

Hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarının değerlendirilmesi¹

Gülbiye Yenimahalleli Yaşar², Meliha Meliş Günaltay², Zehra Köslü², Eda Zeynep Kızıl², Nesrin Arduç², Sevcan Dalgıç²

² Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye.

ÖZET

Araştırmanın amacı, hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarını belirlemek ve sosyodemografik değişkenlere göre farklılıkları ortaya koymaktır. Araştırma tanımlayıcı nitelikte ve kesitsel türde bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini Türkiye'nin başkentinde bir kamu üniversitesinin hemşirelik fakültesinde 2023-2024 yılı güz döneminde öğrenim görmekte olan 823 hemşirelik bölümü öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak hedeflenen 365 öğrenciye ulaşılmıştır. Veri toplama aracı olarak 13 maddelik "Kişisel Bilgi Formu" ile 16 maddelik "Hemşirelik Öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler yüz yüze toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Değerlerin normal dağılımını test etmek için Shapiro Wilk Testi kullanılmış ve normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir. Bağımsız iki grubun ortalamalarının farklılığını analiz etmek amacıyla t testi kullanılmış ve normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir. Bağımsız ikiden fazla grubun ortalamalarının farklılığını analiz etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizinden yararlanılmıştır. Araştırma bulguları öğrencilerin göç etme istediği 22 farklı ülke olduğunu göstermekte olup, ilk sırada Almanya (%27,9) yer almaktadır. Göç etmek istemeyen öğrencilerin oranı yalnızca %5,5'tir. İtici faktörlerin başında; %50,7 ile ekonomi, %14,5 ile değersizlik, %6 ile aile gelmektedir. Çekici faktörlerin başında; %32,3 ile ekonomi, %25,2 ile refah, %15,6 ile mesleki değer gelmektedir. Öğrencilerinin çekici faktör ortalamaları 27,67, itici faktör ortalamaları 6,96 olarak hesaplanmıştır. Beyin göçü ölçeği toplam puan ortalaması ise 34,63 ile göreceli olarak düşük saptanmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilerin tanımlayıcı özellikleri ile beyin göçüne yönelik tutumlarına ilişkin ölçek toplam puanları incelendiğinde; öğrenim gördükleri sınıf, çalışma durumu, yaşamlarının en uzun bölümünü geçirdikleri yer ve yabancı dil düzeyleri ile ölçek toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Öğrencilerin yurt dışına göç etme kararı almalarında rol oynayan itici ve çekici faktörlerin ilk sırasında ekonomi, ikinci sırasında mesleki değer ihtiyacı gelmektedir. Hemşirelerin çalışma koşullarının ve başta ücretleri olmak üzere özlük haklarının iyileştirilmesi, uygun bir sağlık insan gücü planlaması ile hemşire açığının kapatılması ve nitelikli eğitim alan hemşirelerin sağlık bakım sistemine katkı sunmaları için gerekli politikaların geliştirilmesi önerilmektedir.

ANAHTAR KELİMELER

Hemşirelik öğrencileri, beyin göçü, beyin göçü algısı, beyin göçü tutumu, beyin göçü niyeti.

Evaluation of attitudes of nursing students towards brain drain

ABSTRACT

¹ Bu çalışma TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı 2023 yılı 1. dönem çağrısında Zehra Köslü yürütücülüğü ve Prof.Dr.Gülbiye Yenimahalleli Yaşar danışmanlığında hazırlanan 1919B012311631 numaralı projeden üretilmiştir. Çalışma, 30/31 Mayıs- 1 Haziran 2024 tarihinde Ordu Üniversitesi, ÇEEİ bölümü tarafından gerçekleştirilen 23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 26.10.2023 tarih ve 50 sayılı kararı ile etik izin alınmıştır.

Atrf: Yenimahalleli Yaşar, G., Günaltay, M., M., Köslü, Z., Kızıl, E., Z., Arduç, N., & Dalgıç, S. (2024). Hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarının değerlendirilmesi. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 14(ÇEEİ Özel Sayı), 1791-1803. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1526719>

The aim of the study is to determine nursing students' attitudes towards brain drain and to examine the differences according to some socio-demographic variables. It is a cross-sectional and descriptive study. The population of this study consists of 823 students enrolled in the nursing department of the faculty of nursing at a public university in the capital city during the fall semester of the 2023-2024 academic year. It is employed a stratified sampling method, with a sample size of 365 students. The data were collected using a 13-item 'Personal Information Form' and a 16-item 'Attitude Scale towards Brain Drain among Nursing Students'. Data were collected by face-to-face. Shapiro-Wilk Test were used to test normal distribution of values and found to be normally distributed. T-test to analyse the difference in means between two independent groups, and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) to analyse the difference in means among more than two independent groups were used. The study was identified 22 countries where participants wished to migrate, and the Germany (27,9%) was the first. Only 5,5% of the students was tend not to emigrate. Push factors were economy (50,7%), worthlessness (14,5%), and family (6%). Pull factors were economy (32,3%), welfare (25,2%), and professional value (15,6%). The students' average score calculated for pull factors was 27,67, for push factors was 6,96, and total was 34,63. A statistically significant difference was found between the scale total score and the class level where students study, the situation of employment, the place where the students live most of their time, and the level of foreign language. Economy and professional value are the main push and pull factors that students' intention to emigrate. Therefore, it is suggested to improve working conditions and employee personal rights especially salaries of nurses and fill in the gap of nurses by suitable human resources policies and develop a required policies for qualified nurses can contribute to care system.

KEYWORDS

Nursing students, brain drain, perception of brain drain, attitudes towards brain drain, intention of brain drain.

Giriş

Dünyada büyük bir sağlık insan gücü sorunu yaşanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), 2030 yılına kadar çoğu düşük ve düşük orta gelirli ülkelerde olmak üzere 10 milyon sağlık insan gücü açığı öngörmektedir (WHO, 2024a). Öte yandan sağlık çalışanlarının uluslararası göçü artmakta ve karmaşıklaşmaktadır (Serour, 2009). Dünya genelinde pek çok ülkenin sağlık insan gücü açığı ve dengesiz dağılımı sorunlarıyla karşı karşıya bulunuyor olması (OECD, 2023), sağlık çalışanlarının göçü sorununu önemli bir noktaya taşımaktadır.

Yüksek eğitime ve niteliğe sahip işgücünün daha iyi yaşama ve çalışma olanakları sunan ülkelere gitmesi beyin göçü olarak adlandırılmaktadır (Gökbayrak, 2008, s. 72). Beyin göçünün yüksek olduğu meslek grupları arasında hemşireler de bulunmaktadır (Laari vd., 2024). DSÖ'ye göre dünyada 29 milyon hemşire ve 2,2 milyon ebe bulunmaktadır ve 2030 yılına kadar 4,5 milyon hemşire ve 300 bin ebeye ihtiyaç duyulacaktır (Nwachukwu ve Egle, 2024).

Sağlık çalışanlarının göçü, kapitalizmin neoliberal evresine özgü bir olgu olarak 1970'lerin ortalarından itibaren giderek artış göstermektedir (Marchal ve Kegels, 2003). 1970'lerde sağlık çalışanlarının sadece %5'i doğduğu yerden uzakta çalışırken, son yıllarda Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerinde göçmen doktor ve hemşire sayısında %60 artış olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde %80'i gelişmekte olan ülkelere gitmek üzere yabancı uyruklu hemşirelerin oranı %11'dir. Gana'da hemşirelerin yurt dışında çalışma oranı %24'tür. Uluslararası Hemşire Göçü Merkezi (ICNM) verilerine göre pandemi öncesinde 3,5 milyon hemşire doğduğu veya eğitim aldığı ülkenin dışında bir ülkede çalışmaktadır (ICNM, 2024). Birleşik Krallık'ta toplam hemşirelerin %18 (39.164)'ünün eğitimi deniz aşırı ülkelere dayanmaktadır (Palmer vd., 2021). Körfez ülkelerinden Bahreyn, Kuveyt, Umman, Katar, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde toplam hemşirelerin %79'u uluslararası hemşiredir ve çoğunluğu Mısır veya Afrika ülkelerinden gelmiştir (Weber vd., 2017).

ICNM verilerine göre, dünyada 2019-2020 yıllarında 27,9 milyon hemşire bulunmaktadır. Pandemi öncesinde neredeyse tümü (%89'u) düşük ve düşük orta gelirli ülkelerde olmak üzere 5,9 milyon hemşire açığı bulunmaktadır. Pandemi, dünya genelindeki hemşire açığı sorununu derinleştirmiş, soruna hızlı ve acil çözüm bulunması ihtiyacını artırmıştır. 2030 yılına kadar 4,7 milyon hemşirenin emekli olacağına da dikkat çekilerek, gelecek on yıl içinde hemşire ihtiyacının 13 milyona, neredeyse mevcut hemşire sayısının yarısına ulaşacağı belirtilmektedir (Buchan vd.,

2022, s. 13). ICNM'nin son verilerine göre; dünyada 8 hemşireden 1'i göç etmiş durumdadır, Göçmen hemşirelerin %70'i kadındır. 2021 yılında 36 yüksek gelirli OECD ülkesinde 550 bin göçmen hemşire çalışmaktadır (Bu rakam 2011 yılında 460 bindir). Bu hemşirelerin; 200 bini ABD'de, 100 bini Birleşik Krallık'ta, 71 bini Almanya'da ve 53 bini Avustralya'da çalışmaktadır.

Afrika, Güney-Doğu Asya ve Doğu Akdeniz bölgelerindeki ülkelerde hemşire açığı kritik düzeylerde. Ancak gelişmiş ülkelerde de önemli düzeyde hemşire ihtiyacı bulunmaktadır. Son tahminler gelişmiş ülkelerde 9 milyon hemşire ve ebe açığına işaret etmektedir ve bu açığın az gelişmiş ülkelerden karşılanması hedeflenmektedir (Adesuyi vd., 2024). Gelişmiş ülkelerdeki hemşire ihtiyacının demografik, epidemiyolojik ve sağlık politikasındaki değişimler nedeniyle arttığı öne sürülmektedir. Birleşik Krallık Sağlık Kurumu, 2024 yılına kadar yurt dışından her yıl 5 bin hemşire istihdam etmenin gerekli olduğunu belirtmektedir. Japonya'da yeni vize programının 60 bini hemşire olmak üzere 245 bin yabancı işçiyi ülkeye çekmesi hedeflenmektedir. Alman hükümeti yaşlı ve hasta bakımı için yurt dışından 36 bin kişiye ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Öte yandan Sahra Altı Afrika ülkeleri ile Asya ülkelerindeki hemşire açığının; yetersiz teorik ve uygulamalı eğitim kapasitesi, olumsuz çalışma koşulları, zayıf insan gücü planlama ve yönetim sistemleri ve yetersiz finansal ve finansal olmayan güdülerden kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Ancak son zamanlarda bu bölgelerdeki ülkelere gelişmiş ülkelere doğru yaşanan hemşire göçü, açığın daha da artmasına neden olmaktadır (Laari vd., 2024).

Hemşirelerde beyin göçünün yaşanmasına neden olan faktörler genellikle itici ve çekici faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. İtici faktörlerin başında düşük ücretler, kötü çalışma koşulları, zayıf yönetimler gelmektedir. Çekici faktörler olarak ise gelişmiş ülkelerin hem göç eden hemşireler hem de aileleri için daha iyi çalışma koşulları ve kariyer olanakları sunmaları, gelişmiş ülkelerdeki yüksek ücretler, gelişmiş ülkelerde hemşirelik hizmetlerine duyulan ihtiyaç ve gelişmiş ülkelerde sağlık hizmetleri sunumunda hızlı teknolojik gelişmelerin yaşanıyor olması şeklinde sıralanabilir (Roth vd., 2022).

Eğitim, çalışma koşulları ve ücretler hemşirelerin beyin göçünü tetikleyen itici ve çekici faktörler arasındaki ana nedenleri oluşturmaktadır. Göçün önemli bir bölümü aynı bölgedeki ülkeler arasında gerçekleşmektedir. Son yıllarda düşük ve orta gelirli ülkelere yüksek gelirli ülkelere doğru artan göç, göç veren ülkelerdeki açığı artırmaktadır. Bu durum göç veren ülkelerdeki sağlık hizmet sunum kapasitesini azaltarak sağlık sistemlerini zayıflatmakta ve eşitsizlikleri artırmaktadır (WHO, 2024b). Hemşirelerin göçü ayrıca göç veren ülkeler için yatırım kaybı olarak da değerlendirilmektedir. Ekonomik, sosyal ve politik nedenlerle birlikte teşvik edici göç politikalarının da etkili olduğu süreçte geçici veya kalıcı göçmen sağlık çalışanı kabul eden ülkeler, artan sağlık hizmeti ihtiyaçlarını daha kolay karşılayabilmektedir. Göç veren ülkeler ise ortaya çıkan sağlık insan gücü açığı nedeniyle önemli sorunlar yaşamaktadır.

Türkiye'de Durum

Türkiye'de hemşirelik mesleğinde nitelikli insan gücü açığının bulunduğu ve bu açığın kısa bir süre içerisinde giderilemeyeceği bilinmektedir. Türkiye'de 2022 tarihinde 243 bin 565 hemşire görev yapmaktadır. OECD verilerine göre, 2021 yılında Türkiye'de bin kişi başına 2,8 hemşire düşmekte iken, OECD ülkelerinde ortalama 9,2 hemşire düşmektedir. Veriler Türkiye'de nüfus başına düşen hemşire sayısının OECD ülkelerinin yaklaşık üçte biri düzeyinde olduğunu ve Türkiye'nin OECD üyesi ülkeler arasında sonlarda yer aldığını göstermektedir (OECD, 2023, s. 185).

Türkiye'de hemşire açığını gösteren bir diğer veri, hemşire sayısının doktor sayısına oranıdır. OECD verilerine göre, 2021 yılında Türkiye'de doktor başına 1,3 hemşire düşerken, OECD ülkelerinde ortalama 2,5 hemşire düşmektedir. Veriler Türkiye'nin hemşire sayısının doktor sayısına oranı bakımından da OECD ülkelerinin yaklaşık yarısı düzeyinde olduğunu ve Türkiye'nin OECD üyesi ülkeler arasında sonlarda yer aldığını göstermektedir (OECD, 2023, s. 185).

Türkiye son yıllarda sağlık çalışanı göçünün önemli oranda arttığı ülkelerden biri durumuna gelmiştir. Hekimlerin göçü başta olmak üzere, hemşirelerin göç eğilimlerinin arttığına yönelik tartışmalar sürmekle birlikte, hemşire göçüne dair sınırlı çalışma bulunmaktadır (THD, 2023). Son yıllardaki çalışmalar daha çok hemşirelik öğrencilerinin beyin göçü niyetini ve tutumunu anlamaya yöneliktir (Demiray vd., 2020; Seven ve Adadioğlu, 2022; Gençbaş vd., 2024; Öncü vd., 2021; Tosunöz ve Nazik, 2022). Hemşirelerin beyin göçü eğilimini ortaya koymaya dönük en önemli çalışmalardan biri, Türk Hemşireler Derneği'nin 2022 yılında hazırladığı "*Hemşire Göç Eğilim Çalışması Raporu*"dur. Rapor bulgularına göre, araştırmaya katılan 8 bin 274 hemşireden 7 bin 1'inin (%76,3'ünün) yurtdışında hemşirelik yapmak istediği belirlenmiştir. Çalışmaya katılan ve yurtdışında çalışmak için gerekli şartları sağlamaya çalışan hemşirelerin oranı %18,7; geçiş aşamasında olan hemşirelerin oranı %1,8 olarak bulunmuştur. Çalışmaya katılan hemşirelerin %54'ü yurtdışına gitmek için düşünce aşamasında olduğunu; %21,8'i yabancı dil kursuna gittiğini bildirmiştir. Göç kararı nedenleri olarak %55,7'si ekonomik nedenleri, %25,8'i psikolojik ve fiziksel şiddeti, %48,9'u mesleğe yönelik sorunları belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan hemşirelerin %61,5'i hemşirelik maaşları ile ilgili olumsuz geri bildirimde bulunarak emekleri karşılığında hak ettikleri maaşları alamadıklarını ifade etmişlerdir (THD, 2023).

Hemşirelerin göç etmesi veya göç etme eğiliminde olması, bir ülkenin sağlık hizmet sunum kapasitesini azaltmakta ve sağlık eşitsizliklerini artırmaktadır. Bu çalışma, geleceğin hemşireleri olan hemşirelik öğrencilerinin göç etme eğilimlerine ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bilgiler sunmayı amaçlamaktadır. Elde edilen bu bilgiler, politika yapıcıların, hemşirelerin ülkede kalmasını sağlamak üzere doğru politikaları hızla geliştirmelerine olanak tanıyacaktır. Çalışmanın bulguları ayrıca öğrenci hemşirelerin göç etme niyetlerini etkileyen itici ve çekici faktörleri ortaya koyacak, bu sayede sağlık otoriteleri sorunun temel nedenlerini anlayarak uygun politikalar geliştirebilecektir. Araştırma aynı zamanda gelecekte yapılacak çalışmalar için de sağlam bir temel oluşturacaktır.

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu çalışmanın ana hedefi, hemşirelik fakültesi öğrencilerinin beyin göçü konusundaki tutumlarını belirlemek ve bu tutumların sosyodemografik değişkenlere göre değişip değişmediğini incelemektir. Çalışma tanımlayıcı ve kesitsel bir yapıya sahiptir. Araştırmanın evreni, 2023-2024 güz döneminde Türkiye'nin başkentinde bulunan bir kamu üniversitesinin hemşirelik fakültesinin hemşirelik bölümünde öğrenim gören birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşmakta olup, toplamda 823 öğrenci bulunmaktadır. Örneklem, tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve 365 öğrenci olarak seçilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından ilgili literatür doğrultusunda hazırlanan 13 maddelik "*Kişisel Bilgi Formu*" (Seven ve Adadioğlu, 2022; Demiray vd., 2020; Gençbaş vd., 2024; Öncü vd., 2021; Tosunöz ve Nazik, 2022; Abuosi ve Abor, 2015; Nguyen vd., 2008; Mozolová ve Tupá, 2024; Laari vd., 2024; Öncü vd., 2018) ve Öncü ve arkadaşları tarafından 2018 yılında geliştirilen 16 maddelik "*Hemşirelik Öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği (BGYTÖ)*" kullanılmıştır (Öncü vd., 2018). Kişisel Bilgi Formu ile öğrencilerin BGYTÖ puanlarını etkileyebilecek değişkenler olarak; sınıf, cinsiyet, yaş, çalışma durumu, aylık gelir düzeyi, ikamet durumu, yurt dışında tanıdığı veya akrabası olma durumu, yurt dışına çıkma durumu, yabancı dil seviyesi ve yaşamının en uzun bölümünün nerede geçtiğine dair bilgiler 10 soru ile toplanmıştır. Ayrıca, hangi ülkeye göç etmek istediklerine ve yurt dışına göç etme kararlarında etkili olan itici ve çekici faktörlere ilişkin 3 adet açık uçlu soru da bulunmaktadır.

"*Hemşirelik Öğrencilerinde BGYTÖ*" tek boyutlu ve iki bileşenli bir yapıdadır. Maddeler iki faktöre ayrılmıştır: '*Çekici faktörler* (1,2,3,4,5,6,8,10,12,14,15,16)' ve '*İtici faktörler* (7,9,11,13)'. Ölçeğin

genel Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0.91, alt boyutlar için ise sırasıyla 0.88 ve 0.86 olarak bulunduğu belirtilmektedir. Düzeltmiş madde-toplam korelasyonları 0.81 ile 0.34 arasındadır. Açıklayıcı faktör analizi ile yapı geçerliliği değerlendirilen ölçeğin, 1'den büyük özdeğerlere sahip iki alt boyutlu yapıda ve toplam varyansın %51'ini açıkladığı belirlenmiştir. Doğrulamalı faktör analizi, faktör yapısının verilerle uyumlu olduğunu göstermiştir. Bu neden ile ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu ifade edilebilir. Ölçekteki her madde, 'kesinlikle katılmıyorum (1 puan)' ile 'kesinlikle katılıyorum (5 puan)' arasında değişen 5 puanlık Likert tipi değerlendirme kullanılmıştır. 3 ve 15 numaralı maddeler ters yönde kodlanmıştır. Ölçekten alınabilecek toplam puan 16 ile 80 arasında değişmektedir. Yüksek puanlar göçe yönelik eğilimin daha fazla olduğunu belirtmektedir (Öncü vd., 2018).

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının uygulanabilmesi için ilgili üniversitenin dekanlığından gerekli idari izin (11.10.2023 tarih ve 111639 sayılı) ve Ankara Üniversitesi Etik Kurulu'ndan (26.10.2023 tarih ve 50 sayılı karar) etik izin alınmıştır. Ayrıca ölçeği geliştiren yazarlardan e-posta yoluyla kullanım izni alınmıştır.

Veriler, araştırmacılar tarafından Ekim – Aralık 2023 tarihleri arasında yüz yüze toplanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı, yapılacak işlemler, sonuçların gizliliği, ankete isim yazılmasının gerekmediği gibi güvenceler sözlü ve yazılı olarak açıklanmış ve ardından aydınlatılmış onam formu imzalatılmıştır.

Araştırma verilerinin analizi SPSS 24.0 istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımını test etmek için Shapiro-Wilk Testi uygulanmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Öğrencilerin ölçek toplam puanları ile sosyodemografik özellikleri arasındaki karşılaştırmalar, bağımsız iki grubun ortalamalarının farklılığını analiz etmek için t testi ve bağımsız ikiden fazla grubun ortalamalarının farklılığını analiz etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılarak yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak belirlenmiştir.

Anket uygulaması sırasında toplanan verilerin yalnızca bilimsel çalışmada kullanılacağı ve bu nedenle anketteki soru ve maddelere içten ve doğru yanıt verildiği varsayılmıştır. Veriler sadece bir kamu üniversitesinin hemşirelik bölümü öğrencileri ile sınırlı olduğundan genellenemez, farklı üniversitelerde ve farklı örneklerle yapılacak çalışmalar farklı sonuçlar doğurabilir.

Bulgular

Katılımcıların sosyodemografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur. Katılımcıların %33,2'si ikinci sınıf, %84,9'u kadın, %91'i çalışmıyor, %55,6'sının geliri giderinden az, %71,2'si yurttan kalıyor, %52,6'sının yurt dışında tanıdığı yok, %89,9'u yurt dışına çıkmamış, %35,6'sının yabancı dil düzeyi orta, %58,9'unun yaşamının en uzun bölümünün geçtiği yerin il olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların yurt dışına gitmek istememe oranı %5,5 iken, fark etmez yanıtını verenlerin oranı %1,4 olarak saptanmıştır. En çok gidilmek istenilen ülke %27,9 ile Almanya'dır. Almanya'yı sırasıyla %11 ile İngiltere, %7,9 ile İsviçre, %7,7 ile Kanada ve Amerika, %5,5 ile İtalya izlemektedir. Gidilmek istenen diğer ülkeler arasında Norveç, Portekiz, İspanya, Fransa, Finlandiya, Hollanda, İsveç, İrlanda, Danimarka ve Polonya gibi Avrupa ülkelerinin yanı sıra Rusya, Suudi Arabistan, Dubai gibi yakın bölge ülkeleri, ayrıca Güney Kore, Japonya ve Avustralya gibi uzak doğu ülkeleri de yer almaktadır.

Katılımcı öğrencilerin yurt dışına göç etme kararı almalarında rol oynayan itici faktörlerin ilk üç sırasında %50,7 ile ekonomi, %14,5 ile değersizlik ve %6 ile aile gelmektedir. İtici faktörler arasında yer alan diğer faktörler; huzursuzluk, şiddet, siyaset, mutsuzluk, dil, refah, adalet, toplum baskısı, ırkçılık, vize sorunu ve eğitim olarak belirtilmiş olup toplamda %28,8'lik bir paya sahiptir.

Katılımcı öğrencilerin yurt dışına göç etme kararı almalarında rol oynayan çekici faktörlerin ilk sırasında da %32,3 ile ekonomi gelmektedir. Ekonomiyi %25,2 ile refah ve %15,6 ile mesleki değer izlemektedir. Çekici faktörler arasında yer alan ve %26,9'luk paya sahip diğer faktörler ise tecrübe, güvenlik, alana teşvik, din, keşfetmek, gelişmişlik ve özgürlük olarak belirtilmiştir.

Tablo 1 Katılımcıların sosyodemografik özellikleri (n=365)

Sosyodemografik özellikler	n	%	
Sınıf	1.sınıf	85	23,3
	2. sınıf	121	33,1
	3.sınıf	65	17,8
	4.sınıf	94	25,8
Cinsiyet	Kadın	310	84,9
	Erkek	55	15,1
Çalışma Durumu	Çalışıyor	33	9
	Çalışmıyor	332	91
Aylık gelir seviyesi	Gelirim giderimden az	203	55,6
	Gelir ve giderlerim aynı	130	35,6
	Gelirim giderimden fazla	32	8,8
İkamet yeri	Ailem ile birlikte	83	22,8
	Öğrenci evi	22	6,0
	Yurt	260	71,2
Yurt dışında tanıdık olma durumu	Var	173	47,4
	Yok	192	52,6
Yurt dışına çıkma durumu	Çıktım	37	10,1
	Çıkmadım	328	89,9
Herhangi bir yabancı dil düzeyi	Başlangıç	81	22,2
	Orta altı	114	31,2
	Orta	130	35,6
	Orta üstü	40	11
Yaşamının en uzun bölümünün geçtiği yer	İl	215	58,9
	İlçe	102	27,9
	Köy	48	13,2
Toplam	365	100	

Katılımcı öğrencilerin "Hemşirelik Öğrencilerinde BGYTÖ"nin çekici faktör ortalamaları 27,67; itici faktör ortalamaları 6,96 olarak hesaplanmıştır. Beyin göçü ölçeği toplam puan ortalaması ise 34,63 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2). Bu ortalama değer ile katılımcı öğrencilerin yurt dışına çıkma isteklerinin görece olarak düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2'den de görüldüğü üzere katılımcı öğrencilerin sosyodemografik özellikleri ile ölçek toplam puanları karşılaştırıldığında; sınıf, çalışma durumu, yaşamlarının en uzun bölümünü geçirdikleri yer ve yabancı dil düzeyleri ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmıştır ($p < 0.05$).

Katılımcı öğrencilerin okuduğu sınıf ile BGYTÖ puanı arasındaki anlamlı farklılık 38,05 ortalama ile 4. sınıflarda; çalışma durumu ile BGYTÖ puanı arasındaki anlamlı farklılık 35,09 ortalama ile çalışmayanlarda; yabancı dil düzeyleri ile BGYTÖ puanı arasındaki anlamlı farklılık 36,45 ortalama ile dil düzeyi ortanın altında olanlarda ve yaşamlarını en uzun süre geçirdikleri yer ile BGYTÖ puanı arasındaki anlamlı farklılık 38,68 ortalama ile köyde yaşayanlarda daha yüksektir.

Tablo 2 Katılımcıların sosyodemografik özellikleri ile ölçek toplam puanının karşılaştırılması

Sosyodemografik özellikler		X±SD	Test Değeri
Sınıf	1.sınıf	33,49±10,72	F=6,888 p=0,00
	2. sınıf	35,11±10,46	
	3.sınıf	30,30±7,62	
	4.sınıf	38,05±13,26	
Cinsiyet	Kadın	7,00±3,22	t=1,60 p=0,10
	Erkek	6,74±3,67	
Çalışma Durumu	Çalışıyor	30,00±10,38	MWU=7172,50 p=0,03
	Çalışmıyor	35,09±11,14	
Aylık gelir seviyesi	Gelirim giderimden az	34,51±10,77	F=1,03 p=0,35
	Gelir ve giderlerim aynı	35,40±11,13	
	Gelirim giderimden fazla	32,28±13,45	
İkamet yeri	Ailem ile birlikte	33,63±11,81	F=1,28 p=0,27
	Öğrenci evi	31,95±11,24	
	Yurt	35,18±10,92	
Yurt dışında tanıdık olma durumu	Var	34,56±11,49	t=-0,11 p=0,90
	Yok	34,70±10,87	
Yurt dışına çıkma durumu	Çıktım	34,51±12,74	t=-0,06 p=0,94
	Çıkmadım	34,65±10,98	
Herhangi bir yabancı dil düzeyi	Başlangıç	36,39±12,56	F=3,854 p=0,00
	Orta altı	36,45±10,35	
	Orta	32,91±11,01	
	Orta üstü	31,50±9,49	
Yaşamının en uzun bölümünün geçtiği yer	İl	33,36±10,90	F=4,92 p=0,00
	İlçe	35,42±11,28	
	Köy	38,68±11,14	
Ölçek Toplam Puan		34,63±11,15 (16,00-75,00)	

Tartışma

Bu çalışma kapsamındaki öğrenci hemşirelerin "Hemşirelik Öğrencilerinde BGYTÖ'nin çekici faktör ortalamaları 27,67, itici faktör ortalamaları 6,96, toplam puan ortalaması ise 34,63 olarak hesaplanmıştır. Bu ortalama katılımcı öğrencilerin yurt dışına çıkma isteklerinin görece olarak düşük olduğunu göstermektedir. Literatürde hemşirelik öğrencilerinin göç etme niyetleri ile ilgili çalışmalarda öğrencilerin göç etme niyetleri ortalaması çalışmamızdaki değere yakın olan (40,23±11,51) (Gençbaş vd., 2024) çalışmaları bulunduğu gibi, çalışmamızdaki ortalama puanın oldukça üzerinde (53,88±11,03) (Seven ve Adadioğlu, 2022), (56.30±12.09) (min 16 – max 80) (Öncü vd., 2021), (56.64±12.22) (Tosunöz ve Nazik, 2022) ortalamalara sahip çalışmalar da bulunmaktadır.

Çalışmada göç etmek istemeyen öğrencilerin oranı %5,5 olarak saptanmıştır. Fark etmez yanıtını verenlerin de yalnızca %1,4 olduğu dikkate alındığında, öğrencilerin %93'ünün göç etme isteğinde oldukları görülmektedir. Benzer bir biçimde Abuosi ve Abor'un (2015) Gana'da 747 hemşirelik öğrencisinin göç etme niyetlerini inceledikleri çalışmalarında, öğrencilerin %83'ünün yurt dışına göç etme ve yurt dışında çalışma niyetinin olduğu saptanmıştır (Abousi ve Abor, 2015). Laari ve arkadaşlarının (2024) Gana'da 226 öğrenci hemşirenin göç etme niyetlerini araştırdıkları

çalışmalarında ise öğrenci hemşirelerin %64,2'sinin göç etme niyetinde olduğu tespit edilmiştir (Laari vd., 2024). Alt orta gelir grubunda yer almasına rağmen, Gana'da her bin kişiye düşen hemşire sayısının 37,9 olduğu görülmektedir. Buna karşılık, Türkiye üst orta gelir grubunda olup her bin kişiye 34 hemşire düşmektedir. Bu verilere göre, Gana'nın daha düşük ekonomik gelir grubunda olmasına rağmen hemşire sayısının Türkiye'den daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Ancak, Gana ve Türkiye ekonomik durum ve sağlık insan gücü bağlamında incelendiğinde, her iki ülkenin de yüksek göç etme niyeti sergileyen hemşirelik öğrencilerine sahip olduğu görülmektedir.

Çalışma bulguları katılımcı öğrencilerin göç etmek istediği 22 farklı ülke olduğunu belirlemiştir. En çok göç edilmek istenen ülke %27,9 ile Almanya'dır. Almanya'yı sırasıyla %11 ile İngiltere, %7,9 ile İsviçre, %7,7 ile Kanada ve ABD, %5,5 ile İtalya izlemektedir. Açık ara farkla göç edilmek istenen ülke olarak Almanya'nın tercih edilmesinin nedenleri; iyi çalışma koşulları, yüksek maaşlar, mesleki gelişim fırsatları, stabil ekonomi, istihdam garantisi, yüksek yaşam kalitesi ve uluslararası imkanlar olarak sıralanmıştır. Ayrıca Almanya'nın sağlık insan gücü açığı yaşıyor olması, bu açığı kapatmak için Mavi Kart ve vatandaşlık şartlarını hafifletmesi nedeniyle göçlerin odağında olması, eğitimlerine orada devam etme niyetinde olan öğrenciler için eğitimin ücretsiz oluşu, Türkiye'nin Almanya ile geleneksel bir göç tarihine sahip olması, zaman zaman nitelikli bazı meslekler için göç kabul anlaşmalarının imzalanması ve Almanya'daki Türkiye uyruklu göçmen sayısının fazlalığı da bu kararda etkili olmuş olabilir.

İngiltere, İsviçre ve İtalya'nın gelişmiş Avrupa ülkeleri olmaları ve coğrafi yakınlıklarının ön plana çıkma olasılığı düşünülebilir. ABD ve Kanada ise hem gelişmiş ülke olmaları hem de İngilizce konuşmanın yaygınlığı nedeniyle tercih edilmiş olabilir. Laari vd. (2024) Gana'da 226 öğrenci hemşirenin göç etme niyetlerini araştırdıkları çalışmalarında, göç etmek istenilen ülkelerin Kanada, ABD, Birleşik Krallık ve Avustralya gibi İngilizce dilinin aktif olarak konuşulduğu ülkeler olduğunu tespit etmişlerdir (Laari vd., 2024). Nguyen vd. (2008) Uganda'da 139 hemşirelik öğrencisinin göç etme niyetlerinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları araştırmada; katılımcı öğrencilerin %70'inin Uganda dışında çalışmak istediği, %59'unun beş yıl içinde ABD'de %49'unun Birleşik Krallıkta, %27'sinin ise başka bir Afrika ülkesinde çalışmak istediği saptanmıştır (Nguyen vd., 2008).

Çalışmamızda katılımcı öğrencilerin yurt dışına göç etme kararı almalarında rol oynayan itici faktörlerin başında %50,7 ile ekonomi, %14,5 ile değersizlik ve %6 ile aile gelmektedir. Katılımcı öğrencilerin yurt dışına göç etme kararı almalarında rol oynayan çekici faktörlerin başında da %32,3 ile ekonomi gelmektedir. Ekonomiyi %25,2 ile refah ve %15,6 ile mesleki değer izlemektedir. Öncü vd. (2021) Türk hemşirelerin gelecek neslinin göç etme niyetleri ve nedenlerini inceledikleri ve bin 410 hemşirelik öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, sosyo-politik faktörler ve çalışma koşullarının temel itici ve çekici faktörleri oluşturduğu saptanmıştır. Benzer bir biçimde Abuosi ve Abor'un (2015) Gana'da 747 hemşirelik öğrencisinin göç etme niyetlerini inceledikleri çalışmalarında, öğrencilerin %71'inin daha yüksek ücret, %95'inin kariyer gelişimi, %94'ünün yüksek eğitim ve %81'inin çocuklarının eğitimi için yurt dışına göç etme niyetinde olduğu saptanmıştır (Abousi ve Abor, 2015). Nguyen vd. (2008) Uganda'da 139 hemşirelik öğrencisinin göç etme niyetlerinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları araştırmada; ücretlendirme en önemli itici faktör olarak belirlenmiştir (Nguyen vd., 2008). Laari vd. (2024) Gana'da 226 öğrenci hemşirenin göç etme niyetlerini araştırdıkları çalışmalarında, öğrenci hemşirelerin %64,2'sinin göç etme niyetinde olduğunu; göç etme niyetinde olanların %50,3'ü kötü çalışma koşullarını, %39,3'ü düşük ücretleri, %11,7'si ise istihdam yetersizliğini itici faktörler olarak belirtmişlerdir. Yalnızca %2,8'i eğitim olanakları için göç etmek istediğini ifade etmiştir.

Katılımcı öğrencilerin sosyodemografik özellikleri ile ölçek toplam puanları karşılaştırıldığında; sınıf, çalışma durumu, yaşamlarının en uzun bölümünü geçirdikleri yer ve yabancı dil düzeyleri ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmıştır ($p<0.05$). Cinsiyet, gelir düzeyi, ikamet durumu, yurt dışında tanıdığına olması ve yurt dışına çıkma durumu ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Türkiye'de hemşirelik

öğrencilerinin göç etme eğilimleriyle ilgili çalışmalarda; cinsiyet (Tosunöz ve Nazik, 2022, Gençbaş vd., 2024, Seven ve Adadioğlu, 2022), mezuniyetten sonra yurt dışında çalışma arzusu (Tosunöz ve Nazik, 2022; Seven ve Adadioğlu, 2022), gelir durumu (Gençbaş vd., 2024; Seven ve Adadioğlu, 2022), yurt dışındaki hemşirelik mesleğine yönelik bilgi sahibi olma (Gençbaş vd., 2024, Seven ve Adadioğlu, 2022), öğrenim gördüğü üniversitenin bulunduğu bölge, çok dilli olma ve öğrenci değişim programlarına katılma (Tosunöz ve Nazik, 2022), yabancı dil bilme durumu, (Gençbaş vd., 2024), yaş, öğrenim gördüğü sınıf, çalışma durumu, anne ve baba eğitim durumu, daha önce yurt dışında bulunma, akrabalarının yurt dışında olma durumu (Seven ve Adadioğlu, 2022) ile BGYTÖ toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir.

Araştırmada, öğrencilerin sınıf düzeyleri ile BGYTÖ puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve dördüncü sınıf öğrencilerinin beyin göçüne karşı daha olumlu tutum sergilediği görülmüştür. Bu durum, son sınıfa gelmiş öğrencilerin daha fazla mesleki bilgi ve birikime sahip olmaları nedeniyle mesleğin sorunlarına daha fazla farkındalık geliştirmiş olmalarıyla açıklanabilir. Seven ve Adadioğlu (2022) çalışmasında da sınıf düzeyleri ile BGYTÖ puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Demiray vd. (2020) 589 hemşirelik öğrencisiyle yaptığı çalışmada ise, birinci sınıf öğrencilerinin BGYTÖ puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, henüz çalışma hayatına atılmamış ve yeterli klinik deneyimi olmayan birinci sınıf öğrencilerinin profesyonel değer algısı ve mesleki kimliklerinin henüz gelişmemiş olmasına dayandırılmıştır.

Çalışmada katılımcı öğrencilerin çalışma durumu ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmış, çalışmayan öğrencilerin BGYTÖ puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Katılımcı öğrencilerin %91'i çalışmamaktadır. Çalışan öğrencilerin hali hazırda düzenli bir gelire sahip olması, mezuniyet sonrasında iş bulma kaygısı taşımamaları, belli bir sosyal çevre oluşturmuş olmaları nedeniyle göç etme eğilimlerinin çalışmayan öğrencilere göre daha düşük olması beklenebilir. Literatürde bu doğrultuda bulgulara rastlamak mümkündür (Polat vd., 2018; Seven ve Adadioğlu, 2022). Ayrıca ülkedeki yüksek işsizlik oranı, kamudaki atamaların yetersizliği, ücret düzeyinin düşüklüğü, çalışma koşullarının ağırlığı beyin göçünün itici faktörleri olarak henüz çalışma yaşamını deneyimlememiş öğrencileri yurt dışı seçeneklere yöneltiyor olabilir.

Çalışmada katılımcı öğrencilerin yaşamlarının en uzun bölümünü geçirdikleri yer ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmış, yaşamlarının en uzun bölümünü köyde geçiren öğrencilerin BGYTÖ puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Demirci'nin (2022) çalışmasına göre Z kuşağı, kent yaşamında güçlü dijital altyapı, ücretsiz internet erişimi, sosyalleşme ve eğlence imkânlarının zengin olduğu alanlar talep etmektedir. Bu kuşak, teknolojiye entegre, ekonomik açıdan erişilebilir ve çevre dostu şehirler arzulamakta aynı zamanda hızlı ve pratik ulaşım seçeneklerine, kültürel çeşitlilik içeren aktivitelerle donatılmış sosyal mekânlara önem vermektedir. Kent yöneticilerinden yenilikçi ve esnek bir yaklaşım bekleyen Z kuşağı, dijitalleşme ve modern çözümleri merkeze alan bir yönetim anlayışını tercih etmektedir. Bu nedenlerle köyde uzun süre yaşamış olan öğrencilerin göç etme eğilimlerinin daha yüksek olmasının anlaşılır bir neden olduğu ifade edilebilir.

Çalışmada yabancı dil düzeyi ortanın altında olan öğrencilerin BGYTÖ puanların yabancı dil düzeyi daha yüksek olanlara oranla daha fazla olduğu belirlenmiştir. Benzer bir bulgu Demiray vd.'nin (2020) aynı ölçeği kullanarak 589 hemşirelik öğrencisi ile yaptıkları çalışmalarında da saptanmış, bilinen yabancı dil düzeyi kötü ve orta olan öğrencilerin BGYTÖ puanlarının yabancı dil düzeyleri iyi olan öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur (Demiray vd., 2020). Gençbaş vd.'nin (2024) 287 hemşirelik öğrencisinin BGYTÖ puanları ve etkileyen etmenleri belirledikleri çalışmalarında ise, yabancı dil bilme durumunun beyin göçü eğilimine etkisinin olduğu belirlenmiştir (Gençbaş vd., 2024).

Çalışmada katılımcı öğrencilerin cinsiyeti ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmamıştır. Mozolova ve Tupa'nın (2024) Slovakya'da 752 hemşire ve 423 hemşirelik fakültesi öğrencisinin göç eğilimlerini inceledikleri çalışmalarında da çalışmamıza benzer bir biçimde, katılımcıların cinsiyetleri ile göç etme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Mozolova ve Tupa'nın çalışmasında ayrıca hemşirelerin yaşı, lise veya üniversite düzeyinde eğitim almış olmaları ve uzmanlıklarını tamamlayıp tamamlamadıkları ile göç etme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır; ancak hemşirelik öğrencileri söz konusu olduğunda lisans düzeyinde eğitim alanların lise düzeyinde ve lisansüstü düzeyde eğitim almış olanlardan daha fazla göç etme eğiliminde oldukları saptanmıştır (Mozolova ve Tupa, 2024). Gençbaş vd.'nin (2024) 287 hemşirelik öğrencisinin BGYTÖ puanlarını ve etkileyen etmenleri belirledikleri çalışmalarında ise cinsiyetin beyin göçü eğilimine etkisinin olduğu belirlenmiştir (Gençbaş vd., 2024; Seven ve Adadioğlu, 2022).

Çalışmada katılımcı öğrencilerin gelir düzeyi ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmamıştır. Ancak Demiray ve arkadaşlarının (2020) çalışmalarında, aile gelir durumu ile öğrencilerin ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmış; ailesinin gelir durumu asgari ücretin üstünde olan öğrencilerin ölçek puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç öğrencilerin ailelerinden finansal destek alarak okudukları için ailenin gelir durumunu gerçekçi bir biçimde analiz edemedikleri biçiminde yorumlanmıştır. Türkiye'de asgari ücret düşüktür ve yaygındır. Ortalama ücret de asgari ücrete çok yakındır, bu nedenle asgari ücretin üzerinde aile gelirin sahip öğrencilerin refah içinde yaşamaları neredeyse imkansızdır. Bu öğrencilerin daha yüksek ücretler için beyin göçüne eğilimli olmaları anlaşılır bir sonuçtur. Ayrıca yurt dışına gitme hazırlığı, süreci ve ilk zamanları da ailenin finansal desteğini gerektireceği için aile geliri daha yüksek olan öğrencilerin daha fazla göç eğiliminde olması anlaşılır bir sonuçtur. Gençbaş vd. (2024) 287 hemşirelik öğrencisinin BGYTÖ puanlarını ve etkileyen etmenleri belirledikleri çalışmalarında da gelir durumunun beyin göçü eğilimine etkisinin olduğu belirlenmiştir (Gençbaş vd., 2024).

Çalışmada katılımcı öğrencilerin ikamet durumu, yurt dışına çıkma durumu ve yurt dışında tanıdığına olması durumu ile BGYTÖ puanları arasında da istatistiksel olarak anlamlılık saptanmamıştır. Ancak, Seven ve Adadioğlu (2022) çalışmasında bu iki durum arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Abuosi ve Abor'un (2015) Gana'da 747 hemşirelik öğrencisinin göç etme niyetlerini inceledikleri çalışmalarında, öğrencilerin %74'ünün yurt dışında bir akraba veya arkadaşı olmasa bile yurt dışına göç etme niyetinin olduğu saptanmıştır (Abousi ve Abor, 2015).

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma kapsamındaki öğrenci hemşirelerin BGYTÖ puanlarının görece olarak düşük olduğu saptanmıştır. Öğrencilerin göç etme eğilimlerini belirleyen en önemli itici ve çekici faktör ekonomidir. Öğrenci hemşirelerin beyin göçüne yönelik eğilimlerini azaltıp kendi ülkelerine hizmet etmelerini sağlamak amacıyla her şeyden önce hemşirelerin ücretlerinin iyileştirilmesi yoluna gidilmelidir. Türkiye ekonomisinin birkaç yıldır yaşadığı yüksek enflasyon ortamı, yurttaşların tümü gibi hemşirelerin de satın alım gücünü önemli oranda geriletmiştir. THD'nin "*Hemşire Göç Eğilim Çalışması*" da hemşirelerin Türkiye'de kalmak için değişmesi gereken koşulların başında %61,5 ile maaşların iyileştirilmesi olduğuna dikkat çekmektedir. Sağlık profesyonelleri arasında görece olarak en düşük ücrete sahip olanlar hemşirelerdir. Ayrıca hemşireler performans dayalı ek ödeme sisteminde de oldukça dezavantajlı durumdadır. Oysa hemşireler ağır çalışma koşullarına sahiptir ve bu nedenle yüksek tükenmişlik riskiyle karşı karşıya olan sağlık profesyonelleridir.

Çalışmada öğrencilerin göç etme eğilimini etkileyen ikinci itici faktörün değersizlik olduğu saptanmıştır. Burada değersizlik, öncelikli olarak mesleki değersizlik biçiminde değerlendirilmiştir. Sağlıkta dönüşüm programı ile metalaştırılan sağlık hizmetlerinin,

'kışkırtılmış' sağlık talebinin, hemşire yetersizliğinin, performans sistemi ile ücretlendirmenin hemşireler de dahil olmak üzere tüm sağlık çalışanları için çalışma koşullarını ağırlaştırdığı açıktır. Ayrıca başta hemşireler olmak üzere sağlık çalışanlarına uygulanan fiziksel ve psikolojik şiddetin artması, her şeyden önce can güvenliği sorunu yaratmakta ve değersizlik hissini çoğaltmaktadır. THD'nin göç eğilim çalışması, hemşirelerin Türkiye'de kalmak için değişmesi gereken koşulların ikinci ve üçüncü sırasında %26,3 ile özlük haklarının iyileştirilmesi ve %17 ile hemşirelik mesleğinin saygınlığının artması gerektiğini saptamıştır. Mesleğin saygınlığının artırılması için yeterli sayıda nitelikli mezun hemşire ile nitelikli hemşirelik bakımı sunmak önemli gerekliliklerdendir. Ayrıca, THD'nin ifadesiyle "insanca yaşamak ve yaşatmak" için hemşirelerin çalışma koşulları ve ortamının iyileştirilmesi de kritik önemdedir.

Son olarak hemşirelerin ülkemizde kalmasının sağlanabilmesi için her şeyden önce doğru bir insan gücü planlaması yapılmalı ve hemşire açığı planlı bir biçimde kapatılmalıdır. Bu gerekliliğin eşit, ulaşılabilir, nitelikli ve ücretsiz hizmet sunacak bir sağlık sisteminin örgütlenmesi ile birlikte ele alınması ise kaçınılmazdır.

Yazar Katkı Oranları

Çalışmaya 1. Yazar: %40, 2. Yazar: %20, 3. Yazar: %10, 4. Yazar: %10, 5. Yazar: %10, 6. Yazar: %10 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

"Hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarının değerlendirilmesi" başlıklı makalemizin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur. Yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Abuosi, A.A. & Abor, P.A. (2015). Migration intentions of nursing students in Ghana: Implications for human resource development in the health sector. *Journal of International Migration and Integration*, 16 (3), 595-606.
- Adesuyi, E., Olarinde, O., Olawoore, S. & Ajakaye, O. (2024). Navigating the nexus of LMIC healthcare facilities, nurses' welfare, nurse shortage and migration to greener pastures: a narrative literature review. *Int Heal Trends Perspect*. 4(1),168–80.
- Buchan, J., Catton, H. & Shaffer, F.A. (2022). *Sustain and Retain in 2022 and Beyond: The Global Nursing Workforce and the Covid-19 Pandemic*, International Council of Nurses, Philadelphia: USA. <https://www.intlnursemigration.org/wp-content/uploads/2022/01/Sustain-and-Retain-in-2022-and-Beyond-The-global-nursing-workforce-and-the-COVID-19-pandemic.pdf>
- Demiray, A., İlaslan, N., & Açıl, A. (2020). Hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarının değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 17(2), 632-641. doi:10.14687/jhs.v17i2.5956
- Demirci, K. (2022). X, Y ve z kuşaklarının kentsel alanları kullanım şekilleri ve kentten beklentileri. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 59-90.
- Gençbaş, D., Yaman Üzümcü, L., Yavuz, D., Üstün, S., Türkoğlu, R., Bagheriyar, E. & Yetkin, İ. (2024). Bir üniversitedeki hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarının ve etkileyen etmenlerin belirlenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 11(1), 180-187. 10.54304/SHYD.2024.08941
- Gökbayrak, Ş. (2008). Uluslararası göç ve kalkınma tartışmaları: Beyin göçü üzerine bir inceleme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(3), 65-82.
- International Centre on Nurse Migration - ICNM (2024). https://www.icn.ch/sites/default/files/inlinefiles/PR_40_ICN%20immigration%20report_FINAL.pdf
- Laari, C.K., Sapak, J., Wumbai, D. et al. (2024). Migration intentions among nursing students in a low-middle-income country. *BMC Nurs* 23, 492. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02180-9>

- Marchal, B. & Kegels G. (2003). Health workforce imbalances in times of globalization: brain drain or professional mobility? *Int J Health Plann Manage.* 18 Suppl 1:S89-101. doi: 10.1002/hpm.720. PMID: 14661944.
- Mozolová, V. & Tupá, M. (2024). Migration intentions of nurses and nursing students from Slovakia: A study on drivers. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1),534-548. doi:10.21511/ppm.22(1).2024.43
Available from: https://www.researchgate.net/publication/378926773_Migration_intentions_of_nurses_and_nursing_students_from_Slovakia_A_study_on_drivers [accessed Jul 25 2024].
- Nguyen, L., Ropers, S., Nderitu, E. et al. (2008). Intent to migrate among nursing students in Uganda: Measures of the brain drain in the next generation of health professionals. *Hum Resour Health* 6, 5. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-6-5>
- Nwachukwu, C. & Eglè, J. (2024). Young health-care workforce shaping adolescent health. *Lancet Child Adolesc Heal.* 8(3), 181–3.
- OECD (2023). *Health at a Glance 2023: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7a7afb35-en>.
- Öncü, E., Selvi, H., Vayisoğlu, S. K., & Ceyhan, H. (2018). Hemşirelik öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği geliştirilmesi: güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Cukurova Medical Journal.* 43(1), 207-215.
- Öncü, E., Vayisoğlu, S.K., Karadağ, G., Alaçam, B., Göv, P., Selçuk Tosun, A., Şahin Orak, N., Çatıker A. (2021). Intention to migrate among the next generation of Turkish nurses and drivers of migration. *J Nurs Manag.* 29(3), 487-496. doi: 10.1111/jonm.13187. Epub 2020 Nov 5. PMID: 33068492.
- Palmer, B., Leone, C. & Appleby, J. (2021). *Recruitment of nurses from overseas: Exploring the factors affecting levels of international recruitment*, nuffieldtrust, UK. <https://www.nuffieldtrust.org.uk/sites/default/files/2021-10/recruitment-of-nurses-drivers-web.pdf>
- Polat, Ş., Kutlu, L., Ay, F., Erkan, H. A., & Doğrusöz, L. A. (2018). Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerde iş-aile çatışması ile örgütsel sessizlik ve sosyal destek algısı arasındaki ilişkiler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 9(3), 195-204.
- Roth, C., Wensing, M., Breckner, A., Mahler, C., Krug, K. & Berger, S. (2022). Keeping nurses in nursing: a qualitative study of German nurses' perceptions of push and pull factors to leave or stay in the profession. *BMC Nurs.* 21(1), 1-11.
- Serour, G.I. (2009). Healthcare workers and the brain drain. *Int J Gynaecol Obstet.* 106(2),175-8. doi: 10.1016/j.ijgo.2009.03.035. Epub 2009 Jun 16. PMID: 19535068.
- Seven, A. & Adadioğlu, Ö. (2022). Türkiye'deki hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumları: Kesitsel bir çalışma. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 14(1), 179-84. DOI: 10.5336/nurses.2021-83339
- Tosunöz, İ.K. & Nazik, E. (2022). Career future perceptions and attitudes towards migration of nursing students: A cross-sectional multicenter study. *Nurse Educ Pract.* 63:103413. doi: 10.1016/j.nepr.2022.103413. Epub 2022 Jul 16. PMID: 35901527.
- Türk Hemşireler Derneği (2023). *Hemşire Göç Eğilim Çalışması Raporu*, Ankara. https://www.thder.org.tr/uploads/subeler/THD%202023/hemsire_goc_egilimi_calismasi_ra.2023-.pdf
- Weber A.S., Turjoman, R., Shaheen, Y., Al Sayyed, F., Hwang, M.J. & Malick F. (2017). Systematic thematic review of e-health research in the Gulf cooperation council (arabian gulf): Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, Saudi Arabia and United Arab Emirates. *J Telemed Telecare.* 23(4), 452-9.
- WHO (2024a). Health workforce. https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1.
- WHO (2004b). Health workforce migration <https://www.who.int/teams/health-workforce/migration>

Extended Abstract

The international migration of healthcare workers is a growing and complicated phenomenon. This phenomenon has been on the rise since the mid-1970s, which has coincided with the neo-liberal phase of capitalism. While only 5% of healthcare workers worked away from their place of birth in the 1970s, there has been a 60% increase in the number of migrant doctors and nurses in recent years in the countries of the OECD, where the highest increase in migration

is observed. In the United States, 11% of nurses are of foreign nationality, with 80% having migrated from developing countries. Additionally, 24% of Ghanaian nurses work abroad. The migration of healthcare workers can create challenges in managing the inflow and outflow of healthcare personnel in health systems and is often viewed as a loss of investment for the countries of origin. Countries that accept temporary or permanent migrant healthcare workers can more easily meet the increasing healthcare service needs, influenced by economic, social, and political reasons, along with encouraging migration policies. However, the countries of origin face significant challenges due to the resulting shortage of healthcare human resources.

Turkey has recently seen a significant increase in the migration of healthcare workers. There is evidence of increased migration tendencies among nurses. The 'Nurse Migration Tendency Study Report' of 2022, prepared by the Turkish Nurses Association, found that 76.3% of the 8,274 surveyed nurses, or 7,001 individuals, expressed a desire to work as nurses abroad. It is known that there is a qualified human resource shortage in nursing in Turkey, and this shortage cannot be remedied in a short period. Based on OECD data from 2021, Turkey had only 2.8 nurses per 1,000 people, compared to the OECD average of 9.2 nurses. To ensure effective health human resource planning in Turkey, it is necessary to conduct further research on the migration tendencies of nurses and nursing students. Identifying the tendency to emigrate and evaluating the positive/negative attitudes towards migration are thought to provide an opportunity to understand migration behaviour.

The aim of the study is to determine nursing students' attitudes towards brain drain and to examine the differences according to some socio-demographic variables. It is a cross-sectional and descriptive study. The population of this study consists of 823 students enrolled in the nursing department of the faculty of nursing at a public university in the capital of Türkiye during the fall semester of the 2023-2024 academic year. It is employed a stratified sampling method, with a sample size of 365 students. The data were collected using a 13-item 'Personal Information Form' and a 16-item 'Attitude Scale towards Brain Drain among Nursing Students', which was developed by Öncü et al. (2018). The personal information form includes details about the students' year of study, gender, employment status, monthly income level, residence status, whether they have relatives/acquaintances abroad, whether they have been abroad, their desire to go abroad, foreign language proficiency, and the longest period of their life spent in a particular country. The survey includes open-ended questions about the country to which the participants wish to migrate and the factors that influence their decision to move abroad. The data were collected by face-to-face. The Shapiro-Wilk Test were used to test normal distribution of values and found to be normally distributed. The t-test to analyse the difference in means between two independent groups, and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) to analyse the difference in means among more than two independent groups were used. The study was identified 22 countries where participants wished to migrate, and the Germany (27,9%) was the first. Only 5,5% of the students was tend not to emigrate. Push factors are economy (50,7%), worthlessness (14,5%), and family (6%). Pull factors are economy (32,3%), welfare (25,2%), and professional value (15,6%). The students' average score calculated for pull factors was 27,67, for push factors was 6,96, and total was 34,63±9.91. A statistically significant difference was found between the scale total score of the students and the class level where students study, the situation of employment, the place where the students spend most of their time, and the level of foreign language. Economy and professional value are the main push and pull factors that students' intention to migrate. Therefore, it is suggested to improve working conditions and employee personal rights especially salaries of nurses and fill in the gap of nurses by suitable human resources policies.