

1416 SAYILI KANUN KAPSAMINDA YURT DIŞINDA LİSANSÜSTÜ ÖĞRENİM GÖRENLERİN ÇALIŞTIKLARI KAMU KURUM VE KURULUŞLARINA YAPTIKLARI KATKILAR İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİN ANALİZİ*

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Semih AKTEKİN¹, İbrahim TEKBE²

* Bu makale, Doç. Dr. Semih AKTEKİN'in danışmanlığında, İbrahim TEKBE tarafından hazırlanan '1416 Sayılı Kanun Kapsamında Öğrenim Gören Bursiyerlerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Katkılarının Analizi' başlıklı Millî Eğitim uzmanlık tezinden üretilmiştir.

1 Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, semih.aktekin@gmail.com, ORCID ID: 0000 0001 7011 989X.

2 Millî Eğitim Uzmanı, Millî Eğitim Bakanlığı, ibrahim.tekben@gmail.com, ORCID ID: 0000 0003 1090 0582.

Geliş Tarihi: 18.09.2019 Kabul Tarihi: 16.10.2019

Öz: Bu araştırmanın amacı; 1416 sayılı Kanun kapsamında yurt dışında lisansüstü öğrenim gören bursiyerlerin çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşlarına katkılarında ilişkin görüşlerini analiz etmektir. Araştırmanın çalışma grubunu, adına bursiyer gönderilen 10 farklı kurumda çalışan 27 bursiyer ile bu kurumlardan 3 yönetici oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, bursiyerlerin tamamı yurt dışında lisansüstü eğitim görmesinin kişisel, mesleki ve akademik gelişmelerine önemli katkıları olduğunu belirtmiştir. Bursiyerlerin çoğu yurt dışı eğitimlerinden edindikleri kazanımları görev yaptıkları kuruma tamamen yansıtamadıklarını düşünmektedir. Veriler ışığında kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan bursiyerlerin görev yaptıkları kurumlara olan katkılarının artırılması ve geliştirilmesine yönelik çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: 1416 sayılı Kanun, MEB Bursları, kamu istihdam politikaları, yurt dışı eğitim

ANALYSIS OF THE OPINIONS ON THE CONTRIBUTIONS OF THE SCHOLARSHIP AWARDEES UNDER THE LAW NO. 1416 TO THE PUBLIC INSTITUTIONS AND ORGANIZATIONS IN TURKEY

Abstract:

The aim of this research is to analyze the contribution of the state sponsored students under the law no:1416 to their institutions and organizations. The focus group of this research consists of 27 students who carry out their compulsory services in 10 different state institutions and organizations and 3 administrators of those institutions and organizations. In this research, semi-structured interview forms have been used as the data collection tool. All of the sponsored students indicated that having a postgraduate education abroad has significantly contributed to their personal, professional and academic developments. The students pointed out that they are not able to implement their experiences that they gained during their education abroad to the institutions they work for. Suggestions were made in this study in order to improve and increase the contributions of the sponsored students to the institutions and organizations they work for according to the views of sponsored students and administrators.

Key Words: Law No. 1416, MoNE Scholarships, public employment policies, overseas education

Giriş

Ülkelerin geleceğine katkıda bulunacak eğitimli insan gücü yetiştirilmesi, tüm devletlerin temel sorunlarından bir tanesidir. Kalkınmak ve teknolojik olarak büyümek isteyen bütün toplumlar öncelikle eğitimli insan gücü sorunlarını çözmek zorundadır. Eğitim ile ekonomi ve nitelikli insan gücü kaynağını oluşturma arasındaki ilişkiye ve bunun açıklanmasına önem veren Harbison ve Myer (1964) nitelikli insan gücü sayısının bir toplumun kalkınma düzeyini belirlemede önemli bir ölçüt olduğunu vurgulamaktadır.

Ülkelerin nitelikli, yetişmiş insan kaynağı uluslararası rekabette olduğu kadar, demokratik bir düzenin geliştirilmesinde ve sosyal refahın artırılmasında da önemli bir faktördür (Çetinsaya, 2014:13). Bundan dolayı kalkınma ister ekonomik, ister po-

litik, isterse kültürel açıdan ele alınsın, insan gücü kaynaklarını incelemek, harekete geçirmek ve teknolojik gelişmenin önemli bir parçası olarak planlamak kaçınılmaz bir sonuç olmaktadır (Gürler, 2013; Perna, Orosz ve Jumakulov, 2015). Yönetim kuramları açısından da incelendiğinde nitelikli insan gücünün kurumun etkililiği ve verimliliğini artırdığı bir gerçektir (Gürler, 2013; Özdemir, 2015). Kurumların etki ve verimliliğinin artırılması için bireylerin amaçları ile kurumun amaçlarının uyuşması çok önemlidir. Toplumların kalkınmalarında ve gelişmelerinde en önemli etken kurumlardır (Açemoğlu ve Robinson, 2015). Kurumların kalkınması ve gelişmesinin en önemli etkeni ise şüphesiz nitelikli yetişmiş insan gücüdür. Nitelikli insan gücü yetiştirmek, üstün yetenekli ve başarılı gençleri ülkenin ihtiyaç duyduğu bilim alanlarına yönleltmek ve gelişmelerini sağlamak devletin asli görevleri arasındadır (DPT, 1988). Bu kapsamda Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren Türkiye’de, 1929 tarihli 1416 sayılı Kanun ve 1981 tarihli 2547 sayılı Kanun çerçevesinde lisansüstü eğitim için yurt dışına öğrenci gönderilmektedir. 1416 sayılı Kanun, ihtiyaç duyulan alanlarda yurt dışında nitelikli insan gücü yetiştirmeye ilişkin Cumhuriyet dönemindeki ilk yasal düzenlemedir. 2547 sayılı Kanun ise sadece üniversiteler için öğretim üyesi yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu iki kanun dışında da farklı kurum ve bakanlıklar ile uluslararası kuruluşların hem üniversite mezunlarına hem kamu çalışanlarına yönelik sağladıkları yurt dışı burs ve eğitim imkânları bulunmaktadır.

1416 sayılı Kanun’dan Önce Yurt Dışına Öğrenci Gönderilmesi

Osmanlı Devleti’nde 19. Yüzyılın ilk yarısından itibaren yurt dışına burslu statüde öğrenci gönderilmeye başlanmıştır (Erdoğan, 2010; Yıldırım, 2005). Fransız İhtilali’nden sonra Avrupa’da ve dünyada meydana gelen gelişmeler Osmanlı Devleti’ni çeşitli alanlarda arayışlara itmiştir. Bu arayışlar modernleşme politikaları çerçevesinde önce askeri ıslahatlar daha sonra sivil alanda devam etmiştir. Bu amaçla Osmanlı Devleti batılı anlamda kurumlar oluşturmak amacıyla farklı alanlarda eğitim görmeleri için yurt dışına öğrenci göndermiştir. Osmanlı Devleti’nde yurt dışına öğrenci gönderme uygulaması III. Selim döneminde Fransa Büyükelçisinin de gayretleriyle İshak Bey’in yenilikleri yerinde görmesi ve Fransızca öğrenmesi amacıyla Fransa’ya gönderilmesi ile başlamıştır. Sonraki yıllarda II. Mahmut da 150 öğrenciyi eğitim için Avrupa’ya göndermiştir (Ulu, 2014:497). Tanzimat Fermanı’ndan (1839) sonra da yurtdışına öğrenci gönderilmesine devam edilmiştir (Arslan, 2014:25). Bu uygulamadaki temel kaygının Avrupa’da meydana gelen teknolojik gelişmelere vakıf olma ve bu gelişmenin arkasındaki ilim ve fennin öğrenilerek İmparatorluğun hizmetine sunulması olduğu anlaşılmaktadır (Erdoğan, 2009; Arslan, 2014). Nitelikli insan kaynağına yatırım anlamında devlet tarafından yurt dışına burslu öğrenci gönderilmesi uygulaması İmparatorluğun son yıllarına kadar devam etmiştir.

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren de Kurtuluş Savaşı’ndan yeni çıkmış olan ülkenin kalkınmasını gerçekleştirecek olan nitelikli insan gücünü yetiştirmek amacıyla kısıtlı imkânlarla rağmen, farklı alanlarda yurt dışına öğrenci gönderilmiştir (Yıldırım,

2005). 1416 sayılı Kanun'dan önce başlangıçta Fransa'ya, II. Meşrutiyet ve Cumhuriyet'in erken dönemlerinde ise Almanya'ya yoğun bir şekilde öğrenci gönderildiği görülmektedir. 1923-1929 yılları arasında yurt dışına öğrenci gönderme konusunda idari düzenlemeler de yapılmıştır. 1925'te Ticaret Vekâleti tarafından Avrupa'ya eğitim amacıyla gönderilecek öğrenciler için hazırlanan talimatname Bakanlar Kurulu tarafından onaylanmıştır. Avrupa'ya gönderilen öğrenciler 1929 yılına kadar ortak kullarlar olmaksızın, kurumların kendi inisiyatiflerine bağlı olarak seçilmiştir (Yıldırım, 2005:12).

1416 sayılı Kanun'dan Sonra Yurt Dışına Öğrenci Gönderilmesi

Cumhuriyetin ilk yıllarında yeni kurulan sistem için gerekli nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi konusunda üniversiteler henüz yeterli sayı ve nitelikte değildi. Bundan dolayı yabancı uzmanlardan faydalanma ve öğrencilerin yurt dışında yetiştirilmesi yoluna gidilmişti (Yıldırım, 2005). Bu konudaki yasal boşlukların doldurulması amacıyla İcra Vekilleri Heyeti'nin 19/12/1928 tarihinde görüştüğü "ecnebi memleketlerde talebinin sureti tahsili"yle alakalı hazırladığı kanun layihası, 12/01/1929, 17/03/1929 ve 21/03/1929 tarihlerinde TBMM'de görüşülmüştür (Arslan, 2014:85). Tam adı "Memâlik-i Ecnebiyeye Gönderilecek Talebe Hakkında Nizamname" olan 1416 sayılı Kanun İsmet İnönü tarafından 29 Aralık 1928'de gerekçesiyle birlikte Meclise sunulmuş ve 16 Nisan 1929 tarihinde 'Takvim-i Vekâyi (Resmî Gazete)'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Uysal, 1973: 21). 1416 sayılı Kanunun gerekçesinde bir yandan yurt dışına gönderilecek öğrencilerin toplumun gerçek ihtiyaçlarını karşılayacak alanlarda öğrenim görmelerine, diğer yandan da öğrencilerin yurda döndüklerinde uzmanlıklarına uygun bir görevde istihdam edilmelerine özen gösterilmesi öngörülmektedir. Bu Kanun kapsamında yurt dışına gönderilecek öğrencilerin nasıl seçilecekleri, öğrenim planları, imzalayacakları taahhütname, geri çağrılmalarını gerektirecek durumlar, masrafları ve finansman, denetlenmeleri, istihdamları ve tazminat durumları belirlenmiştir. Ayrıca kendi imkânlarıyla yabancı ülkelere giden öğrencilerin durumlarının nasıl ele alınacağı da bu Kanun'da belirtilmiştir (Arslan, 2014; Ulu, 2014;Uysal; 1973).

1416 sayılı Kanunun yayımlanmasından sonra Avrupa'ya çoğunlukla farklı Bakanlıklar tarafından öğrenci gönderilmiştir. Maarif Vekâleti, Ticaret Vekâleti, İktisat Vekâleti, Nafia (Bayındırlık) Vekâleti, Ziraat Vekâleti, Maliye Vekâleti ve bunların yanında valilikler, belediyeler, Harita Umum Müdürlüğü, Askeri Fabrikalar Umum Müdürlüğü ve kamu iktisadi teşebbüslerince yurt dışına öğrenci gönderilmiştir (Arslan, 2014; Ulu, 2014; Yıldırım, 2005).1925'te devlet eliyle başlatılan sanayileşme hamlesi sırasında açılan Etibank, MKE, MTA, SEKA, Sümerbank, Türkiye Çimento Fabrikaları A.Ş., Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. gibi kuruluşlar ihtiyaç duydukları yetişmiş iş gücü ve yöneticileri yetiştirmek için yurt dışına öğrenci göndermişlerdir (Ulu, 2014). Yurt dışına gönderilen burslu öğrencilerin eğitimlerini tamamlayarak yurda döndüklerinde adına öğrenim gördükleri kurum ve bakanlıklarda çalışmaya başlamaları öngörülmüştür.

1933'te başlayan üniversite reformundan dolayı üniversitelerin sayısında önemli artışlar olmuştur. Üniversitelerin sayısındaki artışla birlikte, akademisyen sayısındaki yetersizlikler belirgin hale gelmiş ve ihtiyacın karşılanması amacıyla 1416 sayılı Kanun daha çok üniversitelerin yetişmiş öğretim elemanı kazandırma işlevini yüklenmiştir (Gümüş ve Gökbel, 2012; Öçal, 2012).

1929 yılından itibaren yurt dışına öğrenci göndermekte olan Millî Eğitim Bakanlığı 2013 yılından itibaren bünyesinde ihtiyaç duyduğu alanlarda ve Millî Eğitim Bakanlığında istihdam edilmek üzere Kanunun ilk yıllarından sonra ilk defa kendi adına lisansüstü öğrenim görmek için yurt dışına resmî burslu statüde öğrenci göndermektedir (MEB, 2013). Şu anda yurt dışındaki öğrencilerin çoğu üniversiteler adına öğrenim görmekle birlikte son yıllarda artan sayı ve çeşitlilikte TPAO, TAGEM, TCDD gibi 18 farklı kamu kurumu adına da yurt dışına öğrenci gönderilmeye devam edilmektedir (MEB, 2018).

1416 sayılı Kanun'da başlangıçtan günümüze kadar çeşitli değişiklikler ve ekler yapılmıştır. Son yıllarda başlıca değişiklikler 1988, 1990, 2006 ve 2014 yıllarında yapılmıştır. 1416 sayılı Kanunun uygulamasını düzenlemek amacıyla 1993 yılında çıkarılan "Türk Öğrencilerin Yabancı Ülkelerde Öğrenimleri Hakkında Yönetmelik'te 1994, 1996, 2001, 2013, 2014 ve 2016 yıllarında ekleme ve değişiklikler yapılmıştır.

1416 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikte 2014 ve 2016 yıllarında köklü değişikliklere gidilmiş ve birçok iyileştirme yapılmıştır. Bu iyileştirmelerin başlıcaları şunlardır (1416 sayılı Kanun, 2014; MEB, 2016a):

– Kanun kapsamında yurt dışında lisansüstü eğitim amacıyla geçirilen sürelerin tamamının memuriyette geçmiş sayılarak, bu sürelerin her yılının bir kademe ilerlemesine ve her üç yılının bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirileceği ve 657 sayılı Kanunun 68 inci maddesinin (B) fıkrasında öngörülen çalışma sürelerinin hesabında da dikkate alınacağı belirtilmiştir. Bu husus eski bursiyerleri de kapsayacak şekilde düzenlenmiştir.

– Bu kanun uyarınca mecburi hizmet karşılığı yurt dışına gönderilenlerin öğrenimlerini başarıyla tamamladıktan sonra mecburi hizmet yükümlülüklerini ifa etmek üzere, adlarına gönderildikleri kurumların ilgili kadrolarına doğrudan atanacakları hükme bağlanmıştır.

– Devlet memuru olup burstan yararlanmak isteyen adaylar için öngörülmüş olan istifa şartı ortadan kaldırılmıştır, bunların öğrenimleri boyunca kurumlarında aylıksız izinli sayılmaları hükmü eklenmiştir.

– Bursiyerlerin eş ve çocuklarının tedavi giderlerinin ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca karşılanacağı hükmü eklenmiştir.

– Yurt dışına gönderilenlerden ruh veya beden sağlığının öğrenimini sürdürmesine imkân tanınmaması durumu sağlık kurulu raporu ve diğer destekleyici belgeler ile

tespit edilenlerin öğrencilikle ilişkisinin kesilmesi, bu kişilerden tahsil masrafı istenmemesi ve bu kişilerin mecburi hizmetle yükümlü tutulmaması maddesi eklenmiştir.

1929 yılından günümüze kadar 1416 sayılı Kanun kapsamında yurt dışına 13.511 öğrenci gönderildiği saptanabilmiştir. Ancak Bakanlık arşivinin değişik tarihlerde yangın vb. sebeplerle yok olması nedeniyle bu konuda sağlıklı veriler bulunmamaktadır. Bakanlık verilerinin incelenmesinden 1961 yılına kadar her yıl ortalama 33 öğrenci yurt dışına lisansüstü öğrenim için gönderilirken 1961 yılından 2005 yılına kadar her yıl ortalama 144 öğrenci yurt dışına lisansüstü öğrenim için gönderilmiştir. Son yıllar incelendiğinde ise her yıl ortalama 608 öğrenci yurt dışına gönderilmiştir. Son on yılda ilan edilen kontenjanların (12.205) yaklaşık yarısı doldurulabilmiştir. 2006 yılında başlayan beş yılda beş bin öğrenci projesi kapsamında itibaren her yıl yaklaşık 1.000 kontenjanlık burs ilan edilmektedir (MEB, 2016b). 1416 sayılı Kanun kapsamında öğrenim gören öğrenciler, öğrenimlerini tamamladıktan sonra adına öğrenim gördükleri kurumlara karşı öğrenim sürelerinin iki katı kadar mecburi hizmetle yükümlü olmaktadır. Bu yüzden birçok kamu kurum ve kuruluşu bu hükümden yararlanarak yurt dışına lisansüstü öğrenim görmek üzere öğrenci göndermişler ve göndermeye devam etmektedirler.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, 1929 tarihli 1416 sayılı Kanun kapsamında farklı kamu kurumları adına öğrenim gören bursiyelerin yurt dışı lisansüstü öğrenimlerinden edindikleri akademik, mesleki ve teknik kazanımlarının görev yaptıkları kamu kurum ve kuruluşlarına katkılarını incelemektir. Üniversiteler adına öğrenim gören ve döndükten sonra akademisyen olarak görev alan bursiyeler bu çalışmanın dışında bırakılmıştır. Çalışmada aşağıdaki sorulara cevap alınması amaçlanmıştır:

1. 1416 sayılı kanun kapsamında yurt dışına gönderilen bursiyelerin lisansüstü öğrenimleri sırasında edindikleri mesleki, kişisel, akademik ve teknik kazanımlar hakkındaki düşünceleri nelerdir?

2. Yurda dönen bursiyelerin görev yaptıkları kamu kurum ve kuruluşlarına katkıları hakkındaki düşünceleri nelerdir?

3. Bursiyelerin Türkiye'ye döndükten sonra görev yaptıkları kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaştıkları engellerle ilgili görüşleri nelerdir?

4. Bursiyelerin yurda döndükten sonra görev yaptıkları kamu kurum ve kuruluşlarında verimliliklerine ve etkililiklerine etki eden uyum sorunlarıyla ilgili görüşleri nelerdir?

5. Bursiyelerin görev yaptıkları kamu kurum ve kuruluşlarındaki yöneticilerin, burs programına ve kurumlarında çalışan bursiyelerin kurumlarına katkılarına ilişkin görüşleri nelerdir?

Yöntem

1416 sayılı Kanun kapsamında öğrenim gören bursiyerlerin kamu kurum ve kuruluşlarına katkılarının analizini araştırmayı amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma yaklaşımı kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşmeler, araştırmacılar tarafından hazırlanan görüşme formlarına bağlı kalınarak gerçekleştirilmiştir. Yapılacak görüşme öncesi katılımcılar ile telefon veya e-posta yoluyla görüşme yapılarak randevu yeri ve zamanı belirlenmiştir. Görüşme sürecinde bir olumsuzluk ile karşılaşmamak için sessiz bir ortamda; katılımcıların görev yaptıkları kurumlardaki odalarında, uygun değilse kurumda bulunan toplantı odasında birebir ve yüz yüze görüşmeler yapılmıştır ve her bir görüşme yaklaşık 20-30 dakika sürmüştür. Görüşmeler katılımcıların izni alınarak ses kayıt cihazına kaydedilmiş ve ayrıca not tutulmuştur. Kayıt altına alınan veriler ses dosyası şeklinde bilgisayara aktararak dinlenmiş ve katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerin tamamı transkript edilerek word dosyası halinde bilgisayar ortamında yazılmıştır. Çalışmada yürütülen görüşmelerin tamamı yaklaşık 570 dakika sürmüştür. Görüşme kayıtlarının yazıya aktarılması neticesinde toplam 170 sayfalık bir döküman elde edilmiştir. Araştırma sürecinde kaydedilen görüşmelerin bilgisayar ortamında yazılı hale getirilmesinin ardından, içerik analizi yapılmıştır. Verilerle ilgili, nesnel ve geçerli bilgiler verilmesi konusuna dikkat edilmiş ve gereken yerlerde anlatımın daha çarpıcı olmasını sağlayan görüşmelerden doğrudan alıntılara başvurulmuştur.

Araştırmanın çalışma grubu, “olasılı ve seçkisiz olmayan” bir örneklem yaklaşımı olan “amaçsal (amaçlı) örneklem” yaklaşımıyla belirlenmiştir. Nitel araştırmalarda genelleme yapmak temel amaç olmadığı için evrenden ziyade örneklemin seçiminde hassas olmak gerekir. Bu ilkedен hareketle örneklem seçiminde nicel araştırmalarda olduğu gibi rastgele (random) ve seçkisiz yöntemlerden kaçınılmış bunun yerine amaçlı ve kontrollü örneklem yöntemleri kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013; Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014; Miles ve Huberman, 1994). Örneklemin seçilmesinde dikkate alınan ilk yöntem maksimum çeşitliliktir. Maksimum örneklem seçiminde bursiyerlerin çalıştığı kurum sayısı ve kurum içerisinde de birbirinden farklı bölümlerde çalışan kişiler ile görüşülerek maksimum çeşitlilik elde edilmeye çalışılmıştır.

Bu kapsamda bu araştırmanın çalışma grubu olan bursiyerlerin çalıştıkları kurumlar olan Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO), Boru Hatları ile Petrol Taşıma Anonim Şirketi (BOTAS), Tarımsal Araştırmalar ve Politikalar Genel Müdürlüğü (TAGEM), Orman Genel Müdürlüğü (OGM), Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü (ÇEM), Su Yönetimi Genel Müdürlüğü (SYGM), Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları (TCDD) ile ayrıca adına öğrenci gönderilmeyen fakat mecburi hizmetleri diğer Bakanlıklar veya araştırma merkezlerine devredilen Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK), Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası ve Başbakanlık olmak üzere 10 farklı kurumda çalışan 27 bursiyer ve adına öğrenci

gönderilen kurumlardan 3 yönetici ile görüşülmüştür. Kurum yöneticilerin çoğu doğrudan burs programıyla ilgili bilgi sahibi olmadığı ve bazı yöneticilere de ulaşılamadığından dolayı adına en fazla öğrenci gönderilen ve bursiyerlerle yakından çalışma imkânı olan 3 yönetici seçilmiştir.

Araştırmada etik hususlar gereği, her bir katılımcı araştırmaya katılmadan önce araştırma hakkında bilgilendirilmiş ve gönüllülük esasıyla çalışmaya katılmıştır. Araştırmada bursiyerlerin ve yöneticilerin isimleri kullanılmamış, Bursiyerler B, yöneticiler Y harfiyle kodlanmıştır. Görüşmeye katılan bursiyerlerin %55,5'i erkek (n=15), %44,5'si (n=12) ise kadındır. Görüşmeye katılan bursiyerlerin %63'ü ABD'de lisansüstü eğitim görmüştür. Görüşmeye katılan yöneticilerden 2'si erkek, 1'i kadındır. Katılımcılar ile ilgili bilgiler Tablo 1 de sunulmuştur.

Tablo 1. Görüşmeye Katılan Bursiyer ve Yöneticilerin Kişisel Bilgileri

Bursiyer	Cinsiyet	Öğrenim Gördüğü Ülke	Yurt Dışı Öğrenim Derecesi	Görev Yaptığı Kurum	Dil Öğrenimi (Yurt İçi veya Yurt Dışı)
B1	Erkek	ABD	Yüksek Lisans(YL)	TPAO	Aldı
B2	Erkek	ABD	YL	TPAO	Aldı
B3	Kadın	İngiltere	YL	TPAO	Aldı
B4	Kadın	ABD	YL	TPAO	Aldı
B5	Erkek	ABD	YL	TÜBİTAK	Aldı
B6	Erkek	ABD	Doktora	TÜBİTAK	Aldı
B7	Erkek	ABD	YL	TÜBİTAK	Aldı
B8	Kadın	İngiltere	YL	TAGEM	Aldı
B9	Kadın	İngiltere	YL	TAGEM	Almadı
B10	Erkek	ABD	YL	BOTAŞ	Aldı
B11	Erkek	ABD	YL	BOTAŞ	Aldı
B12	Kadın	İngiltere	YL	BOTAŞ	Aldı

B13	Erkek	Almanya	YL	TCDD	Aldı
B14	Erkek	İngiltere	YL	TCDD	Aldı
B15	Kadın	İngiltere	YL	TCDD	Aldı
B16	Erkek	ABD	YL	ÇEM	Aldı
B17	Kadın	ABD	YL	ÇEM	Aldı
B18	Kadın	ABD	YL	ÇEM	Aldı
B19	Erkek	ABD	YL	ÇEM	Aldı
B20	Kadın	Hollanda	YL	SYGM	Aldı
B21	Kadın	ABD	YL	SYGM	Aldı
B22	Erkek	ABD	YL	SYGM	Aldı
B23	Kadın	ABD	YL	SYGM	Aldı
B24	Erkek	İngiltere	YL	OGM	Aldı
B25	Kadın	İngiltere	YL	OGM	Aldı
B26	Erkek	ABD	Doktora	Merkez Bankası	Almadı
B27	Erkek	ABD	YL	Başbakanlık	Almadı

Yönetici	Cinsiyeti	Görev Yaptığı Kurum	Unvan
Y1	Kadın	TPAO	Daire Başkanı
Y2	Erkek	TAGEM	Daire Başkanı
Y3	Erkek	OGM	Daire Başkanı

Bulgular ve Yorum

Bursiyerlerin Yurt Dışı Eğitimin Kendilerine Katkılarına İlişkin Görüşleri

Görüşmeye katılan bursiyerler Türkiye Cumhuriyeti Devletinin kendilerine yurt dışında eğitim fırsatı sağlamış olmasından dolayı minnettarlık duygularını ifade etmişlerdir. Katılımcıların tamamı devlet böyle bir imkân sunmasaydı kendilerinin yurt dışında eğitim almalarının zor hatta imkânsız olduğunu ifade etmişlerdir.

Akademik katkı açısından

Bursiyerler, yurt dışında aldıkları eğitimin akademik olarak sağladığı katkıları belirtirken öncelikle dünyanın en iyi üniversitelerinde eğitim aldıklarını, alanları ile ilgili en iyi hocalardan dersler aldıklarını, yurt dışında öğrenim gördükleri okulların kendilerine iyi bir imkan sunduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca bursiyerler lisans öğrenimlerinde akademik çalışma içine fazla giremediklerini ama lisansüstü eğitimde akademik anlamda kendilerini işin içinde bulduklarını ifade etmişlerdir. Genel olarak bursiyerler akademik katkı başlığında nasıl araştırma yapılacağı, neye, nasıl ve hangi yolla ulaşılabileceği, literatür taramasının nasıl yapılacağı gibi akademik çalışma için gerekli olan becerileri iyi bir şekilde öğrendiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca beş bursiyer lisansüstü eğitime Türkiye'de başladıklarını fakat yurt dışında Türkiye'den farklı bir akademik hayatın olduğunu, bilgiye ulaşmanın çok daha kolay olduğunu ve öğrenim gördükleri ülkelerdeki akademisyenlerin kendileri ile iletişimlerinin çok daha iyi olduğunu belirtmişlerdir.

Yabancı dil yeterliliği açısından

Bursiyerlerin tamamı kendilerini en fazla yabancı dil yeterliliği konusunda geliştirdiklerini ifade etmişlerdir. Görüşmeye katılan bursiyerlerin %88,8'si (n:24) yurt dışında lisansüstü öğrenime başlamadan önce yurt içi ve/veya yurt dışında yabancı dil öğrenimi aldıklarını geriye kalan %11,2'si (n:3) ise herhangi bir yabancı dil öğrenimi almadan lisansüstü öğrenime başladıklarını ifade etmiştir. Ayrıca bursiyerler yabancı dil yeterliliklerinin gelişmesinde o dilin konuşulduğu ülkelerde yaşamalarının fayda sağladığını belirtmişlerdir. Ayrıca sosyal hayatın paylaşımında dilin çok önemli bir etken olduğunu ve bundan dolayı yabancı dil yeterliklerinin geliştiğini ifade etmişlerdir. Son olarak bursiyerler artık öğrenim gördükleri ülkede konuşulan dile tamamen hâkim olduklarını sadece yazma değil konuşma, anlama ve kendini ifade etmede de büyük bir aşama kaydettiklerini belirtmişlerdir.

Çalışma disiplini açısından

Bursiyerlere çalışma disiplini kapsamında elde ettikleri kazanımlar sorulduğunda çalışma disipliniyle ilgili öğrenim gördükleri ülkelerin bunda çok fazla katkı sağladığını belirtmişlerdir. Öğrenim gördükleri ülkelerde insanların belli bir çalışma disiplinine sahip olduklarını ve bundan dolayı kendilerinin de çalışma disiplini elde ettiklerini, buna ayak uydurmak zorunda olduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca yurt dışında belli

alanlarda başarıya ulaşmış insanlarla çalışma imkanı bulduklarından kişisel olarak çalışma disiplini elde ettiklerini de ifade etmişlerdir. Son olarak bursiyerlerin üzerinde genel olarak durdukları konu öğrenim gördükleri ülkelerdeki insanların çalışma disiplinine önem verdikleri olmuştur. Araştırmaya katılan bursiyerin %22 si (n: 6) aslında disiplinli çalışmanın ne demek olduğunu yurt dışında aldığı eğitim sayesinde kavradıklarını ancak bu çalışma disiplini yurda döndükten sonra sürdüremediklerini hatta yurda döndükten sonra çalışma disiplinlerini kaybettiklerini belirtmişlerdir.

Teknik kazanımlar açısından

Teknik kazanımlara gelindiğinde ise bursiyerler Türkiye’de lisans düzeyinde genellikle teorik eğitim aldıklarını ancak yurt dışında eğitimin genellikle pratik ve uygulamaya dönük olduğunu belirtmişlerdir. Yurt dışında edindikleri teknik kazanımları teknolojiye dönüştürülecek bilgi olarak tanımlayan bursiyerler bilginin üretildiği yerden bu kazanımları elde etmenin çok önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Özgüven ve iletişim becerileri açısından

Bursiyeler elde ettikleri bilgiler özelinde özgüvenlerinin arttığını ve bilginin gerçekten güç olduğuna inandıklarını ifade etmişlerdir. Özgüven ve iletişim becerilerinin gelişmesinde daha önceden hiç bilmedikleri bir ülkede başarılı bir şekilde yüksek lisans öğrenimlerini tamamlayarak yurda döndüklerinden bunun özgüven ve iletişim becerisi için son derece önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Sosyal ve kültürel açıdan

Bursiyerler yurt dışı eğitimlerinin genel olarak bir dünya insanı olmalarına önemli katkı sağladığına inanmaktadırlar. Yurt dışında aldıkları eğitim birçok uluslararası öğrenci ile birlikte ders almalarını ve bunlarla arkadaşlık kurmalarını sağlamıştır. Bu kapsamda duygudaşlık kurma, farklı kültürlerdeki insanları tanıma gibi imkânlar elde ettiklerini belirtmişlerdir. Bursiyerler birçok uluslararası öğrenciyle birlikte eğitim almalarının onların vizyonlarını geliştirdiğini, bu sayede birçok ülke hakkında bilgi edindiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca farklı bir ülkede öğrenim gördükleri esnada yurtlarına dışarıdan bakma imkânı elde ettiklerini belirtmişlerdir. Bursiyerler yurt dışı eğitimleri sayesinde herkese saygı duyulması gerektiğini, herkesin farklı bir yaşayış biçiminin olduğunu ve onlara saygı duyulması gerektiğini fark etmede önemli katkılar sağladığını belirtmişlerdir. Ayrıca bursiyerlerin sosyal ve kültürel açıdan elde ettikleri kazanımlar veya bu kapsamdaki dostluklar, iş verimliliğinden bilgi alışverişine kadar etkin olabilmektedir. Bursiyerlerin %63ü (n:17) yurt dışında edindikleri arkadaşlıkları ve yurt dışındaki danışmanları ile olan iletişimlerini sürdürmekte olduğunu belirtmiştir. Bu da uluslararası bilgi alışverişinde önemli katkılar sağlamaktadır.

Kurumların Bursiyerlerden Etkin Bir Şekilde Yararlanıp Yararlanmadığına İlişkin Görüşleri

Bursiyerlere yurt dışı eğitim kapsamında kurumlarının kendilerinden etkin bir şekilde yararlanıp yararlanmadığına ilişkin görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar kurumdan kuruma ve bursiyerden bursiyere farklılıklar olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ancak bursiyerlerin %74 ü (n: 20) kurumların kendilerinden etkin bir şekilde yararlanmadığını düşünmektedirler. Bunun ana sebebi olarak ise yurt dışı eğitimleri ile çalıştıkları alanın birbirinden farklı olması ile plansızlık olarak ortaya çıkmaktadır. Bursiyerler yurt dışı eğitime öğrenimine belli bir plan dahilinde gönderilmediklerini düşünmektedirler.

“Şimdi ben ülkemi belirledim İngiltere olarak seçtim sonra bana bağcılık konusunu verdiler ama İngiltere’de bağcılık yok.” (B9)

Etkin bir şekilde yararlanılmadıklarını düşünen bursiyerler yurt dışı eğitim alanlarından farklı alanlarda çalıştıklarını ve kurum yöneticilerinden gerekli desteği göremediklerini ifade etmektedirler.

“Son bizim şirketteki petrol krizinden sonra hiçbir iş kalmadı. Yani şu anda bir kişilik bile iş yokken aynı makamda 6 kişiyiz. 6 kişiye iş falan düşmüyor tüm gün oturuyoruz. Verilen görevler yurt dışı eğitimimle pek bağlantılı değil.” (B4)

“Kurumum yurt dışındaki çalışmalara dair bana hiçbir görev vermedi. Ben buraya geldikten sonra hangi iş varsa onun içine dâhil edildim. Kesinlikle ne kendi branşımdan ne de yaptığım mastırla alakası olan işler yapmıyorum şu anda.” (B21)

Bursiyerler genellikle görev yaptıkları kurumların, kendilerinden en fazla yabancı dil yeterliliği açısından yararlandığı düşünmektedirler. Bunun da kurumlarında yabancı dil yeterliliğine sahip olan çalışanların yeterli sayıda olmamasından kaynaklandığını açıklamışlardır.

Ancak bazı kurumlarda çalışan bursiyerler ise tamamen kendilerinden etkin bir şekilde yararlandığını ve yurt dışında aldıkları eğitim kapsamında görev yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu kapsamdaki bursiyerlerin görüşleri şöyledir.

“Ben BOTAŞ bursunu pazarlama alanında kazandım ve dönüşte çalıştığım yer de Pazarlama ve Satış Dairesi olduğu için genel anlamda kurumumun benden yararlandığını düşünüyorum.” (B10)

“Kurum etkili bir şekilde faydalıyor neden çünkü alım ve ihracat daire başkanlığındaym ticaret kısmındaym mühendis olmama rağmen. Fakat tamamen yurt dışıyla iletişim içerisindeyiz Rusya, Azerbaycan, İran, Cezayir, Nijerya başka ülkelerle yine hep iletişim halinde oluyoruz yurt dışı görevlerimiz oluyor bu yüzden bizim yurt dışı eğitimimizin katkısı kesinlikle oluyor burada sonuna kadar kullanıyoruz her şeyi katkısını da görüyoruz. O yüzden kurum bizden etkili bir şekilde faydalıyor diyebiliriz.” (B11)

Bursiyerlerin Görev Yaptıkları Kurumlara Katkılarına İlişkin Görüşleri

Bursiyerlere yurt dışındaki eğitimlerine dayalı olarak görev alanlarıyla ilgili kurumlarına katkılarının neler olduğu sorulmuştur. Cevaplar incelendiğinde bursiyerler kurumlarına daha çok yabancı dil yeterliliği açısından katkıda bulduklarını, ulusal ve uluslararası projelerde yer aldıklarını belirtmişlerdir. Bursiyerler yurt dışında aldıkları eğitimi kurum için gerekli olan araştırma ve geliştirme yani ar-ge faaliyetlerinde sürdürmektedirler.

Bursiyerler genellikle yurt dışında görmüş oldukları uygulamaları kurumları özeninde Türkiye'ye aktarma konusunda çalışmalar yaptıklarını ifade etmişlerdir.

“Mesela bazı belgeler var bizim onlardan aldığımız. Yurt dışındaki bazı kanun tasarılarıdır mesela onlara bir yorum getirmek adı altında o tasarılarla ilgili bize nasıl uyarlamamızla ilgili o noktada katkı sağlayabiliyorum.” (B12)

Bursiyerler kurumlarının genellikle AB ve BM'e üye ülkeler ile birlikte birçok uluslararası kuruluşa üye olduğunu, onlar ile iletişimde yabancı dil yeterlilikleri açısından katkı sağladıklarını ve bu uluslararası kuruluşların çalışmalarında yer aldıklarını ifade etmişlerdir.

“Kuruma yaptığım yeni bir şey şöyle olabilir İngilizce çok iyi seviyede öğrendiğim uluslararası kuruluş raporlarını kurum için bir konuda çeviri olabilir veya yabancı bir eğitmen veya heyet geldiğinde direkt iletişim kurmak olsun ve teknik bilgi vermek için bu konularda aktif bir rol üstlendim.” (B22)

Bursiyerlerin kurumlarına sunduğu katkılar incelendiğinde katılımcıların %18 i (n: 5) herhangi bir ekstra katkı sunmadığını, yaptıkları işleri lisans düzeyinde mezun kurumdan herhangi bir personelin de rahatlıkla yapabileceğini belirtmiştir.

“Hayalini kurduğum katkıyı henüz sağlayamadım şu anda” (B8)

Sonuç olarak bursiyerlerin yurt dışı eğitimleri kapsamında kurumlarına katkıları kurumdan kuruma farklılık göstermektedir. Ancak tüm bursiyerler görev yaptıkları kurumlara katkı sağlamak konusunda ümitli ve geleceğe pozitif bakmaktadır.

Bursiyerlerin Yurt Dışında Eğitim Almamış Meslektaşlarıyla Karşılaştırıldığında Yeterlilikleri ve Kuruma Yaptıkları Katkıların Farklılıklarına İlişkin Görüşleri

Bursiyerler kendileriyle aynı unvana sahip ve yurt dışında eğitim almamış olan meslektaşlarıyla ilgili olarak, farklılıklarının olduğunu bu farklılıkları; kendilerinin yabancı dil yeterliliğinin yüksek olması, araştırma çalışmalarında daha yetkin olmaları, yabancı dildeki kaynaklara daha kolay ulaşabilmeleri, vizyonlarının ve bakış açılarının farklı olması şeklinde açıklamışlardır. Ayrıca bursiyerler yurt dışında eğitim aldıklarından kendilerini diğer personele göre şanslı hissettiklerini de ifade etmişlerdir.

“Aynı unvana sahip kişilerle dil yeterliliğimizin çok farklı olduğunu düşünüyorum. Kendini ifade etmek, İngilizce ya da kendi ana dilinizde fark etmiyor yani ikisinde de daha iyi olduğumuzu düşünüyorum. Bir şekilde yurt dışı deneyimi size hayata daha rahat tutunmayı, iş yerinde bile insan ilişkilerinde daha iyi olmayı sağlıyor.” (B20)

Bazı bursiyerler ise kurumlarında görev yapan diğer meslektaşlarıyla herhangi bir farklılıklarının ve kendilerinin ekstra bir durumlarının olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bunu iş deneyimi ile açıklamaya çalışmışlardır. Kendilerinin eğitimde geçirdikleri süreleri diğer kişilerin mesleki deneyim olarak yaşadıkları için bir farklılıklarının olmadığını ifade etmişlerdir. Bazı kurumlarda çalışan bursiyerler ise bir farklılıklarının bulunmadığını çünkü kurumun zaten yurt içinde en iyi üniversitelerden mezun olan kişilerle çalıştıklarını ayrıca zaten kurumun personeline yurt dışı eğitim imkânı tanıdığını ifade etmiştir.

“Bu konuda bizimle aynı unvana sahip arkadaşlarımızın tecrübelerinin benden daha fazla olduğunu düşünüyorum; çünkü üniversiteyi bitirir bitirmez biz yurt dışına çıktık. O anlamda onlar direkt mesleğe başladıkları için bizim İngilizce öğrenme ya da eğitim aşamasında geçirdiğimiz süreci onlar burada uygulayarak öğrendiler ve bize göre ciddi anlamda, ben kendimi onlara göre zayıf hissediyorum bu konuda.” (B17)

Sonuç itibariyle yurt dışındaki eğitimin bursiyerlere diğer meslektaşları ile karşılaştırıldığında pozitif yönde etki eden katkıları ve farklılıkları olmuştur. Bursiyerler kendilerine pozitif yönde etki eden bu katkıları ve farklılıkları, yabancı dil yeterliliği, yabancı literatüre hakim olma, çalışma disiplini, geniş bir vizyon, bilgiye ulaşma ve onu entegre etme, iletişim becerileri vb. konularda olduğunu düşünmektedir.

Bursiyerlerin Yurt Dışında Edindikleri Kazanımları Kurumlarına Etkin Bir Şekilde Yansıtılmaları Hakkındaki Görüşleri

Bursiyerlere yurt dışında edindikleri kazanımları kurumlarına etkin bir şekilde yansıtıp yansıtamadıklarına etki eden faktörler konusundaki düşünceleri sorulmuştur. Bursiyerlerin %63'ü (n: 17) kazanımlarını etkin bir şekilde yansıtamadıklarını, %37'si (n:10) ise etkin bir şekilde yansıtabildiklerini ifade etmişlerdir.

Etkin bir şekilde yansıtamadıklarını ifade eden bursiyerler, bunun nedenlerini kurum politikaları, hiyerarşik yapı, kurumların bilimsel bakış açılarından uzak oluşu, orta ve üst kademe yöneticilerin davranışları ve pratik uygulamalarının yetersiz oluşu gibi nedenler ile açıklamışlardır:

“Devlet bürokrasisi, biraz daha şirketlerin bilimselliğe bakış açısına, maalesef kapalı. Bu yüzden de inanılmaz bir şekilde teşvik edildiğimizi iddia edemem yani.” (B1)

Ayrıca bursiyerlerin yurt dışı öğrenim alanlarıyla ilgili farklı bir birimde çalışmalarını da etkin yansıtılmalarını engelleyen sebep olarak ortaya çıkmaktadır:

“Çalıştığım kurum ile öğrenim gördüğüm alan arasındaki fark nedeniyle şu anki çalışma işleyişinde birikimlerimi kurumuma çok da yansıtabileceğimi düşünmüyorum. Kurumum Başbakanlık Teftiş Kurulu denetim birimi olup tüm kamu kurum ve kuruluşlarını denetleme yetkisine sahip bir kurum iken, yurt dışında almış olduğum alan ekonomi özelinde transfer fiyatlandırması (transfer pricing) olup çok uluslu şirketler ile ilgili bir konudur. Bu farklılık nedeniyle birikimlerimi yansıtamayacağımı düşünüyorum.” (B27)

Yurt dışında almış oldukları eğitimi kurumlarına etkin bir şekilde yansıttıklarını düşünen bursiyerler, kazanımlarını etkin bir şekilde yansıtmalarını sağlayan faktörler olarak, yurt dışı öğrenim alanıyla ilgili bir alanda çalışmalarını, kurum yöneticilerinin onları destekleyici bir pozisyon almaları ve fikirlerine saygı duyulması olarak belirtmişlerdir.

Genel olarak değerlendirildiğinde bursiyerlerin yurt dışında aldığı eğitimi, görev yaptıkları kurumlara yansıtabilme durumlarının kurumların politikaları çerçevesinde geliştiği düşünülmektedir. Bursiyerler kurumların sahip oldukları yetenekleri eğitimlerine, durumlarına ve belli başlı kriterlere göre değerlendirmeleri gerektiğini böylece herkesin yeterliliği çerçevesinde kuruma daha fazla katkı sunmaları açısından önemli olduğunu belirtmektedir.

“Yani düşünüyorum elimizdeki etkinliklere baktığımızda çok da uygun pozisyonlarda çalıştığım söylenemez. Yani şu anda mesela başuzmanım. Kendi kendime söyleyebilirim benim başuzmanlık seviyesinde yaptığım işleri lisans düzeyindeki kişilerin yapabileceğini düşünüyorum. Çünkü işin kalitesini siz arttırırsınız. Siz kaliteyi programlamazsanız, düşük kaliteyi herkes yapar.” (B5)

Bursiyerlerin Yurda Döndükten Sonra Verimliliklerine Etki Eden Uyum Sorunları

Bursiyerlere yurt dışı tecrübelerinden sonra kurumlarındaki verim ve etkililiklerini olumsuz etkileyen uyum sorunları yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. Bursiyerlerden %63'ü (n=17) belirli bir uyum sorunu yaşadıklarını, %37'si (n=10) ise herhangi bir uyum sorunu yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

Uyum sorunları olarak yurt dışında sıkı bir çalışma disiplini edindiklerini ama yurda döndüklerinde daha sakin ve nispeten daha az çalışılan bir yer ile karşılaştıklarını, yurt dışında eğitim aldığı alan dışında bir alanda çalışmalarını, üst makamlar ile iletişim uyumu, iş ile ilgili uygulama farklılıkları, beklentilerinin karşılanmaması ve yurda döndüklerinde yaşadıkları bürokratik engelleri birer uyum sorunu olarak algılamışlardır:

“Oradayken ben laboratuvararda çalışıyordum. Sabah 9 da başlıyordum akşam 7 ye kadar durmadan sürekli bir şeylerle uğraşıyorsun çalışıyorsun. Buraya geldiğinde ise tamamen boşluk vardı. Aylarca önümüze iş gelmedi boş boş oturduk. Bu tabii verimi sıfıra vuruyor bu açıdan sıkıntı oldu.” (B3)

Bazı bursiyerler ise genellikle sosyal yaşama dair uyum sorunları yaşadıklarını belirtmişlerdir.

“Bu yaşamda da öyle, yani kurallı bir topluma gidiyorsunuz her şeyi kurallı. Yani bankada atıyorum para çekmek için adamın güvenliğini tehdit etmemek için on metre geride bekleyen toplumu düşünün yani. Ama bizde metroya biniyorsunuz mesela adamın nefesini ensende hissediyorsun. Böyle bir topluma adaptasyonun kolay olmayacağı açık yani.” (B5).

“İlk defa rektörün, dekanın, belediye başkanının bisiklete bindiğini görüyorsun. Geliyorsun ondan sonra neymiş gereksiz bunca makam arabası diyorsun... Yine bu da biraz kültürle alakalı ya, bizde trafikte sarı yandı mı kornalar çalıyor bu adamlar yeşilde beş saniye bile bekleyebiliyor. Acaba bir şey mi oldu bir yaya mı geçiyor yaşlı mı geçiyor diye. Ya da bizim zebra vardır yolda. Hiç kimse bakmaz ona ama orda zebra gören koskoca otobüs gerekirse freni köklüyor ve yayaya yol veriyor.” (B4)

“Yaşadım bayağı yaşadım. Birinci olarak özel hayata çok fazla müdahale var. Kişisel alan dedikleri şey Türkiye’de kesinlikle yok ben bunu İngiltere’den döndükten sonra anladım, İngiltere’den Allah’ım artık dönemim diye döndüm. Avrupa’da yaşayayım Amerika’da yaşayayım gibi bir hevesim hiçbir zaman olmadı. Yani öylede bir insanım ama buraya döndükten sonra kişisel alan kısıtlaması sizi ciddi anlamda bir darboğaza sokuyor bir şekilde bunaliyorsunuz sosyal anlamda birazcık dolayısıyla uyum sorunu yaşıyorsunuz ilk önce İngiltere’ye gittiğinizde yaşadığınız uyum sorununu Türkiye’ye döndüğünüzde de yaşıyorsunuz.” (B8)

Bursiyerlerin %37’si (n=10) herhangi bir uyum sorunu yaşamadıklarını, zaten belli bir yaşa kadar Türkiye’de yaşadıklarını, öğrenim gövdükleri ülkelerde uzun bir süre kalmadıkları için yurda döndüklerinde uyum sorunu yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bursiyerler uyum sorunları yaşamamalarındaki en etkili faktörün yurt dışında uzun süre kalmamaları olarak algılamaktadırlar. Ayrıca bursiyerler yetişkinliğe kadar Türkiye’de yaşadıkları için yurda döndüklerinde uyum sorunları olmadıklarını ifade etmişlerdir.

“Ben hiçbir uyum sorunu yaşamadım, sonuçta 29 yaşına kadar Türkiye Cumhuriyeti’nde yaşadım, Türkiye Cumhuriyeti’nin vatandaşıyım. Orada 3,5 sene kalmış olmamın tam tersi bana daha böyle hani, daha önce de bahsettim, sosyal kültürel dil ve akademik olarak artıları oldu. Sonra geri geldiğim zaman hiç uyum sorunu yaşamadım şahsen. Sonuçta biz Anadolu’da nasıl yaşıyorsak o da orada evimizin içinde yaşadı. Biz aile olarak hiçbir şekilde, eşim de yanımdaydı, herhangi bir uyum sorunu yaşamadık.” (B1)

Bursiyerler uyum sorunlarının aşılmasında en önemli etkenin aynı kapsamda yurt dışında eğitim alan arkadaşları ile aynı kurumda çalışmanın olduğunu belirtmiştir.

“Türkiye’ye uyum sorunum oldu ama onun dışında kuruma geldiğimde birçok bursiyer arkadaş aynı anda başladığımız için sanki yurt dışında beraber okuduğum arkadaşlarla aynı yere dönmüşüm gibi oldu, o yüzden yeni bir yerden ziyade sanki bildiğim bir yere başlamışım gibi oldu.” (B22)

Sonuç olarak yurt dışında belli bir süre yaşadıkten sonra yurda dönüldüğünde belirli oranda uyum sorunu yaşanılmasının doğal olduğu anlaşılmaktadır. Ancak

bursiyerler bu uyum sorunlarından fazla etkilenmemelerinin nedenini kısa süre yurt dışında kalmaları ile yetişkinlik dönemlerinden sonra yurt dışına çıkmalarından kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir. Yaşanılan uyum sorunları ise genellikle sosyal yaşam ve yurt dışındaki farklı kültürlerle ilişkin olmaktadır.

Bursiyerlerin Görev Yaptıkları Kurumlara Katkılarının Artırılmasına Yönelik Programda Yapılması Gereken Değişikliklere İlişkin Görüşleri

Görüşmeye katılan bursiyerlere görev yaptıkları kurumlara katkılarının artırılmasına yönelik MEB yurt dışı burs programında yapılmasının faydalı olacağına inandıkları değişikliklere ilişkin görüşleri sorulmuştur. Bursiyerlerin yaklaşık %70'i (n=19) iyi bir planlama gerektiğini, gerçek ihtiyaçlar göz önünde tutularak alan seçimi yapılması gerektiğini, %25'i (n=7) kurumlarının kendilerine öğrenim aşamalarıyla ilgili danışabilecek ve görüş alabilecekleri ya da kurumun ihtiyaçları doğrultusunda kendilerini yönlendirebilecek bir danışman ataması gerektiğini, %20'si (n=5) kurumlarda staj veya kurumları tanıtıcı organizasyonların yapılması gerektiğini, %15'i (n=4) bursiyer ve kurum arasındaki iletişim yollarının iyileştirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

“Ama tabi daha gitmeden bu tip şeyler belli olsa, en azından net bir şekilde atama yapılmaya bile, ‘siz şurada çalışmanız yüksek olasılık, şu tip çalışmalar yaparsanız böyle olacak’ gibisinden bilgilendirmeler olursa giden insanın kafasında da bir şeyler netleşir, o zaman ona göre çalışma yapar ve döndüğünde de daha başarılı ve daha katkısı olabilir.” (B13)

“Bütün kurumların düşünüp bir planlama yapması gerekiyor. Nerede ne çalıştıracak. Kişilerin seçme şeyine kalmaması gerekiyor bu durumun. Bir planlama yapılmalı ve gidecek kişinin önceden bir belirlenmesi gerekiyor. Bu adam burada çalıştırılmalı. Konusu spesifik olarak konusuna ne olacağına kadar inilmesi gerekiyor. Çünkü öbür türlü mesela siz geliyorsunuz tamamen farklı bir şeyle karşılaşıyorsunuz. Bu hiç iyi bir durum olmuyor yani hem kişi açısından hem devletin hiçbir yararı olmuyor.” (B2)

Araştırmaya katılan dört bursiyer başvuru koşullarının da değiştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Gerekçe olarak lisans ortalamasının çok düşük olduğunu bunun neticesinde de yurt dışı okullardan kabul almanın çok zor olduğunu ifade etmişlerdir.

“Başvuru koşulları sürecinde mezuniyet notunun biraz daha yüksek olması lazım. Çünkü yurt dışındaki üniversiteler okul puanlarına ciddi anlamda çok önem veriyorlar. Hani bunu ya TOEFL ya da diğer puanı yüksek tutarak tolere edebilirsiniz ya da ciddi anlamda hocayla çok yakın ilişkiler kurup, yani hocanın desteğini alarak kabul alabilirsiniz. Geri kalan şeyler zaten az çok mevcut.” (B8)

Bazı bursiyerler ise öğrencilerin başvuru koşullarında yurt dışındaki üniversitelerin neler istediği dikkate alınarak seçilmesi gerektiğini bunun da hem zaman hem de maliyet açısından katkı sağlayacağını ifade etmiştir.

Seçme işlemleriyle ilgili bursiyerlerin görüşleri sorulduğunda tüm katılımcıların 2013 yılında getirilen mülakat sisteminin çok uygun olduğunu, yalnızca ALES puanı

dikkate alınarak yapılacak seçimin istenilen nitelikte olmayacağı belirtilmiştir. Ayrıca seçme işlemlerinde lisans ortalamasının da dikkate alınmasının önemli bir katkı sağlayacağı ve bunun daha nitelikli öğrencileri seçmek için gerekli olduğu savunulmuştur. Bursiyerler mülakat ile daha nitelikli öğrenci seçileceğini böylece tazminatlı duruma düşecek öğrencileri sayısının da azalacağını savunmuşlardır.

Mecburi hizmet süresi ile ilgili olarak bursiyerlerin %60'ı (n=16) sürelerin uzun olduğunu %40'ı (n=11) ise bu süreyi uygun bulduklarını belirtmişlerdir. Mecburi hizmeti uygun bulanlar sadece yüksek lisans yaptıkları için çok uzun bir mecburi hizmetleri olmadığını ayrıca zaten amaçlarının bu kurumlarda çalışmak olduğu için sürenin bir öneminin olmadığını vurgulamışlardır.

Mecburi hizmet süresinin değiştirilmesi gerektiği savunan bursiyeler bu sürenin uzun olduğunu ayrıca doktora öğrenimi gören bursiyerler için bu sürenin yeniden hesaplanması gerektiğini, doktora öğrenimiyle birlikte öğrenim yapanların mecburi hizmetinin yaklaşık 10-12 yılı bulacağından bahisle gelecekle ilgili plan yapamadıklarını belirtmişlerdir.

Tazminat uygulamalarıyla ilgili görüşleri sorulan bursiyerlerin %90'ı (n:24) tazminat uygulamasının gerekli olduğunu bu bursu belli bir karşılıkla aldıklarını belirtmiş ancak yine de tazminat uygulamasının kendilerini tedirgin ettiğini ve bazen bu durumun yurt dışında sadece öğrenimlerine yoğunlaşmalarının önüne geçtiğini belirtmişlerdir.

Bursiyerlerin kamu kurum ve kuruluşlarına katkılarının artırılması için katılımcıların %80'i (n:22) planlamanın iyi yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bursiyerlerin hemen hemen tamamı iyi bir planlama ile gerçek ihtiyaçlar doğrultusunda kurumların öğrenci göndermesi gerektiğini vurgulamışlardır. Böylece ihtiyaç duyulan alanlarda gönderildiklerinde daha çok katkı sunacaklarını ve istenilen düzeyde verimli olacaklarını düşünmektedirler. Ayrıca bursiyerler kurumların öğrencileri her aşamada takip etmesi ve yönlendirmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

"Benim gibi giden çoğu arkadaşımın döndüğünde nerede çalışacağı, nasıl çalışacağı, ne iş yapacağı belli değil. Genelde kafada soru işaretleri ile gitmekteyiz. Döndüğümüzde de orada yaptığımız çalışmalara vesaire, biraz da kurum olduğumuzdan dolayı biraz da olsa bakılarak bir yerlerde çalışmaya başlıyoruz." (B13)

"Bugün Türkiye Petrolleri'ne gelen bir adam eğer 1 ay, 2 ay, 3 ay 6 ay odasız ya da boş geziyorsa bu adamın planının yapılıp gönderilmesi lazım bu durumun üniversitelerde daha vahim olduğu da ortada. Eğer bir üniversite geldiğinde bu adama "ya benim sana ihtiyacım yok" diyeycekse o zaman talep etmemesi lazım." (B4)

"Kurumlar çok fazla takip etmiyor öğrencinin orada eğitim sürecini, hangi dersleri alması gerektiğini, niçin alması gerektiğini hangi alanda alması gerektiğini geri döndüğünde burada hangi alanda çalıştırmayı bunların hepsinin planlanması gerekiyor. Plansız bir şekilde gidip plansız bir şekilde dönünce çok büyük sıkıntılar ortaya çıkıyor." (B19)

Bursiyerler kamu kurum ve kuruluşlarına katkılarının arttırılması için yurt dışına gönderilmeden önce alanlarının ve çalışacakları konuların spesifik olarak belirlenmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

“Bizim şirket adına 22 kişi şuan yurt dışında. Yani şuan bahsettiğim bizim için yeteri kadar iş yokken, 22 tane daha yurt dışı burslusu gelecek. Ne bunlarda iş tatmini olacak ne bunlara iş tatminini geç vereceğimiz en ufak bir iş yok şu anda, onu da geçtim oturtacağımız en ufak bir yer bile yok. Bunların hangi alanda çalışması gerektiğini de düşünmüyoruz. Sadece kafadan şu kadar kişi şu müdürlüğe gitsin, bu kadar kişi bu müdürlüğe gitsin tarzı gönderiliyor.” (B3)

Planlama yapılırken ayrıca çalışılacak konu ile benzer özelliğe sahip ülkelerin seçilmesinin de önemli olduğunu vurgulanmıştır.

“Ben şimdi Ankara’da çalışıyorum, İç Anadolu Bölgesi’nde. Kurak bir muntika, yapacağı-mız ormancılık uygulamaları kurak alanlar üzerine olması gerekiyor. Ama İngiltere’de yüksek lisans yaptım ve yağışım çok bol olduğu bir yer ve kuraklıkla ilgili hiçbir sıkıntısı olmayan ve yıllar sonra bile birçok ülkede kuraklık yaşanırken orası mağdur olacak en son ülkelerden bir tanesi. O yüzden bu tarz sıkıntılar.” (B24)

Ayrıca bursiyerler yurt içi danışmanın da önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bursiyerler kendilerini alacakları derslere kadar yönlendirecek, kurumun ihtiyaç duyduğu alanlarda yetişmelerini sağlayacak ve en önemlisi kurum ile bursiyerler arasında bir köprü oluşturacak bir danışmana ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Böylece bursiyerler kurumlarına daha fazla katkı sağlayacaklarını belirtmişlerdir. Danışman seçiminde ise özellikle bu burs programından yararlanmış kişilerin seçilmesinin de fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bu danışmanların da aktif bir şekilde çalışması ve yurt dışındaki bursiyerleri her anlamda takip edip, yönlendirmesi gerektiği vurgulanmıştır.

“Danışman kesinlikle bizim gibi yurt dışından dönen insanlar olmalı; çünkü onlara ancak biz yön verebiliriz. Bize yön verebilecek kimse yoktu. Tamam, çok yardımcı oluyorlardı bizim şube müdürlerimiz ama hani ne olursa olsun biz o eğitimi almışız, onlara nasıl destek olabileceğimizi bizler daha iyi biliyoruz.” (B25)

Bursiyerlerin üzerinde durduğu diğer husus ise kurumları tanımadan onlar adına eğitim gördükleridir. Bu kapsamda bursiyerlerin yaptıkları öneriler kurum adına öğrenime başlamadan önce kurumlarında staj yapmaları, kurumlarını tanıtan organizasyonların düzenlenmesi gerektiğidir. Bursiyerler bu organizasyonların adına öğrenim gördükleri kurumu tanıyamadı fayda sağlayacağını ve böylece kurumlarında yapılan iş ve teknik kısımları öğrenerek eğitimlerini sürdürürlerse daha faydalı olduklarını belirtmişlerdir.

“Kamu kurum ve kuruluşlarına gelecekler ilgili içinde gitmeden önce kurumda da bir oryantasyon yapılabilir, kısa bir süreliğine de olsa kurumu tanıtıcı. Mesela bize demiryolunu tanıtılsaydı gitmeden bize gitmeden bizden beklenenle ilgili yerle bize görev verilseydi çok daha

faydalı olabilirdi diye düşünüyorum. Hem yüksek lisans hayatı hem de döndükten sonra burada katkımız açısından.” (B15)

Yöneticilerin Yurt Dışı Bursiyerlerin Kurumlarına Katkılarına İlişkin Görüşleri

Araştırmada adına öğrenci gönderilen kurumlardaki yöneticiler ile de görüşülmüş ve onlara bursiyerlerin kurumlarına katkıları, yurt dışı eğitimi almamış diğer çalışanlar ile farklılıkları konusundaki düşünceleri ve bursiyerlerin katkılarının artırılmasına yönelik yapılması gereken değişikliklere ilişkin görüşleri sorulmuştur.

Yöneticiler kurumlarının uluslararası teknolojik altyapıya sahip olduğunu ve en yeni teknoloji ile çalıştıklarını fakat ne kadar iyi teknolojiye sahip olurlarsa olsunlar onları kullanacak ve geliştirecek olan nitelikli insan gücünün bursiyerlerden oluştuğunu belirtmişlerdir.

Kurum yöneticileri ile yapılan görüşmelerde yöneticiler, bursiyerlerden en fazla yabancı dil bilgisi açısından yararlandıklarını ifade etmişlerdir. Yöneticiler, bursiyerlerin yurt dışındaki birçok uluslararası kuruluşa üye olduklarından bursiyerlerin yurt dışındaki çalışmalara katılmaları ile kurumlarını temsil etmeleri açısından yararlandıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca yöneticilerle yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular doğrultusunda kurumların bursiyerlerden tam manasıyla yararlanma ve bursiyerlerin yurt dışında edindikleri kazanımları kurumlarına etkin bir şekilde aktarmasında yöneticilerin önemli bir etken olduğu tespit edilmiştir. Yöneticiler, bursiyerlerin diğer çalışanlar ile karşılaştırıldıklarında genellikle daha geniş vizyonlu ve özgüvenlerinin daha yüksek olduğunu vurgulamışlardır.

“Bu arkadaşlarımız tabii yurt dışında kaldıkları için özellikle yabancı dil konusunda iyiler. Yabancı uzmanlarla daha çabuk iletişim kurabiliyorlar, daha çabuk network oluşturabiliyorlar. O yönden bizim özellikle dış kaynaklı projelerimizde bize katkı sağlıyorlar.” (Y3)

Yöneticiler burs programının amacına ulaşmakla birlikte daha planlı ve programlı bir şekilde yurt dışına öğrenci gönderilirse bunun programın amacına daha çok hizmet edeceğini belirtmişlerdir. Ayrıca kurum yöneticileri kurumların birçok alanda küçümsenmeyecek oranda harcama yaptıklarını bunun yanında nitelikli insan gücü yetiştirmek içinde de bursiyerlere bütçe ayrılmasının olumsuz olmadığını vurgulamışlardır.

“Programın amacına ulaştığını düşünmekteyiz çünkü gerçekten gelen çocuklardan o kadar memnunuz ki anlatabiliyor muyum? Bizim burada TPAO olarak geriye dönüş, parayı çok önemsemiyorum ben, neden biliyor musunuz, çünkü TPAO yatırım yaptığında gerçekten ciddi paralar harcayan bir şirket. Ben bir öğrenciye yaklaşık 100 bin dolar harcıyorum, ben 100 öğrenciye 1 milyon lira harcarım, 2 milyon lira harcarım, 10 milyon lira harcarım. 10 milyon benim bir kuyu param. Açıp petrol bulamadığım bir kuyu parası. Dolayısıyla ben bu 10 milyon lirayı nitelikli insan yetiştirmek için kullanabilirim.” (Y1)

Yöneticiler bursiyerlerin özellikle iyi bir çalışma disiplinine sahip olduklarını, araştırma yapmayı bildiklerini ayrıca bunu etik kurallara uygun şekilde yaptıklarını ve yabancı literatüre hâkim olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca yöneticiler bursiyerlerin kurumların ihtiyacı olan uluslararası işbirliğine açık olduklarını, zamanı iyi kullandıklarını, özgüvenlerinin yüksek olduğunu ve iş disiplinine sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

“Çok çalışkanlar, yani şöyle bir durum var, kamu çarkına girmedikleri için ilk başlarda, bu özellikle araştırma konusunda çok iyiler. Çünkü şöyle düşünüyorum, bizim üniversitelerimizin veremediği şey, insanlara araştırmanın nasıl yapılacağı, bir projenin nasıl hazırlanacağı, kopyacılığın nasıl yapılmaması gerektiği; çünkü bizde kopyacılık çok biliyorsunuz, yani copy-paste alırsın yapıştırırsın, ‘ben araştırma yaptım’ dersin. Bu arkadaşlar onu yapmıyorlar. Bu arkadaşlar ciddi bir araştırma yapıp üzerine bir şeyler katıyorlar. Ayrıca, iki farklı kültür tanıdıkları için o aradaki dengeyi nasıl kurabileceklerini bence biliyorlar ve o yüzden de farklarını asıl orada gösteriyorlar. E dolayısıyla bu da işlerine otomatikman yansıyor.” (Y1)

Görüşmeye katılan tüm yöneticiler, kurumları adına öğrenci gönderilmeye devam edilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Yöneticiler, özellikle bursiyerlerin performansları görüldükten sonra kurum çeşitliliğinin ve gönderilen öğrenci sayısının artırılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Görüşmeye katılan yöneticiler mülakatın önemine vurgu yapmış ve bu uygulamanın yerinde bir uygulama olduğunu belirtmiştir. Ancak mülakat uygulamasının süresinin uzun tutularak daha nitelikli bir şekilde yapılmasının faydalı olacağını belirtmiştir.

Yöneticiler burs programının uzun yıllardır yapıldığını ve sistemin oturduğunu belirtmiştir. Ancak iyi bir planlama ve kurumların gerçek ihtiyaçları göz önüne alarak alanların belirlenmesi gerektiğini ve ayrıca sonuç olarak oradaki başarının bursiyelerin gayret ve çabalarına bağlı olduğunu belirtmiştir.

Sonuç

1416 sayılı Kanun kapsamında yurt dışında öğrenim gören bursiyerlerin görev yaptıkları kamu kurum ve kuruluşlara katkılarını belirlemeye çalışan bu araştırmada elde edilen veriler ışığında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Görüşlerine yer verilen bursiyerlerin tamamı, yurt dışı lisansüstü eğitimin kişisel gelişimlerine katkısı olduğunu düşünmektedir. Bu katkıların başlıcaları akademik yeterlilik, çalışma disiplini, sosyal ve kültürel kazanımlar ile yabancı dil bilgisidir. Bursiyerler ayrıca yurt dışında aldıkları eğitimin onlara özgüven sağladığına da işaret etmektedir.

2. Kurumların bursiyerlerden etkin bir şekilde yararlanıp yararlanmadığı hususu, kurumdan kuruma veya aynı kurum içerisindeki birimden birime farklılık göstermektedir. Bursiyerlerin % 63’ü (n=17) yurt dışında edindikleri kazanımları görev yaptıkları

rı kamu kurum ve kuruluşlarına etkin bir şekilde yansıtamadıklarını, %37'si (n=10) ise etkin bir şekilde yansıtabildiklerini ifade etmiştir. Etkin bir şekilde yansıtamadıklarını düşünen bursiyerlerin karşılaştıkları sorunların başlıcaları: bürokratik engeller, hiyerarşik yapı ve orta / üst kademe yöneticilerinin davranışları ve pratikten uzak olmalarıdır. Bursiyerlerin tamamı bu konuda yönetici davranışları ile kurum kültürünün belirleyici olduğunu belirtmişlerdir. Birikimlerini etkin bir şekilde yansıtamadıklarını düşünenlerin çoğu yurt dışı öğrenim alanlarıyla ilgili farklı bir birimde çalışmalarını gerekçe olarak sunmaktadırlar. Bursiyerler, kurumlarının öğrenimleri boyunca kendileri ile ilgilenmediklerini ifade etmişlerdir

3. Bursiyerlerin görev yaptıkları kamu kurum ve kuruluşlarına katkıları hususunda bursiyerler en çok yabancı dil bilgisi yönünden kurumlarına katkı sağladıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında bursiyerler görev yaptıkları kamu kurum ve kuruluşlarının uluslararası platformlarda üye oldukları kuruluşlar ile iş birliğini sağladıklarını ve o kapsamda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bazı bursiyerler ise teknik anlamda ar-ge ve projeler biriminde çalıştıklarını ve bu kapsamda kurumlarına katkı sunduklarını ifade etmişlerdir. Ancak kurumlarına herhangi bir katkı sunmadıklarını düşünen bursiyerler, yurt dışında aldıkları eğitime uygun bir pozisyonda çalışmadıklarını ayrıca rutin işlerin içinde kaldıklarını belirtmişlerdir.

4. Bursiyerler yurt dışında öğrenim görmemiş olan meslektaşlarıyla karşılaştırıldıklarında kendilerini yabancı dil yeterliliği, bilgiye ulaşma ve yabancı literatüre daha iyi hâkim olma gibi pozitif yönde farklar olduğuna işaret etmişlerdir. Yöneticiler bursiyerlerin vizyonlarının ve bakış açılarının farklı olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca yöneticiler bursiyerlerin iyi bir çalışma disiplinine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

5. Bursiyerlerin %63'ü (n=17) yurda döndükten sonra kurumlarındaki verimliliklerini olumsuz etkileyen herhangi bir uyum sorunu yaşamadıklarını, çünkü öğrenim süresi zaten kısa olduğundan dolayı yurt dışına çok fazla adaptasyon sağlamadıklarını ifade etmişlerdir. Uyum sorunu yaşayan (%37) bursiyerler ise genellikle sosyal hayattan kaynaklanan uyum sorunları yaşadıklarını belirtmişlerdir.

6. Bursiyerlerin kamu kurum ve kuruluşlarına katkılarının artırılmasına yönelik olarak bursiyerler %70 (n=19) oranında iyi ve uzun vadeli bir planlama yapılmasını, gerçek ihtiyaçlar göz önünde tutularak alan seçimi yapılması gerektiğini belirtmişlerdir.

7. Bursiyerlerin %25'i (n=7) kurumlarının kendilerine öğrenim aşamalarıyla ilgili danışabilecekleri ve görüş alabilecekleri ya da kurumun ihtiyaçları doğrultusunda kendilerini yönlendirebilecek bir danışman atanması gerektiğini ifade etmiştir.

8. Bursiyerlerin %20'si (n=5) kurumlarda staj veya kurumları tanıtıcı organizasyonların yapılması gerektiğini, yine bursiyerlerin %15'i (n=4) ise bursiyer ve kurum arasındaki iletişim yollarının iyileştirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

9. Yöneticiler yurt dışı burs programının amacına ulaştığını ve MEB' in bu burs programını kesinlikle devam ettirmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bursiyerlere yapılan harcamalar konusunda ise yöneticiler bursiyerlerin yapacakları bir projeye kendilerine yapılan masrafi fazlasıyla karşılayacaklarını dile getirmişlerdir.

Öneriler

1. Yurt dışına lisansüstü öğrenci gönderme politikası araştırma bulguları ışığında yeniden gözden geçirilmelidir. Yurt dışında öğrenim görmenin yabancı dil becerisini geliştirme dışındaki akademik kazanımlarının ve elde edilen birikimin Türkiye'ye aktarılmasının nasıl gerçekleştirilebileceği üzerinde ayrıntılı çalışmalar yapılmalıdır.

2. Öğrenim görülecek alanların gerçekçi ihtiyaçlar göz önüne alınarak ve uzun vadeli planlama yapılarak belirlenmesi gerekmektedir. Bu konuda tüm kamu kurum ve kuruluşları adına yurt dışında eğitim görülecek alanlarla ilgili planlama ve koordinasyonu yürütecek bir birim kurulabilir. Ayrıca bursiyerlerin kamu kurum ve kuruluşlarına daha fazla katkı sağlayabilmeleri için öğrenim görülecek alanların spesifik olarak belirlenmesi gerekmektedir.

3. Öğrenim görerek yurda dönen bursiyerlerin yurt dışındaki öğrenim alanları ile ilgili birimlerde çalışması sağlanmalıdır.

4. Adına öğrenim görülen her kurum kendi ihtiyaçlarını gerçekçi bir şekilde planlamalıdır. Ayrıca kurumların istihdam sorunlarını çözümleyici unsurları da içeren uzun vadeli nitelikli insan gücü planlarını hızlı ve etkili bir biçimde hazırlamaları gerekmektedir.

5. Bursiyerlerin görev yaptıkları kamu kurum ve kuruluşları daha iyi tanımaları için bursiyerlere bursu kazandıktan sonra kurumlarını tanıtıcı staj veya organizasyonların yapılmasının, bursiyerlerin kamu kurum ve kuruluşlarına katkılarının artırılmasına yönelik gerekli bir adım olduğu düşünülmektedir.

6. Bursiyerlerin yurt dışında öğrenimleri esnasında kurumları için daha faydalı olacak ders seçimi veya tez konusunun belirlenmesi için, kurumlarda önceden bu burs programından istifade etmiş olan çalışanların danışman olarak atanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca danışmanlık sisteminin çok aktif bir şekilde yürütülmesinin hem bursiyerlere hem de kuruma fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

7. Bursiyerlerin yurt dışındaki okullardan daha kolay kabul alması ve sistemin daha nitelikli kişilere ulaşabilmesi için başvuru şartlarındaki lisans ortalamasının artırılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

8. Öğrencilerin bursu kazandıktan sonra adına öğrenim gördüğü kurumun hangi kadrolarına hangi unvan ile atanacaklarının belirtilmesinin bursiyerlerin yurda döndükten sonra belirsizlik yaşamamaları için gerekli olduğu ve bursiyerlerin beklenmedik durumlarla karşılaşmaması için faydalı olacağı düşünülmektedir.

9. Bursiyer, MEB ve adına öğrenim görülen kamu kurum ve kuruluşları arasındaki iletişim ağı güçlendirilmelidir. Yurt dışında devlet bursuyla eğitim gören öğrencilerin düzenli takbiyle ilgili bir birim kurulmalıdır. Bu kapsamda kurum temsilcileri ve bursiyer öğrencilerle düzenli toplantılar ve ortak çalışmalar yapılmalıdır.

Sonuç olarak, yurt dışı lisansüstü eğitimin hem bireye hem de kurum özelinde ülkeye önemli katkılar sunduğu düşünülmektedir. Uluslararası rekabette bursiyerler kurumları için çok önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak verilerin incelenmesi, katılımcıların çoğunlukla elde edilen yabancı dil becerisi ve kişisel gelişimle ilgili kazanımlardan bahsettikleri, yurt dışından ülkeye bilgi ve teknoloji transferiyle ilgili kazanımların sınırlı kaldığı görülmektedir. Yurt dışı burs kontenjanlarının iyi bir planlama ve gerçekçi ihtiyaçlar göz önüne alınarak belirlenmesi, bursiyelerin tüm öğrenim aşamalarında takiplerinin sağlanması ve iyi bir danışmanlık sistemi ile bursiyerlerin ülke ihtiyaçları doğrultusunda yönlendirilmesi gerektiği görülmektedir.

Kaynakça

- 1416 Sayılı Ecnebi Memeleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun. (1929). (14574). Resmi Gazete.
- Acemoğlu, D. ve Robinson, J. (2015). *Why National Fail. The Orijinal Of Power Prosperity And Poverty*. Profile Books
- Arslan, C. (2014). *Erken Cumhuriyet Dönemi'nde Eğitim Bilimleri Alanında Yurt Dışına Öğrenci Gönderilmesi Olgusu (1923-1940)*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, Kalite Ve Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası*. Yükseköğretim Kurulu Yayın No: 2014/2
- Devlet Planlama Teşkilatı, (1988). *Bilim-Araştırma-Teknoloji Ana Planı, V1. Beş Yıllık Kalkınma Planı İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: DPT Yayınları.
- Erdoğan, A. (2009). *Türkiye'de Yurtdışına Öğrenci Gönderme Olgusunun Sosyolojik Çözümlemesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Erdoğan, A. (2010). Tanzimat Doneminde Yurtdışına Öğrenci Gönderme Olgusu Ve Osmanlı Modernleşmesine Etkisi. *Sosyoloji Dergisi*, 3(20), 121-151.
- Gürler, E. (2013). *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Yurt Dışı Lisansüstü Eğitim Uygulamaları:1996-2011 Döneminin Analizi Ve Değerlendirmesi*. (Merkez Bankası Uzmanlık Tezi). Ankara
- Gümüş, S., & Gökbel, V. (2012). 2023 İçin Akademisyen Yetiştirme Çabaları: MEB ve YÖK yurt dışı lisansüstü Bursları. *Seta Analiz*, (56), 1-25.
- Harbison, F. ve Myers, C.A. (1964). *Education, Manpower And Economic Growth*. Newyork Mcgraw Hill Book Co.

- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma: Desen Ve Uygulama İçin Bir Rehber* (Çeviri Editörü: S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Miles, B. M. ve Huberman A. M., (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Source Book. 2nd Ed.* California, USA: Sage Publications, p:27
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2014). *Türk Öğrencilerin Yabancı Ülkelerde Öğrenimleri Hakkında Yönetmelik.* (29137). Resmi Gazete. Erişim tarihi: 01.06.2016.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2013). *Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Adayları Seçme Ve Yerleştirme Kılavuzu.* MEB: Ankara
- Millî Eğitim Bakanlığı (2018). *Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Adayları Seçme Ve Yerleştirme Kılavuzu.* MEB: Ankara
- Millî Eğitim Bakanlığı, (2016a). *Millî Eğitim Bakanlığı Yurt Dışı Lisansüstü Öğrenim Bursu Çalıştay Kitapçığı.* Ankara
- Millî Eğitim Bakanlığı, (2016b). *Yurt Dışı Burs Programı Çalıştayı Sonuç Raporu.* Ankara. MEB
- Öçal, Ş. (2012). Yurt Dışı Eğitimi: Sorunlar Ve Çözümler. *Eğitime Bakış Dergisi*, 8 (23), 36-41. <http://www.egitimbirsen.org.tr /yayinlarimiz/151-egitimbirsen.org.tr -151.pdf>
- Özdemir, M. (2015). *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi.* Ankara: Anı Yayıncılık.
- Perna,L.,Orosz, K.,Jumakulov,Z. (2014). Promoting Human Capital Development: A Typology of International Scholarship Programs in Higher Education. *AERA*
- Perna,L., Orosz,K.,Jumakulov, Z. (2015). Understanding The Human Capital Benefits Of A Government-Funded International Scholarships Program:An Exploration Of Kazakhstan's Bolashak Program. *International Journal of Education Development. Elsevier*
- Tuzcu, G. (2003). Lisansüstü Öğretim İçin Yurt Dışına Öğrenci Göndermenin Planlanması. *Millî Eğitim Dergisi*, (160). http://dhgm.meb.gov.tr/yayinlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/160/tuzcu.htm. Erişim tarihi: 01.03.2015.
- Ulu, C. (2014). 1416 Sayılı "Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun" ve Cumhuriyetin İlk Yıllarındaki Uygulamaları. *Tarih Okulu Dergisi*, (17), 495-525. doi:10.14225/Joh424.
- Uysal, Ş. (1973). *Yurt Dışında Yetişen İhtisas Gücü.* Türkiye Bilimsel Ve Teknik Araştırma Kurumu. Ankara
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, S. (2005). *Eğitim Amacıyla Yurtdışına Gönderilen Öğrenciler (1940-1970): Prosopografik Bir Çalışma Örneği*(Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yumuşak, G., İ. (2008). Beşeri Sermayenin İktisadi Önemi ve Türkiye'nin Beşeri Sermaye Potansiyeli. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. Sayı:55*