-3 milyon	18	23	41
3 milyonun üstü	37	18	55
Toplam	112	132	244

Tablo 57 - Yabancı Sermaye Ortaklı (YSO) ve Yerli Şirketlerde Çalışan Uzmanların Maaş Gruplarına Dağılımı.

Maas Grubu	YSO	Yerli	Toplam
500 bin-1 milyon	9	36	45
1-1.5 milyon	18	33	51
1.5-2 milyon	23	20	43
2-3 milyon	15	14	29
3 milyonun üstü	15	3	18
Toplam	80	106	186

Yabancı sermaye ortaklı şirketlerde çalışmanın gelir düzeyi ile belirlediğimiz avantajın yanında, çalışanların yaşadığı iş tatmini açısından da olumlu yönü vardır. Uyguladığımız İş Tatmini ölçeği yabancı sermaye ortaklı şirketlerde çalışanların İşin içeriği, Örgüt ve Yönetim, Gelişme, Maaş ve Toplam İş Tatmini boyutlarında daha çok tatmin olduklarını göstermiştir (Bkz. Tablo 48). Bu öznel bulguyu da dikkate alarak, yabancı sermaye ortaklı şirketlerde çalışabilmek bir avantaj olarak değerlendirilebilir. Yurt dışı tecrübeli çalışanların daha büyük bir oranda yabancı sermaye ortaklı şirketlerde çalıştıklarına göre (Bkz. Tablo 16), eğitim amaçlı veya teknik göçmenlerinin ülkelerine döndükten sonra daha iyi bir işe girme beklentilerinin gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Özetlersek, uluslararası kuruluşların programları dışında gerçekleşen yüksek tahsillilerin geri göçü, nesnel açıdan Türkiye’de bireysel çabalar sonucunda başarılı bir şekilde gerçekleşmektedir. Yurt dışı tecrübeli çalışanlar bekledikleri gibi daha yüksek maaşlı işlere girmektedirler; örgüt hiyerarşisi içerisinde daha yüksek kademedede yer almaktadırlar ve öncelikle geliri ve iş tatmini daha yüksek yabancı sermaye ortaklı şirketlerde çalışmaktadırlar.



4. YÜKSEK TAHSİLLİ GERİ GÖÇMENLERİN MESLEKSEL DURUMUNUN ÖZNEL DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmamızda yüksek tahsilli geri göçmenlerin mesleksel reentegrasyonunun ne ölçüde gerçekleştiğini belirlemeye çalıştık. Bu sorunun hem nesnel, hem de öznel bir boyutu vardır. Önceki bölümde gösterdiğimiz gibi, nesnel verilere bakıldığında, mesleksel reentegrasyon eğitim amaçlı veya teknik göçmenin beklentileri doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bu durumun ne ölçüde öznel değerlendirmeye yansıdığı ise bu bölümde irdelenecektir.

Hipotezlerimizi kurduğumuzda, bu konuda benzer ampirik çalışmaların yapılmadığından dolayı kaynaklarda dile getirilen uyum sorunlarından yola çıkmak zorunda kaldığımızı belirtmiştik. Bu çalışmalarda mesleksel alanda öne sürülen uyum sorunlarının kaynağı olarak:

- Yurt dışında edinilen bilgilerin meslek hayatında kullanılamaması;
- Çalışılan şirketin donatım eksiklikleri;
- Çağdaş yönetim bilgisinin Türkiye'deki işletmelerde yeterince kullanılmaması;
- Gelir seviyesinin düşük olması;
- Ast-üst ilişkilerinin biçimsel ve otoriter olarak nitelendirilmesi;
- Yatay ilişkilerin kıskançlıklar sonucu olumsuz oluşu

gibi hususlar sayılmaktadır. Bu değerlendirmeler bu hipotezi-mizi doğrulamamıştır. Yurt dışı tecrübesine sahip olan ve olmayan gruplarına ayırdığımız örneklem, Gelişme boyutu hariç, farklı bir tatmin derecesini belirlememiştir. Gelişme boyutunda ise, yurt dışı tecrübesine sahip yüksek tahsilliler daha çok tatmin olduklarını ifade etmişlerdir. aynı şekilde yurt dışında ve ülkeye döndükten sonra geçen süreye göre

ayrılan deney grubu hipotezlerde dile getirilen beklentilerimizi doğrulamamıştır.

Hipotezlerimizin bu konuda niye doğrulanmadığını tartışacak olursak, mesleksel reentegrasyonun nesnel değerlendirmesini de dikkate almamız gerekir. Bir önceki bölümde gösterdiğimiz gibi, yurt dışı tecrübesine sahip olan çalışanlar daha iyi işlerde çalışmaktadırlar. Yabancı sermaye ortaklı şirketler; daha yüksek maaş ve yönetim kademesi diye tanımlanan bu işlerde çalışanların iş tatminini varyans analizi yöntemiyle inceledik (Bkz. Tablo 46-48). Yapılan istatistiksel analizlerin sonuçlarına göre;

1) Yabancı sermayeli şirketlerde çalışanlar yerli şirketlerde çalışanlara kıyasla şu skalalarda daha çok tatmin olduklarını belirtmişlerdir:

- İşin içeriği,
- Örgüt ve Yönetim,
- Gelişme,
- Maaş,
- Toplam İş Tatmini

2) Gelir düzeyinin artmasıyla şu skalalarda tatmin derecesi de artmaktadır:

- İşin içeriği,
- Gelişme,
- Maaş

3) Yöneticiler uzmanlara kıyasla şu skalalarda daha çok tatmin olduklarını belirtmişlerdir:

- İşin içeriği,
- Gelişme,

- Maaş,
- Toplam İş Tatmini,
- Toplam Yaşam Tatmini

Yurt dışı tecrübeli elemanlar daha çok yabancı sermaye ortaklı şirketlerde yer aldıklarından; bunun yanında daha yüksek maaş gruplarında temsil edildiklerinden ve daha çok yönetici olarak çalıştıklarına göre, bu kişilerin en azından İşin içeriği, Gelişme ve Maaş boyutlarında; bunun yanında Toplam İş Tatmini, Örgüt ve Yönetim ile Toplam Yaşam Tatmini boyutlarında da yurt dışı tecrübesine sahip olmayan çalışanlara kıyasla daha yüksek bir tatmin belirtmeleri beklenebilirdi. Gelişme boyutunun dışında bu beklentinin gerçekleşmesi, mesleksel reentegrasyonun eğitim amaçlı ve teknik göçmenlerinde sorunsuz yaşanmadığını işaret edebilir. Bunun dışında mesleksel reentegrasyonun sadece nesnel boyutta değil, öznel boyutta da başarılı geçtiği sonucuna varabiliriz.

Yüksek Tahsilli Geri Göçmenlerin Mesleksel Reentegrasyonu başlığı altında sunduğumuz bu çalışmada, Türkiye’de bu çalışanların hem nesnel, hem de öznel boyutta başarılı şekilde meslek dünyasına entegre edildiklerini tespit ettik. Aldığımız sonuçlara göre, yüksek tahsilli geri göçmenler daha yoğun bir şekilde yabancı ortaklı şirketlerde çalışmaktadırlar. Özellikle yerli şirketlerde çalışan geri göçmenlerin gelişme olanakları daha avantajlı olarak görülmektedir. Yerli şirketlerde çalışan çoğu yurt dışı tecrübesine sahip eleman yönetici olarak görev almaktadır. Bunun yanında uzman sıfatıyla çalışanlar arasında da yurt dışı tecrübeli elemanlar daha yüksek maaş gruplarında yer almaktadırlar.

Bu denli olumlu koşullarda çalışabilmek, geniş çaplı kaynak araştırmalarının öne sürdüğü sosyal-psikolojik sorunları ne derecede gidereceğini belirlemek amacıyla İstanbul’da faaliyet gösteren 11 önde gelen şirketin 244 yük-

sek tahsilli çalışanına bir iş tatmini ölçeğini uyguladık. Bu ölçek daha önce Türkiye'ye uyarlanmadığından dolayı, ölçeğin niteliğini belirlemek amacıyla ayrıntılı istatistiksel değerlendirmelerde bulunduk. Bu değerlendirmeler Türkçe'ye çevirdiğimiz İş Tatmini Ölçeği'nin bilimsel çalışmalarda kullanılmak üzere yeterli niteliklere sahip olduğunu göstermiştir.

İş Tatmini Ölçeği ile yaptığımız incelemelerde, yüksek tahsilli geri göçmenlerin diğer yüksek tahsilli çalışanların aynı düzeyinde işlerinin farklı boyutlarından tatmin olduklarını, gelişme boyutunda ise daha çok tatmin olduklarını gösterdik.

Bu sonuçlar mesleksel reentegrasyonda hem yüksek tahsilli geri göçmenlerinin, hem de şirketlerin eğitim amaçlı veya teknik göçten yarar sağlayabildikleri sonucu çıkmaktadır. Ancak, bu olgunun yüksek tahsillilerin geri göçünü teşvik etme amacıyla geliştirilen programların dışında kendiliğinden gerçekleşmesi, bu tür programların gereksizliğine işaret etmemelidir. Bu çalışmada sadece mesleksel reentegrasyonu konu ettik. Mesleksel reentegrasyon işe geri dönüş sonrası uyum sağlama sürecinin en önemlisi olmakla beraber, sadece bir parçasıdır.

KAYNAKÇA

Abadan, N. Batı Almanya'daki Türk İşçileri ve Sorunları. Ankara: DPT Yayınları, 1964.

Abadan-Unat, N. "Türk Dış Göçün 24 Yıllık Bilimsel Bilançosu, 1960-1984." Türk Dış Göçü. der. N.Abadan-Unat ve N. Kemiksiz. Ankara: ASBF BYYO Basımevi, 1986, ss. 1-57.

Abadan-Unat, N. ve N. Kemiksiz, Türk Dış Göçü. Ankara: ASBF, BYYO Basımevi, 1986.

Adler, N.J. "Cross-Cultural Management Research: The Ostrich and the Trend." Academy of Management Review, 8, 1983, ss. 226-232.

Aguirre Menendez, J.M. "Wirtschaftliche und Soziale Aspekte der Freiwilligen Rückkehr der Auslaendischen Arbeitnehmer." Informationsdienst zur Auslaenderarbeit, 2, 1986, ss. 34-39.

Alpander, G.G. "Use of Quantitative Methods in International Operations by U.S. Overseas Executives." Management International Review, 16 (1), 1976, ss. 71-77.

Arnold, J. "Getting Started: How Graduates Adjust to Employment." Personnel Review, 15 (1), 1986, ss. 16-20.

Bailyn, L. ve H.C. Kelman, "The Effects of a Year's Experience in America on the Self-Image of Scandinavians: A Preliminary Analysis of Reactions to a New Environment." Journal of Social Issues, 18 (1), 1962, ss. 30-40.

- Baker, D. ve G. Lenhardt, "Auslaenderintegration, Schule und Staat." Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 40, 1988, ss. 40-61.
- Basa, N. "Vergleich der Türkischen und Deutschen Berufsausbildungssysteme und Modellversuche zur Förderung der Dualen Berufsausbildung sowie der Schulischen Eingliederung der Rückkehrenden Türkischen Kinder." Berufliche Integration der Zweiten Türkengeneration in der BRD und in der Türkei. der. N. Akçaylı ve F. Şen. Frankfurt: Dağyeli Verlag, 1987, ss. 67-79.
- Bautista, E.B. "Reattraction of Needed Skills to Developing Countries of Origin." International Migration, 24, 1986, ss. 191-195.
- Becker, T. "Patterns of Attitudinal Changes Among Foreign Students." American Journal of Sociology, 73, 1968, ss. 431-442.
- Bendit, R. ve A.Steinmayr, "Probleme und Massnahmen der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung Türkischer Jugendlicher in der BRD." Berufliche Integration der Zweiten Türkengeneration in der BRD und in der Türkei. der. N. Akçaylı ve F. Şen. Frankfurt: Dağyeli Verlag, 1987, ss. 80-114.
- Bhagat, R.S. ve S.J.McQuaid, "Role of Subjective Culture in Organizations: A Review and Directions for Further Research." Journal of Applied Psychology, 67 (5), 1982, ss. 653-685.

Boos-Nünning, U. ve W.Nieke, "Orientierungs- und Handlungsmuster türkischer Jugendlicher zur Bewältigung der Lebenssituation in der BRD." Psychosozial, 16 (5), 1982, ss. 63-90.

Borg, I. "Arbeitszufriedenheit, Arbeitswerte und Jobauswahl: ein hierarchischer, individuenzentrierter Ansatz." Zeitschrift für Sozialpsychologie, 18, 1987, ss. 28-39.

Borg, I. ve T.Fritzsche, "Persönlichkeitsbedingte Unterschiede bei Direkten und Summierten Schätzungen der Arbeitszufriedenheit." Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 32 (1), 1988, ss. 34-39.

Brucks, U. ve W.B. Wahl, "Eine Vergessene Mehrheit." Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 32 (3), 1988, ss. 139-147.

Bruggemann, A.; P. Groskurth; E. Ulich, Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber, 1975.

Budde, H. "Manches Kann Man Anders Sehen-Manches Muss Man Anders Sehen." Paedagogische Beitraege, 38 (12), 1987, ss. 13-17.

Burger, P.C. ve R. Doktor, "Cross Cultural Analysis of the Structure of Selfperception Attitudes Among Managers from India, Italy, West Germany and the Netherlands." Management International Review, 16 (3), 1976, ss. 71-78.

Callea, S. "Different Forms, Reasons and Motivations for Return Migration of Persons who Voluntarily Decide to

Return to Their Countries of Origin." International Migration, 24, 1986, ss. 61-76.

Cases Mendez, I. "The Adaptation and Integration of Highly-Skilled and Skilled Immigrants in the Industrial and Educational Fields and Their Particular Contribution to the Economy of Developing Countries." International Migration, 15, 1977, ss. 191-210.

Christos, C. ve P. Georgios, "Reintegration Griechischer Migrantenkinder." Informationsdienst zur Auslaenderarbeit, 3, 1988, ss. 18-20.

Coelho, A.B. "Effects of Migration on Social Change in the Country of Origin." International Migration, 27 (2), 1989, ss. 183-190.

Coelho, G.V. "Personal Growth and Educational Development through Working and Studying Abroad." Journal of Social Issues, 18 (1), 1962, ss. 55-67.

Collatz, J. "Die Lebenswelt der Kinder Auslaendischer Arbeitnehmer in der BRD." Verhaltenstherapie und Psychosoziale Praxis, 2, 1987, ss. 167-186.

Cummings, L.L.; D.L. Harnett; O.J. Stevens, "Risk, Fate, Conciliation and Trust: An International Study of Attitudinal Differences among Executives." Academy of Management Journal, 14, 1971, ss. 285-304.

Davis, H. J. ve S. A. Rasool, "Values Research and Managerial Behavior: Implications for Divising Culturally Consistent Managerial Styles." Management International Review, 28 (3), 1988, ss. 11-20.

Davis, F.J. "Perspectives of Turkish Students in the United States." *Sociology and Social Research*, 48, 1963, ss. 47-57.

Deutsch, S.E. ve G.Y.M. Won, "Some Factors in the Adjustment of Foreign Nationals in the United States. Journal of Social Issues, 19, 1963, ss. 115-122.

Dumon, W. "Problems faced by Migrants and their Family Members, Particular Second Generation Migrants, in Returning to and Reintegrating into their Countries of Origin." International Migration, 24, 1986, ss. 113-128.

Earley, P.C. "Intercultural Training for Managers: A Comparison of Documentary and Interpersonal Methods." Academy of Management Journal, 30 (4), 1987, ss. 685-698.

Ekeman, D.; M.Toker; L.Bovete, "Türkiye'de Uygulanan Liberal Yabancı Sermaye Politikasının Avrupa Ekonomik Topluluğuna Başarılı Bir Giriş Açısından Oynayabileceği Rol ve Etkileri." Yabancı Sermaye Derneği Yayını, 34, 1989, ss. 19-41.

England, G.W. ve dig. The Manager and the Man. Kent State Univ., Ohio, 1974.

Entzinger, H. "Return Migration in Western Europe." International Migration, 23, 1985, ss. 263-288.

Erdoğan, I. İşletmelerde Davranış. İ.Ü. İşletme Fak., 1987.

Esser, H. "Aufenthaltsdauer und die Eingliederung von Wanderern: Zur Theoretischen Interpretation

Soziologischer 'Variablen'." Zeitschrift für Soziologie, 10 (1), 1981, ss. 76-97.

Farmer, R. ve B. Richman, "A Model for Research in Comparative Management." California Management Review, 4 (2), 1964, ss. 55-68.

Fischer, L. ve H.E. Lück, "Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ)." Psychologie und Praxis, 16, 1972, ss. 64-76.

Franck, P.G. "Brain Drain from Turkey." The International Migration of High-Level Manpower. der. The Committee on the International Migration of Talent. New York: Praeger Publ., 1970, ss. 299-373.

Friedrich, H. "Soziale Angst, Minderheiten und Vorurteile-Das Problem 'Gastarbeiter'." Psychosozial, 16 (5), 1982, ss. 9-22.

Fürstenberg, F. Soziologie. Berlin: W.de Gruyter, 1974.

Gaugler, E.; W.Weber; G.Gille; A.Martin, Auslaenderintegration in deutschen Industriebetrieben. Königstein: Hanstein, 1985.

Gebert, D. "Individuum und Organisation-Ausgewählte Organisationspsychologische Aspekte." Angewandte Psychologie. der. D.Frey; C.G.Hoyos ve D. Stahlberg. München: Psychologie Verlags Union, 1988, ss. 93-110.

Gebert, D. "Arbeitszufriedenheit Messen: So Weiterwursteln wie bisher?" Organisationsentwicklung, 2, 1983, ss. 35-46.

Gebert, D. ve L.v. Rosenstiel, Organisationspsychologie. 2.b. Stuttgart: Kohlhammer, 1989.

Genç, M. "Berufliche Bildungsmöglichkeiten der zweiten Türkengeneration in der BRD." Berufliche Integration der Zweiten Türkengeneration in der BRD und in der Türkei. der. N. Akçaylı ve F. Şen. Frankfurt: Dayyeli Verlag, 1987, ss. 115-122.

Geyikdağı, Y.M. "The Transfer of Management Know-How to Turkey through Graduate Business Education: Some Empirical Findings-A Comment." Management International Review, 21 (2), 1981, ss. 95-96.

Gezi, K.İ. "Factors Associated with Student Adjustment in Cross-Cultural Contact." California Journal of Educational Research, 16, 1964, ss. 129-136.

Giegler, H. "Rasch-Skalen zur Messung von 'Arbeits- und Betriebszufriedenheit', 'Betriebsklima' und 'Arbeits- und Berufsbelastung' aufseiten der Betroffenen." Zeitschrift für Sozialpsychologie, 16, 1985, ss. 13-28.

Gitmez, A.S. Dış Göç Öyküsü. Ankara: Maya, 1979.

Glaser, W.A. ve G.C. Habers, "The Migration and Return of Professionals." International Migration Review, 8, 1974, ss. 227-244.

Gökdere, A.Y. Yabancı Ülkelere İsgücü Akımı ve Türk Ekonomisi üzerine Etkisi. Ankara: İş Bankası Yayınları, 1978.

- Gogolin, I. "Sprachliche Bildungsvoraussetzungen der Kinder aus ethnischen Minderheiten." Paedagogische Beitraege, 38 (12), 1987, ss. 26-30.
- Gould, W.T.S. "Skilled International Labour Migration: An Introduction." Geoforum, 19 (4), 1988, ss. 381-385.
- Griffeth, R.W.; P.W.Hom; A.S.DeNisi; W.K.Kirchner, "A Comparison of Different Methods of Clustering Countries on Basis of Employee Attitudes." Human Relations, 38 (9), 1985, ss. 813-840.
- Gross, E. "Kraenkende Integration." Paedagogische Rundschau, 4, 1974, ss. 276-288.
- Grottian, G. "Zur Gesundheit Auslaendischer Frauen." Informationsdienst zur Auslaenderarbeit, 1, 1983, ss. 53-57.
- Grubitzsch, S. "Konstruktion Psychologischer Tests." Testtheorie-Testpraxis. der. S.Grubitzsch ve G.Rexilius, Reinbek: Rowohlt, 1980.
- Gümrükçü, H. "Gurbetçiler Topun Ağzında." Ş. Ketenci ile Söyleşi, Cumhuriyet Gazetesi, 1.7.1990.
- Harbach, H. Internationale Schichtung und Arbeitsmigration. Reinbek: Rowohlt, 1976.
- Harbison, F. ve C.A. Myers, Management in the Industrial World. New York: Mc Graw Hill, 1959.
- Heckmann, F. "Theoretische Positionen der Forschung über Arbeitsmigration in der BRD." Auslaenderarbeit und Integrationsforschung: Bilanz und Perspektiven. der.

Deutsches Jugend Institut, Weinheim: Juventa Verlag, 1987, ss. 43-62.

Heikinheimo, P.S. ve C.S. Shute, "The Adaptation of Foreign Students." Journal of Multicultural Counseling, 12, 1986, ss. 399-405.

Henry, E.R. "What Business Can Learn from Peace Corps Selection and Training." Personnel, 42, 1965, ss. 17-25.

Hönekopp, E. "Die Rückkehr Türkischer Arbeitnehmer und Ihrer Familien." Auslaenderarbeit und Integrationsforschung: Bilanz und Perspektiven. der. Deutsches Jugend Institut, Weinheim: Juventa Verlag, 1987, ss. 261-274.

Hoffmann-Nowotny, H.J. Soziologie des Fremdarbeiterproblems. Stuttgart, 1973.

Hofstede, G. Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values. Beverly Hills: Sage, 1980.

Hofstede, G. "Nationality and Espoused Values of Managers." Journal of Applied Psychology, 61 (2), 1976, ss. 148-155.

Holfort, F. "Türkische Kinder und Jugendliche bei uns- eine Generation der Aussenseiter ohne Chancen." Gruppendynamik, 12 (2), 1981, ss. 118-129.

Hope, K.R. "The Emigration of High-Level Manpower from Developing to Developed Countries." International Migration, 14, 1976, ss. 209-218.

ICEM (Intergovernmental Committee for European Migration), "Transfer of Technology to Latin America Through Migration, Adaptation and Integration of Highly Skilled Immigrants." International Migration, 15, 1977, ss. 220-235.

ICM (Intergovernmental Committee for Migration), "Summary and Conclusions of the 8th ICM-Seminar on the 'Impact of Migration on Social Structures'." International Migration, 27, 1989, ss. 333-348.

Imbach, B. ve G. Steiner, "Intrinsische Arbeitsmerkmale und Arbeitszufriedenheit (AZ): Zum Einfluss von Alter, Ausbildung und Geschlecht als Intervenierende Variablen." Schweizerische Zeitschrift für Psychologie, 40 (3), 1981, ss. 238-258.

Jantzen, W. Grundriss einer Allgemeinen Psychopathologie und Psychotherapie. Köln: Pahl Rugenstein Verlag, 1979.

Jerusalem, M. "Selbstwert, Ängstlichkeit und Sozialklima von Jugendlichen Migranten." Zeitschrift für Sozialpsychologie, 19, 1988, ss. 53-62.

John, B. "Wo Finden Türkische Jugendliche Sozial und Kulturell Ihren Platz in der Deutschen Gesellschaft-Entwicklung und Perspektiven." Berufliche Integration der Zweiten Türkengeneration in der BRD und in der Türkei. der. N. Akçaylı ve F. Şen. Frankfurt: Dağyeli Verlag, 1987, ss. 22-43.

Kağıtçıbaşı, Ç. Dış Ülke Yaşantısının Etkileri. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, 1975.

- Kasper, H. "Der Innovationsprozess in Abhaengigkeit von der Psychosozialen Konstellation von Managern und deren Arbeitszufriedenheit: Ergebnisse einer Empirischen Studie." Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 29(2), 1985, ss. 52-61.
- Keely, C.B. "Return of Talent Programs: Rationale and Evaluation Criteria for Programs to Ameliorate a 'Brain Drain'." International Migration, 24, 1986, ss. 179-189.
- Kelley, L. ve R. Worthley, "The Role of Culture in Comparative Management: A Cross-Cultural Perspective." Academy of Management Journal, 24 (1), 1981, ss. 164-173.
- Kelman, H.C. "Changing Attitudes through International Activities." Journal of Social Issues, 18 (1), 1962, ss. 68-87.
- Keskin, H. Die Türkei: Vom Osmanischen Reich zum Nationalstaat. 2.b. Berlin: Olle & Wolter, 1981.
- Ketenci, Ş. "Alamanyalı Türkler." Cumhuriyet Gazetesi, 14.-20.05.1989.
- Klein, R. ve B. Lentz, "Die Brücke zum Aufstieg." Manager Magazin, 17 (3), 1987, ss. 228-236.
- Klemm, K. "Die Bildungsbe(nach)teiligung Auslaendischer Schüler in der BRD." Paedagogische Beitraege, 38 (12), 1987, ss. 18-21.

- Klitzing, K.v. "Psychische Störungen bei Auslaendischen Arbeiterkindern." Verhaltenstherapie und Psychosoziale Praxis, 4, 1987, ss. 516-523.
- Koç, A. "Sozioökonomische Situation und Psychosomatische Magen-Darm-Erkrankungen Türkischer Gastarbeiter in der BRD." Doktora Tezi, Universitaet Marburg/L., 1980.
- Kozan, M.K. "Cultural Influences on Styles of Handling Interpersonal Conflicts: Comparison Among Jordanian, Turkish and U.S. Managers." Human Relations, 42 (9), 1989, ss. 787-799.
- Kudat, A. Internationale Arbeitskraeftewanderung. Berlin: Olle & Wolter, 1974.
- Kurter, B. ve F.Şen, "Ein kurzer Überblick über die Arbeitsmarktlage in der Türkei." Informationsdienst zur Auslaenderarbeit, 1, 1986, ss. 35-37.
- Lee, Y. ve L. Larwood, "The Socialization of Expatriate Managers in Multinational Firms." Academy of Management Journal, 26 (4), 1983, ss. 657-665.
- Lepore, S. "Problems Confronting Migrants and Members of Their Families when They Return to Their Countries of Origin." International Migration, 24, 1986, ss. 95-112.
- Lienert, G.A. Testaufbau und Testanalyse. 3.b. Weinheim: Beltz Verlag, 1969.
- Locke, E.A. "What is Job Satisfaction?" Organizational Behavior and Human Performance, 4, 1969, ss. 309-336.

Lohrmann, R. "Measures to Facilitate the Reintegration of Returning Migrant Workers. International Experiences." International Migration, 26, 1988, ss. 187-195.

Lysgaard, S. "Adjustment in a Foreign Society: Norwegian Fulbright Grantees Visiting the United States." International Social Science Bulletin, 7, 1955, ss. 45-51.

Mehrlaender, U. ve diğ. Situation der Auslaendischen Arbeitnehmer und Ihrer Familienangehörigen in der BRD. Bonn: BMA, 1981.

Mendenhall, M. ve G. Oddou, "The Dimensions of Expatriate Acculturation: A Review." Academy of Management Review, 10 (1), 1985, ss. 39-47.

Misa, F.K. ve J.M. Fabricatore, "Return on Investment of Overseas Personnel." Financial Executive, 4 (4), 1979, ss. 42-46.

Mishan, E.J. ve L. Needleman, "Immigration: Some Economic Affects." Lloyds Bank Review, 81, 1966.

Negandhi, A.R. ve S.B. Prasad, Comparative Management. New York: Appleton-Century-Crofts, 1971.

Neuberger, O. "Messung der Arbeitszufriedenheit mit dem 'Arbeits-Beschreibungs-Bogen (ABB) '-Methode, Erfahrungen, Probleme." Psychologie und Praxis, 21, 1977, ss. 66-77.

Neuberger, O. "Arbeitszufriedenheit: Kraft durch Freude oder Euphorie im Unglück?" Die Betriebswirtschaft, 45 (2), 1985, ss. 184-206.

Neuberger, O. "Arbeitszufriedenheit als Einstellung zur Arbeitssituation." Wirtschaftspsychologie in Grundbegriffen. der. C.G. Hoyos; W. Kroeber-Riel; L.v. Rosenstiel; B. Strümpel. 2.b. München: Psychologie Verlags Union, 1987, ss. 137-150.

Neuberger, O. ve M. Allerbeck, Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber, 1978.

Nieder, P. "Probleme bei der Erfassung von Arbeitszufriedenheit." Management International Review, 15 (4-5), 1975, ss. 77-83.

Nikolinakos, M. Politische Ökonomie der Gastarbeiterbeschaeftigung. Reinbek: Rowohlt, 1973.

Oberg, W. "Cross-Cultural Perspective on Management Principles." Academy of Management Journal, 6 (2), 1963, ss. 141-143.

Oğuzkan, T. Yurt Dışında Yasayan Doktoralı Türkler. Türkiye'den Baska Ülkelere Yüksek Seviyede Eleman Göcü Üzerinde Bir Araştırma. Ankara: ODTÜ, Fen-Edeb. Fak. Yayınları, 1971.

Ohndorf, W. "The Various Forms, Reasons and Motivations for Return Migration of Persons who Voluntarily Decide to Return to Their Countries of Origin." International Migration, 24, 1986, ss. 213-217.

Oomen, T.K. "India: 'Brain Drain' or the Migration of Talent?" International Migration, 27 (3), 1989, ss. 411-425.

- Ölçen, A.N. Türken und Rückkehr. Frankfurt: Dağyeli Verlag, 1986.
- Özben, S. "Yurt Dışındaki İşçi Çocuklarının Yaşama Ortamı ve bu Ortamın Etkileri." Yaşadıkça Eğitim, 11, 1990, ss. 31-36.
- PDDIESA (Population Division Department of International Economic and Social Affairs- United Nations Secreteriat) "The Meaning, Modalities and Consequences of Return Migration." International Migration, 24, 1986, ss. 77-93.
- Pekin, H. "Measures to Facilitate the Reintegration of Returning Migrants into Their Countries of Origin." International Migration, 24, 1986, ss. 163-178.
- Pinter, E. "Emigrantendasein und Psychische Störungen." Schweizer Archiv für Neurologie, Neurochirurgie und Psychiatrie, 1, 1978, ss. 75-82
- Pongsapich, A. "The Case of Asian Migrants to the Gulf Region." International Migration, 27 (2), 1989, ss. 171-181.
- Portugal, The Government of: "Measures to Facilitate the Reintegration of Migrants Upon Return to Their Countries of Origin." International Migration, 24, 1986, ss. 153-161.
- Raschio, R.A. "College Students' Perceptions of Reverse Culture Shock and Reentry Adjustments. Journal of College Student Personnel, 28 (2), 1987, ss. 156-162.

- Ronen, S. ve Shenkar, O. "Clustering Countries on Attitudinal Dimensions: A Review and Synthesis." Academy of Management Review, 10 (3), 1985, ss. 435-454.
- Salt, J. "Highly-Skilled International Migrants, Careers and Internal Labour Markets." Geoforum, 19 (4), 1988, ss. 387-399.
- Salt, J. "High Level Manpower Movements in Northwest Europe and the Role of Careers: An Explanatory Framework." International Migration Review, 17, 1983, ss. 633-652.
- Saunders, H.W. "Human Migration and Social Equilibrium." Population Theory and Policy. der. Spengler ve Duncan. Glencoe, 1956.
- Schild, E.O. "The Foreign Student, as Stranger, Learning the Norms of the Host-Culture." Journal of Social Issues, 18 (!), 1962, ss. 41-54.
- Schreyögg, G. "Zur Transferierbarkeit von Management Know-How." Management International Review, 16 (3), 1976, ss. 79-87.
- Sellitz, C. ve S.W. Cook, "Factors Influencing Attitudes of Foreign Students toward the Host Country." Journal of Social Issues, 18 (1), 1962, ss. 7-23.
- Shenkar, O. ve Y. Zeira, "International Joint Ventures: Implications for Organisation Development." Personnel Review, 16 (1), 1987a, ss. 30-37.
- Siegrist, J. "Die Bedeutung von Lebensereignissen für die Entstehung körperlicher und psychosomatischer Erkrankungen." Der Nervenarzt, 1, 1980, ss. 313-320.

Sirota, D. ve J.M. Greenwood, "Understand your Overseas Work Force." Harvard Business Review, 49, 1971, ss. 53-60.

Spiegel, "Arbeitslose Auslaender Abschieben?" Der Spiegel, 16, 1989, ss. 151-163.

Stengel, M. "Identifikationsbereitschaft, Identifikation, Verbundenheit mit einer Organisation oder ihren Zielen." Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 31 (4), 1987, ss. 152-166.

Stening, B.W.; J.E. Everett; P.A. Longton, "Mutual Perception of Managerial Performance and Style in Multinational Subsidiaries." Journal of Occupational Psychology, 54, 1981, ss. 255-263.

Stitsworth, M.H. "Personality Changes Associated with a Sojourn in Japan." Journal of Social Psychology, 129(2), 1989, ss. 213-224

Stüwe, G. "Rückkehr als Merkmal der Arbeitsimmigration." Informationsdienst zur Auslaenderarbeit, 2, 1986, ss. 16-17.

Şen, F. "Probleme und Eingliederungsengpaesse der Türkischen Migranten in der BRD." Geneve: International Labour Office, Working Paper, 1990.

Şen, F. "Turks in the Federal Republic of Germany: Achievements, Problems, Expectations." Yapı Kredi Economic Review, 3 (4), 1989, ss. 29-56.

Şen, F. "Rückkehrproblematik und Verbleibabsichten Türkischer Familien in der BRD." Auslaenderarbeit und

Integrationsforschung: Bilanz und Perspektiven. der. Deutsches Jugend Institut, Weinheim: Juventa Verlag, 1987, ss. 247-260.

Şen, F. "Auswirkungen der Rückwanderung: Remigration in die Türkei." Informationsdienst zur Auslaenderarbeit, 2, 1986, ss. 44-47.

Teber, S. Arbeitsemigration und Verhaltensstörungen. Frankfurt: Infograph, 1983.

Tekarslan, E. ve M. Toker, "Von der Regelschule bis zum Koranunterricht. Zur dreifachen Mehrbelastung türkischer Kinder und Jugendlicher in der BRD." Psychologie, Erziehung, Unterricht, 37, 1990, ss. 301-306.

Tekinay, A. "Deutsche Einflüsse im Türkischen von Arbeitsmigranten." Deutsch lernen, 3, 1982, ss. 72-79.

Thomas, A. "Untersuchungen zur Entwicklung eines Interkulturellen Handlungstrainings in der Managerausbildung." Psychologische Beiträe, 30, 1988, ss. 147-165.

Thürmann, E. "Muttersprachlicher Unterricht für Auslaendische Schüler." Paedagogische Beiträe, 38 (12), 1987, ss. 36-41.

Toker, M. "Psychoreaktive Veraenderungen von Cortisol im Speichel bei Türkischen Ulkustraegern." Diploma Tezi, Münster Univ., 1984.

Triandis, H.C. "Cross-Cultural Social und Personality Psychology." Personality and Social Psychology Bulletin, 3, 1977, ss. 143-158

Ulagay, O. Özal'ı Asmak İçin., İstanbul: Afa Yayınları, 1989.

United Nations Economic Committee for Africa: "Measures to Facilitate the Return and Reintegration of Highly Skilled Migrants into African Countries." International Migration, 24, 1986, ss. 197-212.

Vassaf, G. Daha Sesimizi Duyurmadık. İstanbul: Belge Yayınları, 1983.

Weinert, A.B. Lehrbuch der Organisationspsychologie. München: Urban & Schwarzenberg, 1981.

Westwood, M.J.; W.S. Lawrence; D.Paul; "Preparing for Re-Entry: A Program for the Sojourning Student." International Journal for the Advancement of Counseling, 9, 1986, ss. 221-230.

White, P. "Skilled International Migrants and Urban Structure in Western Europe." Geoforum, 19 (4), 1988, ss. 411-422.

Whitely, W. ve G.W. England, "Managerial Values as a Reflection of Culture and the Process of Industrialization." Academy of Management Journal, 20 (3), 1977, ss. 439-453.

Wichelmann, S. "Promoting Re-Integration in their Developing Countries of Origin of Professionals and Skilled Personnel Trained in an Industrialized Country." International Migration, 15, 1977, ss. 236-242.

- Widmann, H. "Reintegration Türkischer Migrantenkinder: Bilanz einer Forschungsreise." Bildung und Erziehung, 31 (4), 1978, ss. 377-386.
- Winchie, D.B. ve D.W. Carment, "Intention to Migrate: A Psychological Analysis." Journal of Applied Social Psychology, 18 (9), 1988, ss. 727-736.
- Wright, P. "Organizational Behavior in Islamic Firms." Management International Review, 21 (2), 1981, ss. 86-94.
- Yavaş, U. "Marketing Research Usage by Domestic and Foreign Manufacturing Firms in Turkey." Management International Review, 23 (2), 1983, ss. 56-64.
- Yavaş, U. ve T.Cavusgil, "Management Know-How Transfer to Developing Countries: Efficacy of Specialized Training Courses." Management International Review, 29 (3), 1989, ss. 72-80.
- Yavaş, U. ve D. Rountree, "The Transfer of Management Know-How to Turkey through Graduate Business Education: Some Empirical Findings." Management International Review, 20 (2), 1980, ss. 71-79.
- Yavaş, U.; A. Yaprak; G.Riecken, "A Note on the Perception of Multinational Companies." Management International Review, 24 (4), 1984, ss. 72-78.
- Zahra, S.A. "Organizational Behavior in Islamic Firms: Critique, Clarification and Elaboration." Management International Review, 22 (2), 1982, ss. 79-82.

Zentrum für Türkeistudien, Politische Vorstellung und
Rückkehr- und Verbleibabsichten der Türken in der BRD.
Bonn: 1986.

Ziegeler, G. ve B.S. Hock, "Ein Leben zwischen Anpassung und
Isolation. Aspekte von psychischen Erkrankungen bei
Gastarbeitern." Psychsozial, 16 (5), 1982, ss. 91-111.

Zimmermann, E. "Auslaendische Kinder: Gesundheitlicher
Zustand und Risiken." Informationsdienst zur
Auslaenderarbeit, 1, 1983, ss. 58-61.



EKLER

- EK: 1 - İş Tatmini Ölçeği (Türkçe) ve Ek Araştırma Anketi
- EK: 2 - Alman Toplumu İçin Skala Toplam Değerlerin (STD)
Yüzde ve T-Normları
- EK: 3 - Skala Toplam Değerlerin Türk Örnekleminde Dağılımı



İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

İTÖ Neuburger

Sizden şimdiki işinizle ilgili (örneğin: iş arkadaşlarınız; çalışma koşulları; maaşınız; vs.) bir değerlendirmede bulunmanızı rica ediyoruz. Bu konuda en önemli husus kişisel yorumunuzu yansıtmazdır.

Örneğin

Eğer bir kişi yaptığı işi tekdüze, sıkıcı ve durağan olarak algılıyorsa ve bu işinden de fazla hoşlanmıyorsa; aşağıda gösterildiği gibi “hoşuma gidiyor” şıkında *hayıra yakın*; “sıkıcı” şıkında *evet* ve “durağan” şıkında da yine *evet* cevaplarını işaretleyecektir.

ÖRNEK

Benim yaptığım iş

- | | | | | |
|--------------------|--|---------------------------------------|---|--------------------------------|
| 23. hoşuma gidiyor | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☒ | hayır ☐ |
| 24. sıkıcı | evet ☒ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 25. durağan | evet ☒ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |

Tabii ki her işin iyi ve kötü yanları vardır. Burada vereceğiniz cevap bir genellemedir.

Cevaplarınızı verirken fazla düşünmeyin - “akla gelen ilk cevap genelde en iyi cevaptır”, ilkesinden hareket edin.

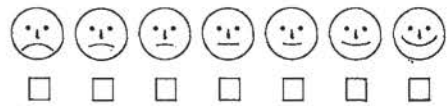
Lütfen hiçbir satırı atlamayın! Her şık için dört olanaktan bir tanesini seçin ve işaretleyin.

Benim iş arkadaşlarım...

Yani sizinle direkt bağıntılı olarak çalışan ve iş icabı ilişkide bulunduğunuz kişiler (yorumunuzun bir genelleme olduğunu bilmekteyiz).

- | | | | | |
|---------------------|-------------------------------|---------------------------------------|--|--------------------------------|
| 1. inatçı | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 2. yardım sever | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 3. kavgacı | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 4. sepatik | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 5. beceriksiz | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 6. birbirine bağılı | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 7. tembel | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 8. rahat | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |

9. Toplam olarak: iş arkadaşlarınızdan ne derece memnunsunuz? Bu memnuniyetinizi yandaki hangi yüz ifadesi ile belirtirsiniz? Cevabınızı yüz ifadesinin altındaki kutuyu X ile işaretleyerek veriniz.



4

36. rahat	evet	☐	evet'e yakın	☐	hayır'a yakın	☐	hayır	☐
37. kötü	evet	☐	evet'e yakın	☐	hayır'a yakın	☐	hayır	☐
38. temiz	evet	☐	evet'e yakın	☐	hayır'a yakın	☐	hayır	☐
39. huzurlu	evet	☐	evet'e yakın	☐	hayır'a yakın	☐	hayır	☐
40. zorlayıcı	evet	☐	evet'e yakın	☐	hayır'a yakın	☐	hayır	☐
41. tedirgin	evet	☐	evet'e yakın	☐	hayır'a yakın	☐	hayır	☐
42. çok gürültülü	evet	☐	evet'e yakın	☐	hayır'a yakın	☐	hayır	☐
43. ferah	evet	☐	evet'e yakın	☐	hayır'a yakın	☐	hayır	☐
44. sağlığa zararlı	evet	☐	evet'e yakın	☐	hayır'a yakın	☐	hayır	☐
45. ısı bakımından iyi	evet	☐	evet'e yakın	☐	hayır'a yakın	☐	hayır	☐
46. yorucu	evet	☐	evet'e yakın	☐	hayır'a yakın	☐	hayır	☐
47. Toplam olarak: çalışma koşullarından ne derece memnunsunuz?								
								
				☐	☐	☐	☐	☐

Şirketinizi (fabrika, kurum, işletme) *bütün olarak* nasıl algılıyorsunuz? Departman ve bölümler arası işbirliği nasıl işliyor? Konulan kuralları; planlama, haberleşme ve “en üst” yönetimi nasıl değerlendiriyorsunuz?

- | | | | | |
|---|--|---------------------------------------|--|--------------------------------|
| 48. zayıf | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 49. çalışanların fikirleriyle ilgili | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 50. yetersiz haberleşme | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 51. çağdaş | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 52. şekilci | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 53. örgüt iklimi kötü | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 54. kargaşa | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 55. gurur duyuyorum | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 56. kendimi burada iyi hissediyorum | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 57. fikrimizi soruyorlar | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 58. kötü planlama | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 59. çalışanlarla ilgilenilmiyor | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 60. etkin performanslı | evet ☐ | evet'e yakın ☐ | hayır'a yakın ☐ | hayır ☐ |
| 61. Toplam olarak: örgüt ve yönetiminizden ne derece memnunsunuz? |        | | | |
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Benim gelişmem...

Sizin kişisel gelişmeniz, yani şimdiye kadar ve gelecekteki ilerleme, eğitim ve daha çok sorumluluk isteyen işleri üstlenme olanaklarınız.

62. iyi	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
63. güvenli	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
64. uygun	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
65. az	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
66. düzensiz	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
67. imkanlar çok az	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
68. performansa dayalı	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
69. üzücü	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
70. beni teşvik ediyor	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐

71. Toplam olarak: gelişme olanaklarınızdan ne derece memnunsunuz?

						
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Benim maaşım...

Yani yaptığınız işin karşılığında aldığınız maaşın düzeyi (buna prim, tazminat ve diğer ek gelirler dahildir).

72. az	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
73. dürüst	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
74. tatmin edici	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
75. uygun değil	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
76. adil değil	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
77. performansa bağlı	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐
78. sorumluluklarıma uygun	evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐

79. Toplam olarak: maaşınızdan ne derece memnunsunuz?

						
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

İş süresi...

80. İş süresinin ayarlanmasından memnunum

evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐

İş güvencesi...

81. işimi kaybetme tehlikesi yüksek

evet ☐ evet'e yakın ☐ hayır'a yakın ☐ hayır ☐

İşinizle ilgili tüm unsurları düşünürseniz (yaptığınız iş, çalışma koşulları, iş arkadaşları, iş süresinin ayarlanması, v s.) bu işiniz sizi *toplam olarak* ne derece tatmin ediyor?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Sadece işinizi değil, tüm yaşantınızı değerlendirecek olursanız (ev, kira, fiyatlar, sağlık, sevgi, siyaset, komşular v s.) yaşantınız sizi *toplam olarak* ne derece tatmin ediyor?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Bu ankette meslekdaşlarınız, amirleriniz, maaşınız, v s. ile ilgili değişik konularda birçok soruyu cevapladınız. Belki sizin için her konu aynı önemi taşımıyordur. Bu yüzden sizden bir sınıflama yapmanızı istiyoruz.

Düşünün, sanki size birçok değişik işyerleri sunuluyor. Bunlardan birini seçeceksiniz. Büyük bir olasılıkla bazı konulara daha çok önem veriyorsunuzdur. Bu değişik konular (maaş, işin içeriği, iş arkadaşları, v s.) sizin için ne kadar önemli?

Lütfen 8 konuya toplam 80 puan dağıtınız. Bir konuya ne kadar çok puan vererseniz, bu konu sizin için o kadar önemli demektir.

Bir konu sizin için hiçbir önem taşımiyorsa (yani iş seçimi kararınızı hiçbir şekilde etkilemeyecekse) bu konuya 0 puan verebilirsiniz.

Elinizdeki 80 puanı istediğiniz gibi dağıtabilirsiniz. Ancak *tüm 80 puanı dağıtmayı ve 80 puan üzerine çıkmamaya* dikkat ediniz.

	hesaplama için yer	kesin puanlamanız
iş arkadaşları		
amir		
işin içeriği		
çalışma koşulları		
örgüt ve yönetim		
gelişme		
maaş		
iş güvencesi		
Toplam		80

Sizin verdiğiniz cevapları diğer araştırmalarla kıyaslayabilmek için sizden birkaç kişiisel bilgi vermenizi rica ediyoruz. Görülmüştür ki, iş tatmini yaş, cinsiyet, maaş düzeyi gibi etkenlere de bağlıdır. Burada sizi temin ederiz ki, verdiğiniz kişiisel bilgiler kesinlikle güvenirli bir şekilde değerlendirilecektir. Sizin şahsi anketinizi şirketinizde başka kimse görmeyecektir.

Kişiisel veriler

Yaşınız	20-24 ☐	25-29 ☐	30-34 ☐	35-39 ☐
	40-44 ☐	45-49 ☐	50-54 ☐	55- ☐
Cinsiyet	erkek ☐		kadın ☐	
Medeni hal	evli ☐	bekâr ☐	boşanmış ☐	dul ☐
Eğitim derecesi	Üniversite ☐	Ön lisans ☐	lisans ☐	lise ve dengi ☐
ilkokul ☐	ortaokul ve dengi ☐		lisans üstü ☐	
Meslek eğitimi	gördüm ☐		görmedim ☐	
Eğitim gördüğüm alanda	çalışıyorum ☐		çalışmıyorum ☐	
Sıfatınız	işçi ☐	postabaşı ☐	formen ☐	ustabaşı ☐
	teknik uzman ☐	idari uzman ☐	bölüm amiri ☐	
	departman müdürü ☐	üst yönetici ☐		
Geliriniz	saat başı ücret ☐		maaş ☐	
Ortalama net maaşınız:				
500.000'den az ☐	500.000-1.000.000 ☐		1.000.000-1.500.000 ☐	
1.500.000-2.000.000 ☐	2.000.000-3.000.000 ☐		3.000.000'dan fazla ☐	

Yardımlarınız için teşekkür ederiz!

EK-ARAŞTIRMA ANKETİ

İ.Ü. İşletme Fakültesi tarafından yürütülen bir araştırma için aşağıdaki şıklarla ilgili, özellikle eğitiminiz konusunda, bazı bilgileri vermenizi rica ederiz.

Ortaöğreniminizi tamamladığınız lise: Özel ☐ Resmi ☐

Lisans eğitim: Yurtiçi ☐ Yurtdışı ☐ Ülke:

Üniversitenin adı:

Bölüm:

Mezuniyet yılı:

Lisansüstü eğitim: Yurtiçi ☐ Yurtdışı ☐ Ülke:

Üniversitenin adı:

Bölüm:

Mezuniyet yılı:

Yurtdışında eğitim görmüş veya yurtdışında 1 yıldan fazla sürekli olarak çalışmış olan kişilerle ilgili ek bilgiler:

Süre:	19.....-19.....	19.....-19.....	19.....-19.....
Ülke:			
Amaç (eğitim, iş veya diğer):			

Son kesin dönüş tarihi (ay ve yıl):

Son kesin dönüş tarihi sonrası ilk işe başlama tarihi (ay ve yıl):

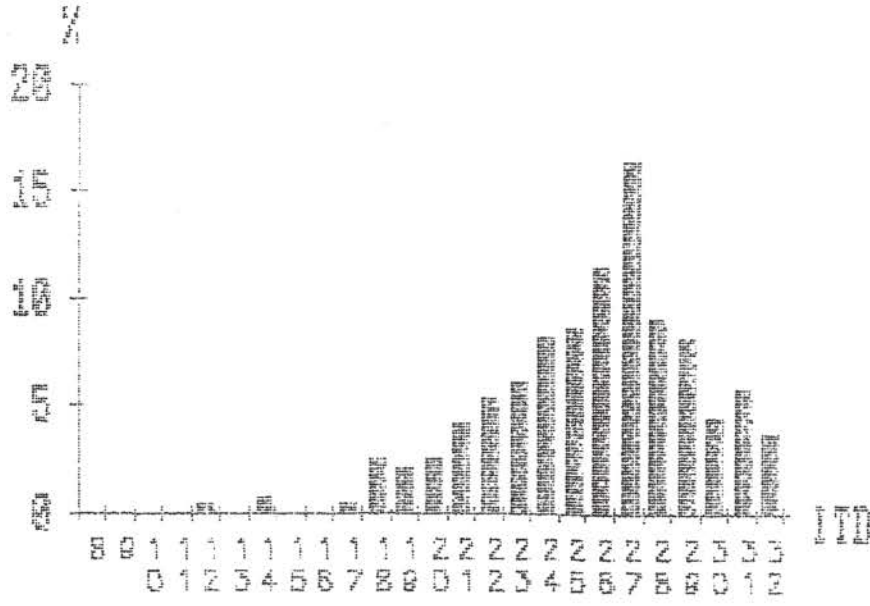
Şimdi çalıştığınız şirkete başlama tarihi (ay ve yıl):

EK-2 - ALMAN ÖRNEKLEMİ İÇİN SKALA TOPLAM DEĞERLERİNİN YÜZDE- VE T-NORMLARI.

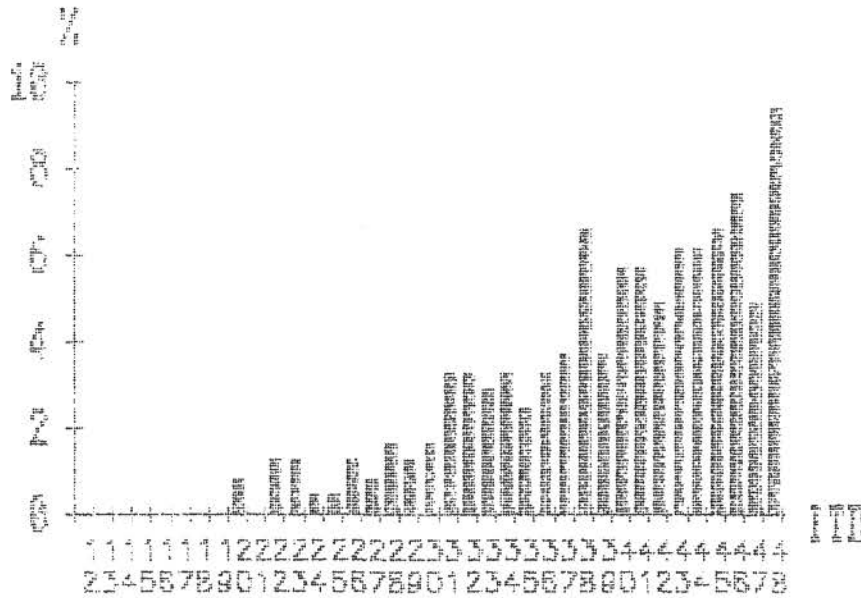
(%=percentile; T=T-Değeri; STD=Skala Toplam Değeri; N=2.046-2.296)
(Bkz. Neuberger ve Allerbeck, 1978, ss. 129-130)

STD	İşark		Amir		İşiç		Çako		ÖY		Gel		Maaş		TİT	
	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T
1															1	27
2															4	33
3															10	37
4															27	44
5															55	51
6															82	59
7													1	27	97	69
8	0	20													3	31
9	0	21									1	26	4	33		
10	0	22									2	29	6	34		
11	0	23					0	20			3	32	9	37		
12	0	24	0	20	0	20	0	21			5	34	12	38		
13	1	25	0	22	0	20	0	24	0	20	7	35	15	40		
14	1	27	0	24	0	22	1	26	0	21	10	37	19	41		
15	2	29	1	25	0	24	1	28	0	22	13	39	25	43		
16	2	30	1	27	1	25	2	30	1	25	16	40	30	45		
17	4	33	1	28	1	26	3	31	1	26	19	41	35	46		
18	5	34	2	29	1	27	4	33	1	27	24	43	39	47		
19	7	35	2	29	1	28	5	34	1	28	28	44	44	49		
20	9	37	3	31	2	29	7	35	2	29	34	46	50	50		
21	11	38	4	33	2	30	9	37	3	31	38	47	56	52		
22	14	39	5	34	3	32	11	38	4	33	43	48	63	53		
23	18	41	6	35	4	33	14	39	5	34	49	50	69	55		
24	22	42	7	35	5	34	16	40	6	35	54	51	75	57		
25	27	44	9	37	6	35	20	42	7	35	59	52	81	59		
26	34	46	10	37	7	35	24	43	9	37	63	53	87	62		
27	43	48	11	38	8	36	28	44	11	38	68	55	90	63		
28	51	50	13	39	9	37	32	45	13	39	72	56	96	67		
29	60	53	15	40	11	38	37	47	16	40	76	57				
30	71	56	17	41	13	39	43	48	20	42	79	58				
31	81	59	20	42	15	40	50	50	23	43	83	60				
32	93	65	23	43	17	41	55	51	26	44	86	61				
33			27	44	19	41	59	52	30	45	90	63				
34			30	45	22	42	64	54	34	46	93	65				
35			33	46	25	43	69	55	38	47	96	67				
36			37	47	28	44	74	56	42	48	98	71				
37			41	48	32	45	79	58	46	49						
38			45	49	36	47	83	60	50	50						
39			49	50	41	48	86	61	55	51						
40			55	51	46	49	90	63	60	53						
41			60	53	52	50	93	65	64	54						
42			65	54	57	52	96	68	68	55						
43			70	55	63	53	98	70	72	56						
44			75	57	69	55	100	75	76	57						
45			80	58	76	57			79	57						
46			86	61	84	60			82	59						
47			90	63	90	63			87	62						
48			96	68	96	68			90	63						
49									93	65						
50									95	66						
51									97	69						
52									99	73						

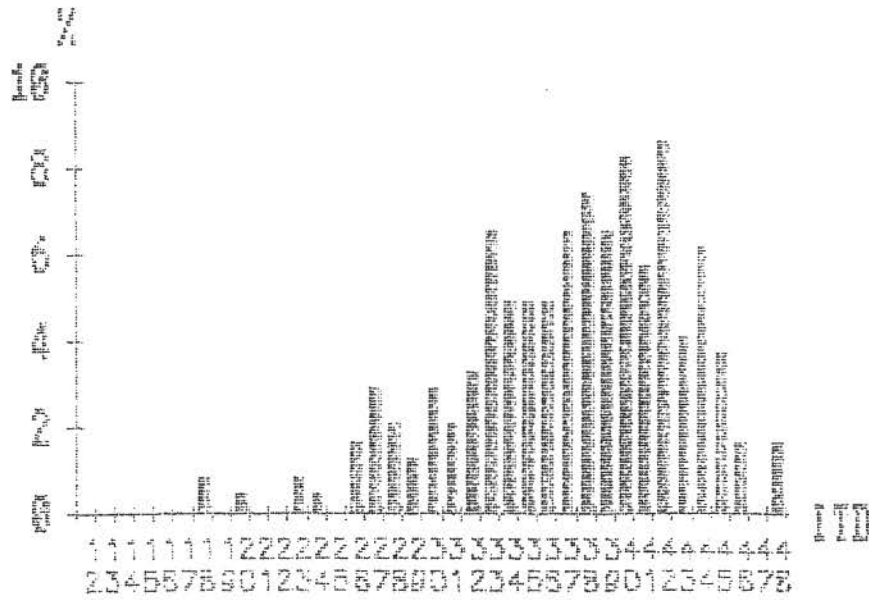
İş arkadaşları



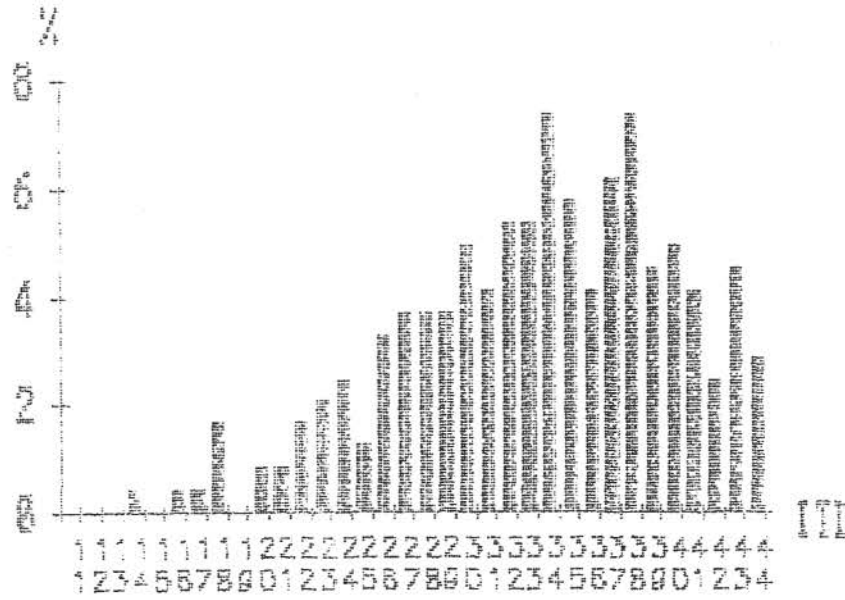
Isk. Topl. Değeri	N	%	kum. %
8	0	.00	.00
9	0	.00	.00
10	0	.00	.00
11	0	.00	.00
12	1	.41	.41
13	0	.00	.41
14	2	.82	1.23
15	0	.00	1.23
16	0	.00	1.23
17	1	.41	1.64
18	6	2.46	4.10
19	5	2.05	6.15
20	6	2.46	8.61
21	10	4.10	12.70
22	13	5.33	18.03
23	15	6.15	24.18
24	20	8.20	32.38
25	21	8.61	40.98
26	28	11.48	52.46
27	40	16.39	68.85
28	22	9.02	77.87
29	20	8.20	86.07
30	11	4.51	90.57
31	14	5.74	96.31
32	9	3.69	100.00
Toplam	244	100.00	



Isk. Topl.			
Degeri	N	%	kum. %
12	0	.00	.00
13	0	.00	.00
14	0	.00	.00
15	0	.00	.00
16	0	.00	.00
17	0	.00	.00
18	0	.00	.00
19	0	.00	.00
20	2	.82	.82
21	0	.00	.82
22	3	1.23	2.05
23	3	1.23	3.28
24	1	.41	3.69
25	1	.41	4.10
26	3	1.23	5.33
27	2	.82	6.15
28	4	1.64	7.79
29	3	1.23	9.02
30	4	1.64	10.66
31	8	3.28	13.93
32	8	3.28	17.21
33	7	2.87	20.08
34	8	3.28	23.36
35	6	2.46	25.82
36	8	3.28	29.10
37	9	3.69	32.79
38	16	6.56	39.34
39	9	3.69	43.03
40	14	5.74	48.77
41	14	5.74	54.51
42	12	4.92	59.43
43	15	6.15	65.57
44	15	6.15	71.72
45	16	6.56	78.28
46	18	7.38	85.66
47	12	4.92	90.57
48	23	9.43	100.00

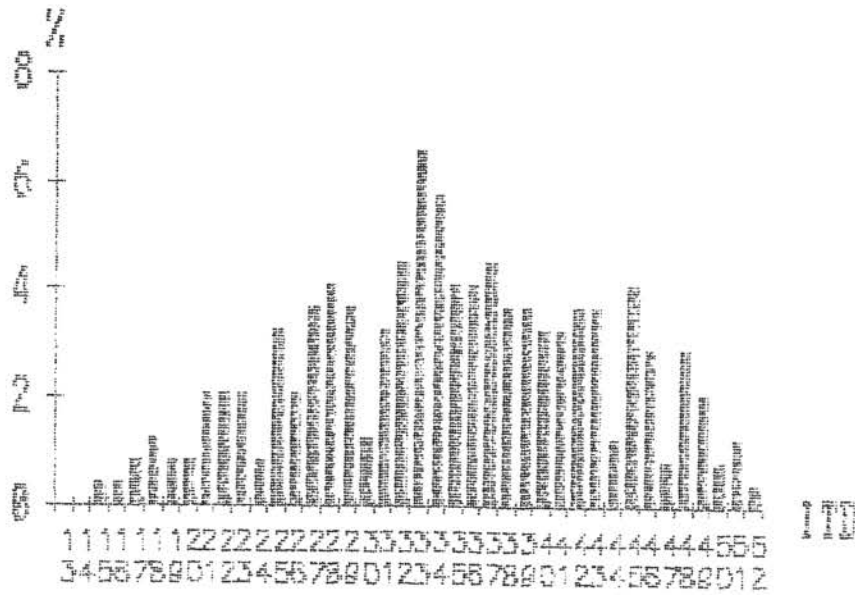


Isk. Topl. Değeri	N	%	kum. %
12	0	.00	.00
13	0	.00	.00
14	0	.00	.00
15	0	.00	.00
16	0	.00	.00
17	0	.00	.00
18	2	.82	.82
19	0	.00	.82
20	1	.41	1.23
21	0	.00	1.23
22	0	.00	1.23
23	2	.82	2.05
24	1	.41	2.46
25	0	.00	2.46
26	4	1.64	4.10
27	7	2.87	6.97
28	5	2.05	9.02
29	3	1.23	10.25
30	7	2.87	13.11
31	5	2.05	15.16
32	8	3.28	18.44
33	16	6.56	25.00
34	12	4.92	29.92
35	12	4.92	34.84
36	12	4.92	39.75
37	16	6.56	46.31
38	18	7.38	53.69
39	16	6.56	60.25
40	20	8.20	68.44
41	14	5.74	74.18
42	21	8.61	82.79
43	10	4.10	86.89
44	15	6.15	93.03
45	9	3.69	96.72
46	4	1.64	98.36
47	0	.00	98.36
48	4	1.64	100.00
Toplam	244	100.00	

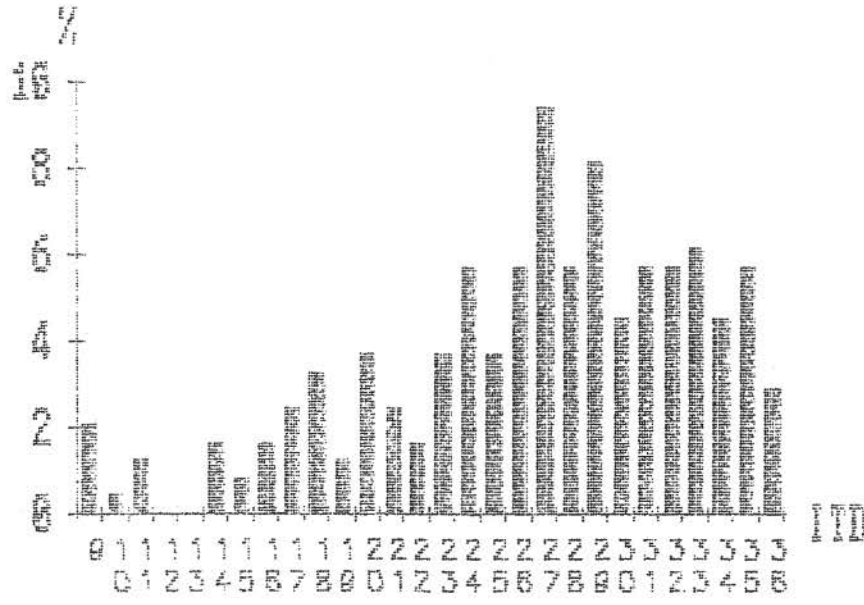


Isk. Topl.

Degeri	N	%	kum.%
11	0	.00	.00
12	0	.00	.00
13	0	.00	.00
14	1	.41	.41
15	0	.00	.41
16	1	.41	.82
17	1	.41	1.23
18	4	1.64	2.87
19	0	.00	2.87
20	2	.82	3.69
21	2	.82	4.51
22	4	1.64	6.15
23	5	2.05	8.20
24	6	2.46	10.66
25	3	1.23	11.89
26	8	3.28	15.16
27	9	3.69	18.85
28	9	3.69	22.54
29	9	3.69	26.23
30	12	4.92	31.15
31	10	4.10	35.25
32	13	5.33	40.57
33	13	5.33	45.90
34	18	7.38	53.28
35	14	5.74	59.02
36	10	4.10	63.11
37	15	6.15	69.26
38	18	7.38	76.64
39	11	4.51	81.15
40	12	4.92	86.07
41	10	4.10	90.16
42	6	2.46	92.62
43	11	4.51	97.13
44	7	2.87	100.00
Toplam	244	100.00	



Isk. Topl.			
Degeri	N	%	kum. %
13	0	.00	.00
14	0	.00	.00
15	1	.41	.41
16	1	.41	.82
17	2	.82	1.64
18	3	1.23	2.87
19	2	.82	3.69
20	2	.82	4.51
21	5	2.05	6.56
22	5	2.05	8.61
23	5	2.05	10.66
24	2	.82	11.48
25	8	3.28	14.75
26	5	2.05	16.80
27	9	3.69	20.49
28	10	4.10	24.59
29	9	3.69	28.28
30	3	1.23	29.51
31	8	3.28	32.79
32	11	4.51	37.30
33	16	6.56	43.85
34	14	5.74	49.59
35	10	4.10	53.69
36	10	4.10	57.79
37	11	4.51	62.30
38	9	3.69	65.98
39	9	3.69	69.67
40	8	3.28	72.95
41	8	3.28	76.23
42	9	3.69	79.92
43	9	3.69	83.61
44	3	1.23	84.84
45	10	4.10	88.93
46	7	2.87	91.80
47	2	.82	92.62
48	7	2.87	95.49
49	5	2.05	97.54
50	2	.82	98.36
51	3	1.23	99.59
52	1	.41	100.00
Toplam	244	100.00	



Isk. Topl. Değeri	N	%	kum. %
9	5	2.05	2.05
10	1	.41	2.46
11	3	1.23	3.69
12	0	.00	3.69
13	0	.00	3.69
14	4	1.64	5.33
15	2	.82	6.15
16	4	1.64	7.79
17	6	2.46	10.25
18	8	3.28	13.52
19	3	1.23	14.75
20	9	3.69	18.44
21	6	2.46	20.90
22	4	1.64	22.54
23	9	3.69	26.23
24	14	5.74	31.97
25	9	3.69	35.66
26	14	5.74	41.39
27	23	9.43	50.82
28	14	5.74	56.56
29	20	8.20	64.75
30	11	4.51	69.26
31	14	5.74	75.00
32	14	5.74	80.74
33	15	6.15	86.89
34	11	4.51	91.39
35	14	5.74	97.13
36	7	2.87	100.00
Toplam	244	100.00	

