

Türk Lisansüstü Akademisyenlerinin Akademik Kariyer Gelişimine Bakışları: Yurtdışında Eğitim Süreci Hakkında Rasyonel Karar¹ Verme Süreci

Zeynep Mercan²

Öz

Uluslararası 1416 sayılı Kanun kapsamında yürütülen Türkiye Cumhuriyeti'nin YLSY burs programı, geleceğin akademisyenlerini yetiştirmek amacıyla lisansüstü öğrencilerin yurt dışında eğitim almalarını desteklemektedir. Bu çalışma, YLSY programına başvuran adayların kariyer karar süreçlerini incelemekte; erken dönem kariyer tercihleri, akademiye yönelme eğilimleri ve akademik kariyer yollarına dair farkındalıkları üzerine odaklanmaktadır. Ayrıca, zaman içinde bu kararların neden yeniden değerlendirilebileceğini ve değerlendirildiğini; rol belirsizliği ve destek eksikliği gibi zorluklar üzerinden ele almaktadır. Çalışmanın ilk aşaması 2013 yılında, çoğunluğu İstanbul Üniversitesi YLSY Dil Kursu'na katılan 19 katılımcı (9 kadın, 10 erkek) ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem, kartopu ve kolayda örneklem yöntemleriyle belirlenmiştir. Katılımcılara demografik ve yarı yapılandırılmış sorular yöneltilmiş; yanıtları içerik analiziyle değerlendirilmiştir. Dört ana tema ortaya çıkmıştır: erken kariyer kararları ve yön değişiklikleri, akademik kariyer olanakları, YLSY'ye dair değerlendirmeler ve nihai karar gözden geçirmeleri. Katılımcılar, kariyer hedefi belirleme ve maddi ihtiyaç değerlendirmesiyle başlayan; kişisel ve toplumsal etkenlerin analizini içeren ve YLSY programına katılımla sonuçlanan rasyonel bir karar verme süreci izlemişlerdir. Çalışmanın ikinci aşamasında, aynı katılımcı grubuyla yapılan takip görüşmeleri için 7 kişiye (3 erkek, 4 kadın) ulaşılmıştır. Bu kısımda, katılımcıların güncel konuları ve zaman içinde kariyer rotalarında meydana gelen değişimler incelenmiştir. Bulgular, YLSY programına katılma kararının başlangıçta rasyonel ve bilinçli bir şekilde alındığını, ancak zaman içinde yeniden değerlendirmeye açık olduğunu göstermektedir. Bu durum, benzer burs programları için evrensel düzeyde önemli çıkarımlar sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Karar Verme, Akademik karar verme, Kariyer Kararı, Yükseköğretim Öğrencileri

ABSTRACT IN ENGLISH

Decision Making Process in the Academic Career Orientation: Agent and Communal Perspectives of Turkish Postgraduate Education Scholars

Under Law No. 1416, the Republic of Turkey's YLSY scholarship program supports graduate students in pursuing education abroad, with the aim of training future academics. This study examines the career decision-making processes of candidates applying to the YLSY program, focusing on early career choices, inclinations toward academia, and awareness of academic career paths. It also addresses why these decisions may be reconsidered over time, exploring challenges such as role ambiguity and lack of support. The first phase of the study was conducted in 2013 with 19 participants (9 women, 10 men), most of whom attended the Istanbul University YLSY Language Course. The

¹ Bu çalışmanın ilk kısmı 2016 yılında İstanbul Bilgi Üniversitesi Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans Programı kapsamında Doç. Dr. İdil Işık Danışmanlığında Yüksek Lisans tezi olarak yayınlanmıştır.

² Öğretim Görevlisi Dr. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Van, Türkiye. E-Mail: zeynepmercan@yyu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1459-6904>



sample was determined using snowball and convenience sampling methods. Participants were asked demographic and semi-structured questions; their responses were evaluated through content analysis. Four main themes emerged: early career decisions and shifts in direction, academic career opportunities, evaluations of the YLSY program, and final decision reviews. Participants followed a rational decision-making process that began with setting career goals and assessing financial needs, included the analysis of personal and societal factors, and concluded with participation in the YLSY program. In the second phase of the study, follow up interviews were conducted with the same participant group, reaching 7 individuals (3 men, 4 women). This phase explored participants' current positions and the changes in their career trajectories over time. The findings indicate that the decision to join the YLSY program was initially made rationally and consciously, but remained open to reevaluation over time. This offers important implications at a universal level for similar scholarship programs.

Keywords: *Decision Making, Academic Decision Making, Career Decision, Higher Education Students.*

Giriş

Türkiye Cumhuriyeti Devleti, yükseköğretime erişimi artırmak ve ülkedeki kurumların kalitesini iyileştirmek amacıyla 2005 yılında “Her İle Bir Üniversite” girişimini başlatmıştır. Bu politika yalnızca ulusal yükseköğretim sistemini güçlendirmeyi değil, aynı zamanda küresel ölçekte eğitim sektöründe rekabet gücünü artırmayı da hedeflemiştir. 2005 yılında 78 olan üniversite sayısı (Sargın, 2007), 2023–2024 akademik yılı itibarıyla 129’u kamuya ait olmak üzere toplam 208’e ulaşmıştır (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2024). Bu hızlı genişleme, nitelikli akademik personele yönelik ciddi bir talep yaratmıştır. Ancak mevcut koşullar altında, yeterli düzeyde eğitilmiş akademisyen yetiştirebilecek kurumların sayısı sınırlı kalmaktadır (Bayraktutan, 2023). Bu duruma yanıt olarak, hükümet bireyleri akademik kariyerlere yönlendirmek amacıyla çeşitli işe alım ve kariyer teşvik mekanizmaları uygulamaya koymuştur.

1929 yılından bu yana, Türk hükümeti 1416 sayılı Kanun kapsamında öğrencileri yurt dışında eğitim almaları için desteklemektedir. Günümüzde “Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Adayları Seçme ve Yerleştirme” (YLSY) adıyla yürütülen bu program, geri ödemeli bir burs sistemi olarak işlemektedir. Millî Eğitim Bakanlığı’nın 2014–2023 Durum Raporu’na göre, YLSY programı son on yılda her yıl en az 190 öğrenciye burs tahsis etmiştir. Sadece 2023 yılında, 566 öğrenci YLSY bursundan yararlanmış; bunların 353’ü doğrudan devlet üniversitelerinde akademik görev üstlenmek üzere seçilmiştir. Bu tercih, yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanı ihtiyacını karşılamayı amaçlamaktadır.

Bu çalışma, yukarıda açıklanan geri ödemeli YLSY burs programına katılmış bireyleri odağına almakta ve hem programa katılım motivasyonlarını hem de 13 yıllık bir zaman dilimi boyunca izledikleri kariyer yollarını incelemektedir. Araştırma, katılımcıların kariyerle ilişkili karar alma süreçlerini analiz etmeyi amaçlamakta; bu süreçlerde bireysel (agentic) ve toplumsal (communal) faktörlerin etkisine vurgu yapmaktadır.

Kariyer Seçiminde Karar Verme Süreci

Üniversite mezuniyetinin ardından bir kariyer seçmek, genç yetişkinlerin karşılaştığı en önemli kararlardan biridir (Bluestein, 1997; Grotevant, 1987). Bynner (1998), bu kararın kimlik gelişiminin biçimlendiği dönemde temel bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Ayrıca, kariyer seçiminin yetişkinlik dönemindeki psikolojik iyi oluşla (wellbeing) yakından ilişkili olduğu gözlemlenmiştir (Uthayakumar ve ark., 2010). İyi oluş düzeyi ise bireyin seçtiği kariyer yoluna olan bağlılığını etkiler; örneğin, daha yüksek düzeyde iyi oluş bildiren doktora öğrencileri akademik kariyerlerine daha güçlü bir bağlılık göstermektedir (Zhang ve ark., 2025). Kişinin



mesleki yönelimine dair kesin bir karar vermesi, akademik katılımı ve performansı da artırabilir; çünkü bu durum bireye net bir amaç duygusu kazandırır (Uthayakumar ve ark., 2010). Ayrıca, olası kariyer yolları hakkında daha fazla bilgi sahibi olan bireylerin kararlarından daha fazla memnuniyet duydukları görülmektedir (Vertsberger ve Gati, 2015). Bu nedenle, öğrencilerin kariyer beklentilerini ve karar verme süreçlerini anlamak, eğitimciler ve akademik kurumlar için mesleki yaşama geçişi kolaylaştırma açısından büyük önem taşımaktadır (Rifat ve Sony, 2025).

Akademisyenliği kariyer olarak sürdürmek, bireyin entelektüel yetilerini net bir şekilde anlamasını ve kişisel hedeflerini bilinçli biçimde değerlendirmesini gerektirir. Cueso'ya (2005) göre, öğrenciler genellikle üniversite eğitiminin ilk yıllarında akademiye yönelme kararlarını verirler. Çeşitli araştırmalar akademiye meslek olarak tercih eden kişilerin motivasyonlarını tanımlanmıştır. Örneğin, White ve arkadaşları (2014), eczacılık öğrencilerinin öğretme fırsatı, anlamlı çıktılara katkıda bulunma ve gelecekteki meslektaşlarıyla iş birliği yapma imkânı gibi sebeplerle akademik kariyerlere ilgi duyduklarını saptamıştır. Bilimsel meraka duyulan güçlü tutku da öğrencilerin akademide kalma isteğini besleyen temel faktörlerden biridir (Roach ve Sauermann, 2010). Özerklik ve başarı duygusu, öğrencilerin akademik rollerde kalma niyetlerini anlamlı biçimde etkileyen bir diğer unsurdur. Algılanan başarı düzeyi ve akademik bağımsızlığın yüksek olması, öğrencilerin akademide kalmalarını teşvik etmektedir (Li ve Horta, 2023). Mesleki anlamda akademi, çeşitli zorlukları da beraberinde getirir; mesela akademik çalışma ortamı tükenmişliğe yol açabilir ya da bireylerin alanlarından tamamen uzaklaşmalarına neden olabilir (Loerzel ve ark., 2021). Akademisyen olmayı hedefleyen bireyler, teknik yetersizlikler, iş güvencesizliği ve atandıkları coğrafi bölge, gibi akademik, ekonomik ve kişisel engellerle başa çıkmak zorundadır (Ünal ve Gizir, 2014). Bu nedenle adaylar, kariyerlerinin bu aşamasında verdikleri kararları yeniden değerlendirebilir ve akademi dışı mesleki alanlara geçişi düşünebilirler. Böyle bir yeniden değerlendirme süreci genellikle mevcut rollerine yönelik memnuniyetsizlikten kaynaklanmaktadır. Schein (1968), kariyer istikrarına katkıda bulunan kişisel ve toplumsal faktörleri açıklamak üzere “kariyer çıpaları” (career anchors) kavramını ortaya atmıştır. Daha sonra (Schein, 1974) motivasyon ve toplumsal beklentilerin uzun vadeli iş bağlılığı açısından kritik öneme sahip olduğunu öne sürerek, kariyer çıpalarının içsel güdülerle dışsal baskıların birleşimiyle ortaya çıktığını savunmuştur. Bu bağlamda, Türkiye’de doktora programlarına kayıtlı 95.100 öğrenciden yalnızca 6.045’inin mezun olabildiği olması (YÖK, 2019) şaşırtıcı değildir.

Türkiye’deki akademik ortamda iş güvencesi, kurumsal destek ve özerklik, en belirgin kariyer çıpaları arasında yer almaktadır (Ünal ve Gizir, 2014). Doğan ve arkadaşları (2016), yetersiz finansal kaynaklar ve iş-yaşam dengesi eksikliğinin, Türk akademisyenlerinin kariyerleri konusunda hayal kırıklığı yaşamasında önemli rol oynadığını belirtmektedir. Bu sorunlar çoğunlukla stres düzeylerinde artışa, psikolojik gerilime ve tükenmişliğe yol açmakta; rol belirsizliği ise bu olumsuz etkilerin başlıca nedenlerinden biri olarak öne çıkmaktadır (Doğan ve ark., 2016). Demografik değişkenler de akademinin kariyer olarak seçimini etkilemektedir. Örneğin, medeni durum ve cinsiyet, kariyer tercihlerinde belirleyici olabilmektedir. Evli akademisyenler genellikle coğrafi istikrara öncelik verirken, bekâr olanlar daha çok terfi fırsatlarını önemsemektedir (Ünal ve Gizir, 2014). Ayrıca, Haley ve Jaeger (2012), kadınların küresel ölçekte akademide yeterince temsil edilmediğini belirtmektedir. Bu eğilim Türkiye’de de gözlemlenmekte; kadın akademisyenler genellikle diğer kariyer teşviklerinin ötesinde

coğrafi olarak büyük şehirlere öncelik vermeleri bu durumun sebeplerinden biri olarak görülebilir (Marwell ve ark., 1979).

Uluslararası Yükseköğretim İçin Karar Verme Süreci. Öğrencilerin belirli bir çalışma alanını seçme, belirli bir kuruma gitme veya yurt içinde mi yoksa yurt dışında mı eğitim alacaklarına karar verme süreçlerini etkileyen faktörler büyük önem taşımaktadır; zira bu tercihler, yükseköğretimi ekonomik ve piyasa odaklı bir alan olarak şekillendirmektedir. Bu nedenle araştırmacılar, bu karar verme sürecini analiz etmek ve açıklamak için çeşitli teorik çerçevelerden yararlanmışlardır. Akademik kaynaklarda en sık kullanılan modellerden biri “itici–çekici faktörler modeli” (push–pull model) dir (Lee, 1966). Bu modele göre, öğrenciler bir yandan kendi ülkelerindeki olumsuz koşullar (örneğin sınırlı eğitim ya da kariyer fırsatları) tarafından "itilirken", diğer yandan ev sahibi ülkedeki cazip unsurlar (örneğin yüksek akademik kalite, iş olanakları veya yaşam tarzı) tarafından "çekilirler" (Maringe ve Carter, 2007; Lee, 2014). Yakın tarihli çalışmalar bu modeli desteklemeye devam etmekte; hem dışsal güdülerin (örneğin daha iyi altyapı) hem de içsel arzuların (örneğin kişisel gelişim) öğrenci tercihlerini etkilediğini göstermektedir (Yue ve Lu, 2022).

Eğitimin piyasa temelli bir yaklaşımla ele alındığı durumlarda, öğrenciler genellikle birer tüketici olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu çerçeveyi benimseyen araştırmacılar, uluslararası öğrenci adaylarının karar alma süreçlerini açıklamak için pazarlama teorilerini kullanmışlardır. Teng ve Khong (2015), öğrencilerin sıklıkla sosyal medya ve kullanıcı yorumları gibi dijital platformlara başvurarak potansiyel eğitim kurumları hakkında bilgi topladıklarını ortaya koymuştur. Öğrenim ücretleri, yaşam maliyetleri ve mezuniyet sonrası istihdam olanakları gibi maliyet odaklı kaygılar da bu karar sürecinde önemli rol oynamaktadır (Mazzarol ve Soutar, 2002). Ekonomik gerekçelerin yanı sıra, öğrenciler çoğu zaman kişisel hedefler ve toplumsal faktörlerle de motive olurlar. Örneğin, Branco Oliveira ve Soares (2016), birçok öğrencinin yurt dışında eğitim almayı geniş bir bakış açısı kazanma, yeni düşünme biçimleriyle tanışma ve uzun vadeli kariyerlerini geliştirme açısından değerli bir kişisel ve entelektüel deneyim olarak gördüğünü tespit etmiştir. Kültürel bağlam da önemlidir; öğrencilerin memleketlerindeki değerler ve beklentiler, yurt dışına çıkma kararlarını ve gittikleri ülkeye uyum süreçlerini şekillendirebilir (Wilkins ve Huisman, 2015; Mercan, 2024). Cinsiyet ve yaş gibi demografik değişkenler de bu kararları etkileyebilmektedir. Araştırmalar, ileri yaştaki kadınların uluslararası eğitim fırsatlarını takip etme olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermektedir (Netz, 2015).

Ancak, bu modeller genellikle eğitimlerini kendi imkânlarıyla finanse eden öğrencilerin deneyimlerini açıklamada daha etkili olmakta; devlet destekli burslarla eğitim alan öğrencilerin durumunu tam olarak yansıtmamaktadır. Burslu öğrenciler için akademik başarısızlık riski genellikle daha yüksektir; zira başarısızlık hukuki, finansal veya mesleki sonuçlar doğurabilir. Öğrencilerin her zaman tamamen rasyonel hareket etmediğini kabul eden çeşitli çalışmalar, gençlerin kariyerle ilgili kararlarını çoğu zaman eksik ya da güvenilir olmayan bilgiye dayanarak verdiklerini ileri sürmektedir (Hodkinson ve Sparkes, 1997; Baldwin ve James, 2000). Bunun sonucunda, birçok öğrenci akademik yolunu yeniden gözden geçirmekte ve bazıları hedeflerine ulaşmadan programdan ayrılmaktadır (Baldwin ve James, 2000). Adshead ve Jamieson’a (2008) göre, rasyonel karar verme süreci bir sorunun tanımlanmasını, olası seçeneklerin araştırılmasını, bunların değerlendirilmesini, buna göre karar verilmesini ve sonuçlarının gözden geçirilmesini içerir. Bu süreç çoğu zaman bireysel bir faaliyet olarak algılsa da, kararın verildiği sosyal ve kültürel bağlamla şekillendirilir.



Yurt dışında eğitim gördükten sonra –diploma tamamlansa da tamamlanmasa da– eve dönme kararı, öğrencinin yaşamında önemli bir dönüm noktasını temsil eder. Wut ve arkadaşları (2022), bu kararın çoğu zaman öğrencinin bulunduğu ülkedeki sosyal çevresinden etkilendiğini belirtmektedir. Benzer şekilde, geri dönüş kararı genellikle öğrencinin kendi ülkesindeki duygusal ve ailevi bağlarıyla yakından ilişkilidir; birçok öğrenci, ailevi sorumluluklarını, geri dönüş için temel bir motivasyon kaynağı olarak ifade etmektedir (Rajani ve ark., 2018).

Bu Çalışmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu çalışmanın ilk aşamasının amacı, sözleşmeye dayalı yükümlülükleri bulunan yükseköğretim öğrencilerinin kariyerle ilgili karar verme süreçlerini incelemektir. Özellikle, yurt dışında lisansüstü eğitim karşılığında hizmet yükümlülüğü getiren YLSY burs programına katılan öğrencilerin deneyimlerini araştırmaktadır. Bu çalışma, bu bireylerin karşılaştığı iki kritik kararı ele almayı amaçlamaktadır: akademik bir kariyer sürdürme yönündeki tercihleri ve bu tercihle bağlantılı önemli kişisel ve mesleki riskleri üstlenmeye gönüllü olup olmadıkları.

Çalışmanın ikinci aşaması uzunlamasına (longitudinal) bir nitelik taşımakta olup bu kişilerin kariyer yolculuklarında 13 yıl sonra nerede olduklarını ve başlangıçtaki kararlarının hedeflenen sonuçlara ulaşip ulaşmadığını anlamayı amaçlamaktadır. Bu incelemeyi yönlendirmek için, araştırmanın kavramsal çerçevesini oluşturacak şekilde rasyonel karar verme modeli benimsenmiştir.

Çalışma şu araştırma sorularını ele almaktadır:

1. Aday akademisyenler uzun vadeli bir akademik kariyere bağlanma kararını nasıl vermektedir? YLSY'nin finansal yükümlülükleri üstlenmelerine etki eden faktörler nelerdir? Neden YLSY'ye katılmayı tercih etmektedirler?
2. Yurt dışında eğitim alma motivasyonları nelerdir? Rasyonel karar verme modeli, YLSY adaylarının tercihlerini ölçüde açıklayabilmektedir?
3. Katılımcıların 12 yıl sonraki kariyer yolları nelerdir?

Yöntem

Katılımcılar

Bu çalışmanın katılımcılarıyla ilk temas Mayıs 2013'te, 2012 yılı YLSY bursiyerlerinin dil kursunda gerçekleşmiştir. Aradan geçen 13 yılın ardından, yazar hâlen sosyal medya kullanan eski katılımcılarla yeniden iletişime geçmiş ve ulaşılamayan katılımcıların mevcut istihdam durumlarına kamuya açık AVESIS ve Linked-in sisteminden ulaşılmıştır. 4 katılımcıyla birebir iletişime geçilmiş ve 3 katılımcının kariyer gelişim bilgilerine çevirim içi ulaşılmıştır.

İstanbul Üniversitesi'ndeki dil kurslarından kolayda örnekleme (convenient sampling) yöntemiyle 16 katılımcı, diğer dil kurslarından ise kartopu örnekleme (snowball sampling) yöntemiyle 3 katılımcı araştırmaya dâhil edilmiştir (N=19). Katılımcıların 10'u TOEFL kurslarına devam etmekteydi (5 kadın, 5 erkek; Ortalama yaş = 24,5; Standart Sapma = 1,18). IELTS kurslarından seçilen dokuz katılımcının ise 4'ü kadın, 5'i erkekti (Ortalama yaş = 24,2; Standart Sapma = 2,17). Tüm katılımcılar, tablo 1 de görüldüğü gibi 2006 ile 2012 yılları arasında Türkiye'deki devlet üniversitelerinin dört yıllık lisans programlarından mezun olmuşlardır.

Tablo 1: Katılımcıların demografik dağılımları

Katılımcı	Burs Kurumu	Takma İsim	Cinsiyet	Gidilecek Ülke	Yaş	Fakülte	Mezuniyet Tarihi
1	MEB	Albert	Erkek	USA	23	Fen Fakültesi	2012
2	MEB	Bruce	Erkek	USA	24	Edebiyat Fakültesi	2012
3	MEB	Carl	Erkek	UK	25	Eğitim Fakültesi	2011
4	TP	Danny	Erkek	USA	25	Mühendislik Fakültesi	2012
5	TOB	Eric	Erkek	USA	26	Mühendislik Fakültesi	2011
6	MEB	Frank	Erkek	USA	26	Fen Fakültesi	2010
7	MEB	Gary	Erkek	UK	29	Edebiyat Fakültesi	2006
8	MEB	Hue	Erkek	UK	23	Edebiyat Fakültesi	2012
9	MEB	Ian	Erkek	UK	23	Mühendislik Fakültesi	2012
10	MEB	Jack	Erkek	UK	23	Mühendislik Fakültesi	2012
11	MEB	Karla	Kadın	USA	26	Mühendislik Fakültesi	2011
12	MEB	Laura	Kadın	USA	24	Edebiyat Fakültesi	2011
13	MEB	Mary	Kadın	USA	24	Sağlık Bilimleri	2011
14	MEB	Nancy	Kadın	USA	24	Sağlık Bilimleri	2012
15	MEB	Olivia	Kadın	UK	22	Edebiyat Fakültesi	2012
16	MEB	Paula	Kadın	UK	26	Sağlık Bilimleri	2011
17	MEB	Rica	Kadın	UK	24	Edebiyat Fakültesi	2011
18	MEB	Susan	Kadın	UK	23	Edebiyat Fakültesi	2012
19	MEB	Tina	Kadın	USA	23	Edebiyat Fakültesi	2012

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

TP: Türkiye Petroller

TOB: Tarım ve Orman Bakanlığı



Kullanılan Araçlar ve Yöntemler

Yarı yapılandırılmış görüşme, katılımcıların yaş, cinsiyet ve diğer demografik özelliklerine dair yedi yapılandırılmış soruyla başlamıştır. İkinci bölümde, katılımcılar burs deneyimlerine ilişkin 11 soruyu yanıtlamış; bu bölümde katılım nedenleri ve burs sistemine dair duyguları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise bireycilik ve özgürlük temalarına odaklanan yedi soru yöneltilmiştir. Son bölümde, katılımcılar gelecek planları, hayal kırıklıkları ve burs sürecinde evlilik konusundaki düşüncelerine ilişkin beş soruya yanıt vermiştir. Her katılımcının yanıt verme biçimi farklı olduğu için tüm sorular herkese aynı sırayla yöneltilmemiştir. Kapsamlı veri toplanmasını sağlamak amacıyla gerektiğinde ek sorular sorulmuştur. Veri toplama aşaması veri doygunluğuna ulaşıncaya son bulmuştur (Charmaz, 2014). Görüşmelerin deşifresi için “Express Scribe Transcription Software” kullanılmış, analizler ise “MAXQDA 12” yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler Türkçe olarak yapılmış, seçilen alıntılar araştırmacı tarafından İngilizceye çevrilmiştir. Verilerin yorumlanmasında tümdengelimli (deductive) içerik analizi yöntemi benimsenmiştir. Çalışmanın ikinci aşamasında, katılımcıların çevrimiçi varlıkları incelenmiş ve kariyer durumlarıyla ilgili olarak görüşmeye gönüllü olanlarla takip görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Görüşme için ulaşılamayan katılımcıların çevrimiçi kariyer bilgilerine ulaşılmıştır.

Sonuçlar

Çalışma 1

Yurtdışında yükseköğrenim görmek üzere seçilen öğrenciler hikâyelerini anlattı ve yazıya dökülen görüşmelerin nitel analizi sonucunda dört kod ortaya çıktı.

1.Tema: Lisans Eğitimi Sırasında Gelecek Planlaması ve Belirleyicileri

Lisans eğitimi sırasında gelecekteki kariyer seçenekleri hakkında karar verme süreci ile analize başlandı. Katılımcılar lisans dönemindeki hedeflerini ve dört yıl boyunca bu hedefleri şekillendiren değişimleri anlattılar. Lisans eğitimi, bazı katılımcılar tarafından daha iyi bir iş ve maaşa ulaşmanın bir basamağı olarak görüldüğü gözlemlendi. Profesyonel kariyer eğilimi olan katılımcılar kararlarını üç farklı nedene bağladı: bağımsız olmak, arzularının gerçekleşmesini beklemek ve imkânsız hayallerine bir alternatif oluşturmak. Kendi isteklerini gerçekleştirmek için bir katılımcı ailesinin izinden gitmek yerine burs programına katılmayı seçtiğini belirtti. Eric bu durumu şöyle anlatır: “*Her zaman dedim ki eğer [devlete] atanırsan, kendi imkânlarınla sonuna kadar gidebilirsin...*”

Carl okuduğu bölümden memnun olmadığı için bu sistemin gelecek planlarını olumsuz etkilediğini belirtti. İlk kariyer seçiminin 16 yaşında yapılması ve mutsuzluğa neden olmuş. Şu anki yaşam tercihlerinin, asıl istediği şeyi gerçekleştirebileceği fırsatlar oluşana kadar zaman geçirme olarak tasvir etmiştir: “*Aslında bir kariyer planım yok, yani ... Üniversitesi’nden mezun olup ... ile ilgili bir şeyler yapacaktım çünkü buna zorlandım.*”

Sevdiği bölümü okuyup o alanda iş hayali kuran katılımcılar bile profesyonel olarak çalışmaya başladıklarında hayal kırıklığına uğradıklarını ve akademisyen olmayı ciddi biçimde düşünmeye başladıklarını ifade ettiler. Ancak Türkiye’de akademisyenlik, katılımcılar tarafından “*imkânsız*”, “*sınırlı fırsatlara sahip*” ve “*kadrosuz*” olarak tanımlandı. Ayrıca adayların “*danışmanlarına bağımlı yaşamaları gerektiği*” ve bu nedenle morallerinin bozulduğu ifade edildi;

bu da akademik pozisyonlardan uzak durmalarına neden olduğu gözlemlendi. Bu sebeple katılımcılar Türkiye’de akademik eğitime devam etmektense profesyonel çalışmaya yönelmenin daha mantıklı olduğunu ifade ettiler. Nancy bunu şöyle ifade etti: “... *Türkiye’de matematik mezunu akademik pozisyon pek yok, bu yüzden özel sektörü düşünüyordum.*”

Profesyonel işlerde çalışmaya başladıktan sonra ise hızlıca pişmanlık duyduğunu söyleyen katılımcılar oldu. Hedefsiz bir yola çıkmanın, sahip oldukları işten vazgeçmelerine neden olduğunu ifade ettiler. Farklı katılımcılar aynı duruma dikkat çekti: “...*Profesyonel hayatta çok ilerleyemeyeceğimi gördüm...*” (Mary), “...*Profesyonel hayat bana göre değildi...*” (Carl) ve akademik kariyer için Türkiye dışındaki eğitim alternatiflerini araştırmaya başladıklarını belirttiler.

2. Tema: Akademik Kariyer için Alternatifleri Tanıma ve Seçenekleri Karşılaştırma

Hayatlarına dair olasılıkları öğrendikten ve akademiye tek seçenek olarak belirledikten sonra, katılımcılar bu kariyere ulaşmanın yollarını değerlendirmek zorunda kaldılar. Hepsisi, akademik kariyeri sürdürürken aynı zamanda kendi geçimlerini sağlamaları gerektiği konusunda hemfikir; çünkü hiçbiri ailesine maddi anlamda bağımlı olmanın doğru olduğunu düşünmüyordu. Aile desteği beklentisinin lisans mezuniyetiyle sona erdiğini ifade ettiler: “*Elbette maddi destek alıyoruz ama artık istemiyorum. Hani üniversiteden mezun olduk ya.*” (Bruce), “[*Yüksek lisans*] *babamın parasıyla yapmak istemedim.*” (Olivia).

Bu nedenle, katılımcıların karşılaştığı en büyük engel maddiyattı ve bu sorunun iki çözümü olduğu belirtildi: çalışırken akademik eğitim almak veya bursla akademik eğitim görmek. Bu seçeneği düşünmeleri, aslında neredeyse tüm katılımcıların Türkiye’deki akademik sektörün mevcut durumundan memnun olmadıklarını ortaya çıkardı. Bir öğrenci, eğer bu bursu kazanamasa, işini bırakıp akademik kariyer için alternatif yollar aramayacağını belirtti:

“...*Zaten çalışıyordum, başka bir alternatif gerek yoktu, yani ekonomik gücüm vardı.*” (Mary)

Çalışırken eğitim almanın veya araştırma görevlisi olarak pozisyon bulmanın zorluğunu fark eden tüm katılımcılar burs olanaklarını araştırdılar ve seçeneklerin yalnızca Türkiye’de değil, yurtdışında da sınırlı olduğunu ifade ettiler. Bir öğrenci Fulbright gibi başka burslara da başvurduğunu ancak süreç zorlayıcı olduğu için tamamlamadan bıraktığını ifade etti. TÜBİTAK’a da başvuran katılımcıların hiçbiri kabul edilmemişti.

“*Fulbright’a başvurduğum ama toplantısına gitmedim... Sonra TÜBİTAK’a başvurduğum ama yurtdışına öğrenci göndermediğini bilmiyordum. Açıkçası Türkiye’den birçok fona başvurduğum ama alamadım.*” (Karla)

Türk devleti ayrıca ÖYP (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı) adında başka bir burs programı da sunuyor. Katılımcılardan bazıları ÖYP’ye başvurmuş ve “*dil yeterliliği*”, “*yüksek ALES puanı gerekliliği*” ve “*Türkiye’de kalma zorunluluğu*” nedeniyle başarısız olmuşlardı. Öğrenciler ÖYP’yi şu şekilde tanımladı: “*ÖYP’de Türkiye’de danışmana bağlı yaşıyorsun. Bence eğitim yetersiz ve sistem zor.*” (Ian) ve Türk eğitim sistemini eleştirdiler. Ancak bazıları programın olumlu yönlerini de fark etti: “*ÖYP’de devletin güvencesi altındasın, bu büyük avantaj. Sosyal güvenliğin başlıyor... Maaş alıyorsun.*” (Frank) Tüm katılımcılar ÖYP’nin bu görünür avantajlarında hemfikir, ancak en



büyük dezavantajın yurtdışında sadece 6 aylık eğitim hakkı sunması olduğu belirtildi: “ÖYP’de yurtdışı eğitimi en fazla 3 ay ya da 6 ay, bu tür bir süre yeterli değil.” (Danny), “Bence YLSY’nin en büyük farkı yurtdışına gönderiyor olması.” (Laura)

Ayrıca ÖYP’nin bir akademisyenin sahip olması gereken yeterlilikleri önemsemediğini düşündüklerini ifade ettiler; örneğin “özgürce düşünebilme” (Rica), “alanında derin bilgi sahibi olma” (Hue), “İngilizce bilme” (Carl) ve “geniş bir vizyona sahip olma” (Ian).

3. Tema: Burslu Akademik Eğitim Tercihine İlişkin Gerekçeler ve Değerlendirmeler

YLSY, öğrencileri yurtdışına gönderen bir burs programı olarak bilinir; katılımcılara “Neden gitmek istiyorsunuz?” sorusu yöneltildiğinde, karar sürecindeki bireysel iradelerinin etkisini açıklayarak yanıt verdiler. Bu nedenler: a) seyahat etmek, yeni kültürleri ve insanları tanımak istemek, b) yabancı dil öğrenmek, c) daha iyi bir eğitim almak ve kendini geliştirmek, d) garantili bir gelecek elde etmek, e) eğitim sırasında maddi olarak geçimini sağlamak zorunda olmamak, f) kendi yeterliliğini kanıtlamak olarak sıralandı.

Seyahat etme arzusu tüm katılımcıların yüzünde bir tebessüm oluşturan neden olduğu gözlemlenmiştir. Seyahat etmek aynı zamanda “diğer kültürlerle bağlantı kurma fırsatı” ve “yeni kültürleri öğrenme imkânı” olarak da sunuldu. Bu, katılımcıların YLSY başvurularını yaparken dile getirdikleri ilk heyecan oldu; çünkü burs onların özgürce seyahat etmesini sağlıyordu: “Yani özgürce seyahat edip eğlenebileceğimizi düşündüm, yani... kursa gidiyoruz ve kalan zaman bizim.” (Ian)

Bursun bir diğer gerekliliği, öğrencinin gitmek istediği ülkenin dilini öğrenmesidir. İngilizce öğrenmek, katılımcılar tarafından kişisel gelişim adına büyük bir adım olarak görülmektedir. Bu nedenle YLSY öğrencilerinin çoğu İngilizce konuşulan ülkelere gitmek istemektedir ve bu grup, ABD veya İngiltere’ye gitme arzularını ifade etmiştir. “Eğer farklı kültürleri, farklı dilleri öğrenmek ve kendinizi çeşitli yönlerden geliştirmek istiyorsanız [YLSY] açıkça tek seçenek.” (Rica) Katılımcılar dili, Türkiye’de eğitim almış rakiplerine karşı kendilerini avantajlı kılacak bir araç olarak değerlendirmişlerdir. “Bursun en çekici yanı... önce yurtdışına gitme imkânı, dil problemini ortadan kaldırmak... Akademisyen olmak isteyen biri için bu gerekli bir şey.” (Karla)

Bazı katılımcılar yabancı dil öğrenme motivasyonlarının bu bursa uygunluklarını gösterdiğini düşünmekteydi: “Öncelikle yabancı dil öğrenmek benim için büyük bir keyif, ayrıca yeni şeyler öğrenmek kişiliğimle çok uyumlu.” (Paula). Katılımcılar, Türkiye’deki akademik sistemle ilgili sorunlar yaşadıklarını da belirtmişlerdir. Sistemdeki akademisyenleri “ideal olmayan” ve “bilimsel etik yoksunu” olarak tanımlamışlardır. Bu nedenle yurtdışında daha iyi eğitim imkânı sunan “ideal” bir sistem görmek istemektedirler. “Amerika’nın akademik alanda daha iyi olduğunu düşünüyorum...” diyen Nancy, bu nedenle ABD’yi tercih ettiğini ifade etmiştir.

Yabancı üniversitelerle Türkiye olanaklarını karşılaştırmaları istendiğinde, Türk üniversitelerine yönelik saygının düşük olduğu daha da belirginleşmiştir. Pek çok katılımcı, yurtdışı deneyimi olan hocalarından etkilenmiştir: “... Hocalarımın etkisi oldu. Bazılarını Amerika’ya gitmişti ve özellikle benim de gitmemi istediler...” (Hue)

YLSY, “zırve odaklı ve sabır gerektiren bir süreç” (Laura) olarak tanımlanmıştır. Bu süreç başarısızlıkla sonuçlandığında burs, bir borca dönüşmektedir. Bu borç yalnızca bursiyeri değil,

onun kefillerini de etkilemektedir. Katılımcılara bu riski neden almaya istekli oldukları sorulduğunda, kişisel nedenlerin yanı sıra toplumsal gerekçeler de sundular. Toplumsal gerekçeler şunlardı: Türk eğitim sistemini geliştirmek, ailelerini gururlandırmak, memleketlerine yakın bir şehirde istikrarlı bir gelecek kurmak.

Türk eğitim sistemini geliştirme arzusu, katılımcıların verdiği en güçlü bireysel gerekçe oldu. Bu vatansever düşünce tarzı, karşılaştıkları zorlukları aşmak için güçlü bir motivasyon sağladı: *“Zorunlu hizmet olduğunu biliyorum... Ülkem için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışacağım. Ben bunu [görevim] olarak görüyorum.”* (Laura)

Susan da aynı konuyu vurgulayarak, çevresindeki insanların ona *“daha iyi bir sistem”* gördükten sonra geri dönmek istemeyeceğini söylediklerini, ancak kendisinin Türkiye’ye duyduğu minnetin onu geri getireceğini ifade etmiştir: *“Tabii ki bilgiyi alacağım, ülkeme döneceğim ve ülkemini gelişmesini sağlayacağım...”* (Susan). Katılımcılar ayrıca ailelerinin bakış açısından da bu süreci değerlendirdiler. Ailelerinden başta destek görmediklerini düşünen katılımcılar, bu desteği kazandıklarında daha da motive oldular: *“Ailem çok destek oluyor.”* (Mary)

Katılımcılar erken kariyer seçimlerinden ve mevcut işlerinden memnun olsalar bile, ailelerinin burs konusundaki heyecanı onları bu sürece devam etmeye mecbur hissettirmiştir: *“[Farklı bir kariyer yoluna] ihtiyacım yoktu zaten iyi maaşlı bir işte çalışıyordum.”* (Mary) Bu durum, katılımcıların kendi arzularından çok aile ve çevrelerinin beklentilerini mi yerine getirmeye çalıştıkları sorusunu gündeme getirmiştir. Katılımcılardan çoğu, *“kararlarını kendileri verdiklerini”* söylese de güvendidikleri kişilerin, özellikle *“hocalarının”* ve *“babalarının”* görüşlerine başvurduklarını belirtmişlerdir. Bazı aileler bu fırsat karşısında öyle heyecanlanmışlardır ki, katılımcılar yalnızca ailelerini gururlandırmak için değil, özellikle babalarının beklentilerini karşılamak için bursu kabul ettiklerini hissetmişlerdir: *“Ben gitmek istemesem bile ailem beni zorlayacak... bu yüzden onlar için sorun değil. Benden daha çok istiyorlar, fikrimi değiştirsem bile kabul etmeyecekler.”* (Olivia)

Katılımcıların yaşı göz önüne alındığında, bazıları bursa başvurmadan önce evlendiklerini ve eşlerini de düşünmek zorunda olduklarını ifade ettiler; ancak yine de yurtdışına gitmek istediklerini söylediler: *“Başvurduğumda nişanlıydım, sonra evlilik oldu... eşim memlekette, ben buradayım dil eğitimi alıyorum... zor bir karardı.”* (Jack) Bu katılımcılar, aile kurmanın zor olduğunu ve ek destek gerektiğini düşünürken, bazıları da zorsa beklemek gerektiğini savunmuştur. Ancak bazı kadın katılımcılar için evlilik yalnızca bir tercih değil, bir zorunluluktur. Türk toplumu kadınlara karşı denetleyici ya da korumacı olarak algılanmaktadır: *“Hayırdır kızım! Nereye gidiyorsun?”* denir [bir kıza]. Bu bizim kültürümüzün genel yapısında var.” (Gary) Bu nedenle bazı kadınlar için evlenmek, bu bursa katılabilmenin tek yolu olmuştur:

“Küçüklüğümden beri Amerika’ya gitmek istiyordum ama babam asla izin vermedi... Bu bursu öğrendikten sonra, eğer evlenmeseydim ‘bekârken gitmene izin vermem, evlenirsen gidebilirsin’ dedi. Yani evlenmeseydim gidemezdim. Erkekler için sorun yok; onlar [özgürce] gidebilir.” (Tina)

Son olarak, katılımcılar atanacakları şehir konusunda da dikkatli davrandıklarını söylediler; çünkü uzun yıllar bu şehirde yaşamaları gerekecekti. *“Ailemin yanına rahatça gidebileceğim bir yerde olmak istiyorum.”* (Susan) Bu nedenle bazı katılımcılar için karar verme sürecindeki en önemli



kıtas yerleşim yeri olarak belirtildi: “*Karar verme sürecinde en çok şehirlere dikkat ettik çünkü orada yaşayacağız, çalışacağız; bu bizim için en [önemli] şeydi...*” (Tina)

Başvuru süreci, katılımcıların hem kendilerini hem de kefillerini yasal olarak bağlayan senedin imzalanmasıyla resmîyet kazanmakta ve geri dönüşü zorlaştıran bir yükümlülük haline gelmektedir. Bütün katılımcılar bu riski ailelerine danışarak almayı kabullendiklerini ve borç senedi olarak düzenlenen kefalet senetlerini aile üyelerinin imzaladığını belirttiler “*Ailem.... kefil bile oldular.*” (Mary). Bursun tüm koşulları imzalar atılmadan önce belirlenir ve bu noktadan sonra geri çekilmenin ciddi sonuçları olur. Bu senet, katılımcıları hem fiziksel hem de psikolojik olarak bağlayan bir belgeye dönüşmektedir.

“*...Hocalarımla konuştum, yüzde yüz desteklediler beni, o zaman doğru yolda olduğumu anladım. Evrak işlerini tamamlayıp dil kursuna başladıktan sonra hiç [vazgeçmeyi] düşünmedim. Yani dikkatimi dil kursuna yönlendirdikten sonra bütün geri çekilme düşüncelerim aklımdan silindi.*” (Rica)

Tema 4: Kararı Yeniden Değerlendirme: Pişmanlık ve Gözden Geçirme

Burs hakkında uzun süre araştırma yapmış olmalarına rağmen, bursiyer olarak başladıklarında bazı katılımcılar hayal kırıklığına uğradıklarını ve YLSY programına katıldıkları için pişman olduklarını ifade ettiler. Katılımcılara ne zaman pişmanlık duymaya başladıkları, onları neyin hayal kırıklığına uğrattığı, bu pişmanlıkların sonuçlarının ne olduğu ve neden YLSY programından ayrılmadıkları soruldu. İlk ifade edilen pişmanlık, üniversitelerin başvuru tarihlerine ilişkin bilgi eksikliği olarak ifade edilmiştir. Burslar resmi olarak Kasım ayında bursa başlamaktadır; “*[Bırakmayı] düşünüyordum çünkü... üniversitelerin başvuru tarihlerini kaçırdım ve bu, yurtdışında geçireceğim sürenin daha da uzayacağı anlamına geliyordu... Ailem de benden beklenti içerisinde...*” (Danny)

Katılımcılar kararlarını düşünerek ve sosyal çevrelerinin desteğiyle vermiş olsalar da bu durum kararlarını sık sık gözden geçirmelerini engellememiştir. Katılımcılar bursun koşullarından bahsederken, “maddi ve sağlık desteği eksikliği” ile “kadro belirsizliği” nin bu tekrar değerlendirmelerin başlıca nedenleri olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcılara ödenen maaş dil okulu süresince yaşamlarını idame ettirmeleri için yeterli değildir.

“*600 lira ile hem yurt hem yol masrafını aynı anda karşılamak çok zor... Bir de IELTS ya da TOEFL sınavlarına girmeniz gerekiyor ve bu sınavların ücretini siz ödüyorsunuz. Bu sınav bir aylık maaşımıza denk geliyor.*” (Rica)

Sağlık desteği konusundaki hayal kırıklığı, özellikle burs için işinden ayrılan katılımcılar arasında daha belirgindir. Türkiye’de bir kişi öğrenci olduğu sürece ve daha önce sigortalı bir işte çalışmadıysa, 25 yaşına kadar ailesinin sağlık sigortasından yararlanabilir. Ancak bazı katılımcılar başvuru öncesinde çalıştıkları için sigortalı ailelerinden ayrılmıştır ve tekrar öğrenci konumuna dönmeleri bu hakkı geri kazandırmamaktadır: “*[Bursun] sağlık koşulları kötü, sigorta yok. Örneğin benim ailemden gelen bir sigortam yok, dolayısıyla hastaneye gittiğimde tüm masrafı ben ödemek zorundayım.*” (Laura)

Kararlarından pişman olmalarına neden olan sebeplerden bir diğeri ise bursun katılımcılara sağladığı unvandır. “Öğrenci” olarak kabul edilmelerine rağmen bu statünün avantajlarından yararlanamamakta ve herhangi bir kuruma bağlı olmadıkları için sistem içindeki yerlerini

netleştirememektedirler: “MEB’e göre [biz] öğrenciyiz. Ama bence ne öğrenci gibi davranıyorlar ne de çalışan gibi. Ama öğrenci olarak değerlendiriyorlar.” (Carl) “[Üniversiteler] öğrenci kartlarımızı iptal ettiler ve bu tür şeyler çok kötü... Bizim işimizi kolaylaştırmak için hiçbir şey yapmıyorlar.” (Laura)

Katılımcılardan Albert bu durumu şöyle özetlemiştir: “Destek ağı verimsiz... İhtiyaç anında kullanılabilen kaynak çok az.”

Katılımcılara “Şu anda kurumunuzdan aldığınız destek ve hizmetlerden memnun musunuz?” sorusu yöneltilmiş ve hepsi “Hayır” yanıtını vermiştir. “Memnun değilim, kaba davranıyorlar ve [şikâyetlerimizi] hiçe sayıyorlar... Kendilerini kral gibi görüyorlar, bizse onların altında. Bu insanı memnun etmiyor.” (Tina).

Birçok katılımcı daha iyi fırsatlar çıkması durumunda bursu bırakma düşüncesine sahip olduklarını belirtmiştir. Örneğin, bazı katılımcılar burs içerisinde akademik olmayan kurumlar tarafından kurum ihtiyacının giderilmesi amacı ile yurtdışına gönderilmektedir. Bu nedenle burs içerisinde kalarak doktora eğitimi alma hakları bulunmamaktadır. Bu koşulları bilerek katılmış olsalar da, ÖYP katılımcılarının ve akademik YLSY burslularının sahip olduğu fırsatları görünce pişmanlık duymaya başladıklarını ifade etmişlerdir. Buna rağmen burs sonrasında çalışma hayatına dâhil olarak öğrencilikle daha fazla “vakit kaybetme” isteklerinin olmadığını belirtmişlerdir: “Yüksek lisanstan sonra döneceğime inanıyorum.” (Carl). Doktora yapma hakkı olan bazı akademik bursiyerler de benzer düşüncelerle hareket ettiklerini ifade etmişlerdir “Artık zaman kaybetmek istemiyorum... Bu yüzden yüksek lisanstan sonra döneceğim.” (Susan).

Ancak bursu bırakmak kolay bir seçenek değildir, çünkü ciddi maddi sonuçları vardır. Araştırmacı “Neden bursu bırakmadınız?” diye sorduğunda, Garry tüm katılımcıların ortak kaygısını şu sözlerle özetlemiştir: “Böyle bir lüksüm olduğumu mu düşünüyorsunuz? Çünkü kanun bizi bağlıyor...”. Buna rağmen bursu bırakmaları anlaşılabilir olurdu; ancak kısa vadeli olumsuzluklara rağmen uzun vadede daha büyük kazanımlar olacağı beklentisiyle bütün katılımcılar programda kalmaya devam edeceklerini ifade etmişlerdir: “[Bursu bırakma fikrinden] vazgeçtim çünkü bursun iyi yönlerini gördüm.” (Danny). “Hayalim yurtdışında yüksek lisans yapmakta, bu yüzden katlanmayı düşünüyorum.” (Susan).

Çalışma 2:

Araştırmacı ilk çalışmayı yüksek lisans tez çalışması kapsamında 2013 yılında gerçekleştirmiştir ve 13 yıl sonra ikinci çalışma için katılımcılara tekrar ulaşılmıştır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu çevrimiçi varlıklarını yıllar içinde korumadıkları için kendilerine ulaşamamıştır. Ulaşılan katılımcıların gençlik yıllarında verdikleri kariyer kararı ile alakalı memnuniyetleri bir tema altında sınıflandırılmıştır.

13 Yıl Sonra Kariyer Yolculuğu

İki katılımcı eğitimlerini başarıyla tamamlayarak şu anda Türkiye’de üniversitelerde öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Bir erkek katılımcı, 2015 yılında yüksek lisans mezunu olmuş ve Türkiye’de bir kamu kurumunda çalışmaya başlamış ve hâlâ aynı kurumda çalışmaktadır. Bir kadın katılımcı, yurtdışında dil okulundayken bursu bırakmıştır; gerekçesi ailesinden uzakta yalnız yaşamak istememesi olmuştur. İki kadın öğrenci, romantik ilişkiler yaşadıkları kişilerin



evlenmek için bursu bırakmalarını istemesi üzerine ikilem yaşamıştır; bunlardan biri teklifi kabul ederek yüksek lisans sonrasında bursu bırakmıştır. *“Bursa devam ettikçe borcum büyüyenecekti, yüksek lisanstan sonra borcu ödeyebiliriz dedi, bende bırakmaya karar verdim”*. Diğer katılımcı ise evlenme teklifini ret ederek doktora eğitimini tamamlamış ancak akademiye *“çok stresli ve iş-yaşam dengesi olmayan”* bir ortam olarak görerek profesyonel iş yaşamına geçmiştir. Ulaşılabilen son katılımcı da doktora eğitimini tamamlamış ancak bursu geri ödemek şartıyla eğitim gördüğü ülkede kalmaya karar vermiştir. Bu katılımcı evlendiği kişinin de YLSY burslusu olduğunu ve *“eşimle farklı şehirlere gönderilecektik.”* İfadesi ile birlikte burstan ayrılma kararı aldıklarını belirtmişlerdir. Yurtdışında kalmaya devam eden katılımcılar, başlangıçta zorluklar yaşadıklarını ancak zamanla kurdukları toplulukla birlikte uyum sağlayabildiklerini ifade etmişlerdir.

Tartışma

Kariyer kararı verme süreci, bireylerin geç ergenlik ya da erken yetişkinlik dönemlerinde karşılaştıkları en önemli seçimlerden biridir. İlk çalışma, Türkiye’deki YLSY bursiyerlerinin karar verme süreçlerini incelemeyi amaçlamış; akademik kariyer yapma ve yurt dışında eğitim alma kararlarını nasıl verdiklerine odaklanmıştır. Rasyonel karar verme kuramı temelinde yapılandırılan bu araştırma, bursiyerlerin ilk motivasyonlarını ve uzun vadeli sonuçlarını içeren ve 13 yıl sonra gerçekleştirilen takip mülakatlarıyla değerlendirilmiştir.

Katılımcılar YLSY sürecini ve akademik kariyer yolculuklarını dikkatle planlamış olsalar da, birçoğu başlangıçtaki rotalarından sapmıştır. İlk kariyer beklentilerinden zamanla şekillenen akademik hedeflere uzanan yolları, büyük oranda rasyonel bir süreci yansıtmaktadır. Katılımcıların ilgi alanları başta kendi bölümleriyle örtüşse de, sınav yerleştirmeleri zamanla alan uyumsuzluklarına ve hedef değişikliklerine neden olmuştur. Cueso’nun (2005) bulgularıyla uyumlu şekilde, birçok katılımcı üniversite yıllarında akademik kariyere yönelmiştir. Bazıları profesyonel iş hayatına adım attıktan sonra akademiye dönmeye karar vermiştir ki bu karar genellikle profesyonel alandaki sınırlı ilerleme olanakları ve entelektüel tatmin arzusuyla bağlantılıdır. Doğan ve arkadaşları (2016) tarafından da belirtildiği üzere, iş-yaşam dengesi bu geçişte önemli bir etkidir. On üç yıl sonra dahi, bazı katılımcılar akademiye terk nedenleri arasında iş yaşam dengesi sorunununa vurgu yapmıştır. Özellikle kadın bursiyerlerin zaman içerisinde gelişen sosyal bağlarının kariyer kararlarını büyük ölçüde yeniden şekillendirdiği gözlemlenmiştir.

Adshead ve Jamieson’un (2008) ileri sürdüğü gibi, genç yetişkinlik döneminde bireylerin rasyonel düşünme becerileri gelişmektedir. Bu doğrultuda katılımcılar, akademik kariyere ulaşma yollarını değerlendirirken farklı seçeneklerin farkında olarak hareket etmişlerdir. Ancak zamanla, özellikle kadın katılımcılar için, kişisel sorumluluklar ve yapısal engeller kariyer sürekliliğini etkilemiştir. Bu bulgu, Hailu ve arkadaşları (2013) tarafından bildirilen akademiye kadınlar arasında yüksek terk oranıyla örtüşmektedir. Kariyer yolları izlenebilen dokuz kadın katılımcıdan dördü burs programını tamamen bırakmış, yalnızca biri akademiye kalmıştır. Bu durum, akademik kariyerin uzun vadeli sürdürülebilirliği bağlamında toplumsal cinsiyet temelli zorluklara işaret etmektedir.

Katılımcılar YLSY programına başlamadan önce hem bireysel hem de sosyal açılardan değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Programı tamamlayamama halinde doğacak mali yükümlülüklerin farkındadırlar ve sosyal çevrelerinden uzaklaşma fikri de bazı tereddütler

yaratmıştır. Bu kaygılara rağmen, burs programı; yurt dışında eğitim, iş güvencesi ve akademik ilerleme gibi fırsatlar nedeniyle cazip bulunmuştur. Bu faktörler, Ünal ve Gizir'in (2014) tanımladığı kariyer demirleriyle ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın (2012) uluslararası eğitim hedefleriyle örtüşmektedir. Buna rağmen onüç yıl sonra yapılan değerlendirmelerinde YLSY programı başlangıçta katılımcılar tarafından istikrarlı bir kariyerin kapısı olarak görülse de, zaman içinde sosyal hayatlarının gelişmesi ve romantik ilişkiler sebebi ile kariyer planları daha karmaşık bir hâl almıştır. Özellikle bazı kadın katılımcılar, bursun evlilik veya çocuk sahibi olma gibi yaşam hedefleriyle çatışması nedeniyle programdan ayrılmayı tercih etmiştir. Bu gözlem, burs koşullarının kişisel hedeflerle çatışabileceğini vurgulayan Rajani ve arkadaşlarının (2018) bulguları ile örtüşmektedir.

Borç ve yükümlülük algısı, katılımcıların karar süreçlerinde merkezi bir yer tutmuştur. Burs ilk başta bir yük olarak algılanmasa da, geri ödeme zorunluluğunun bilinci katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Bu risk alma eğilimleri ve belirsizliğe karşı gösterdikleri esneklik, Mitchell ve ark. (1999) tarafından geliştirilen planlanmış tesadüfler kuramı ile açıklanabilir. Aynı zamanda bu durum, katılımcıların yüksek düzeyde bireysel ve sosyal farkındalık sergilediklerini (Nordbye ve Teigen, 2014) göstermektedir. Ancak zamanla, yurtdışında yeni yaşamlarla kurdukları duygusal ve lojistik bağlar, başlangıçta verilen geri dönüş taahhütlerinin sorgulanmasına neden olmuştur ve bu durum YLSY programının katılımcılar için uzun süreli bir kariyer olanağı olarak geçerliliğini sorgulanmaya açmıştır.

Karar verme sürecinin son aşamasında, daha önce alınan kararların gözden geçirilmesi ve yeniden değerlendirilmesi yer alır—bu durum, Adshead ve Jamieson'un (2008) ifade ettiği üzere uzun vadeli kariyer gelişiminin doğal bir sonucudur. Schein'in (1974) kariyer demiri kuramına göre, bireyler kariyer yollarını değişen motivasyonlar ve sınırlılıklar doğrultusunda sürekli yeniden şekillendirir. YLSY katılımcıları, iş gücüne geç giriş yapma endişesi ve “*ne öğrenci ne çalışan*” statülerinden kaynaklanan belirsizlikler nedeniyle idari, mali ve duygusal stres yaşamışlardır. Dil okulu süresince verilen yetersiz maddi destek ve kurumsal aktörlerle yaşanan tatmin edici olmayan etkileşimler hayal kırıklığını artırmıştır. Bu zorlukların burs süresince ağırlaşarak devam etmesi ve üzerine eklenen sosyal beklentiler kadın bursiyerlerin bursu bırakmalarında önemli bir rol oynamıştır. Özellikle yüksek yaşam maliyetine sahip şehirlerde okuyan bursiyerler için bölgesel mali destek katsayısı uygulanabilir ve kadın adaylar için kariyer danışmanlık hizmetleri artırılabilir. Ayrıca katılımcılar için yılda en az iki defa çevrim içi geri bildirim anketleri uygulanmalı; sonuçlar doğrultusunda ‘bursiyer memnuniyet raporu’ yayımlanarak memnuniyetsizliklerin giderilmesine çalışılmalıdır.

Sonuç olarak, bu çalışma, YLSY programının etkinliğini artıracak yapısal reformların gerekliliğine işaret etmektedir. Uluslararası eğitim konusunda deneyimli uzmanlardan oluşan özel bir destek biriminin kurulması, katılımcıların yurt dışında karşılaştıkları lojistik, kültürel ve duygusal zorluklarla başa çıkmalarını kolaylaştırabilir. Bu birim, MEB bünyesinde veya YLSY programına bağlı ayrı bir ‘Akademik Destek ve Takip Ofisi’ olarak yapılandırılabilir ve daha önce bu süreci başarı ile tamamlamış uzmanlardan oluşabilir. Bu sayede adaylara daha verimli destek verilebilir ve sürecin başarı oranı artırılabilir. Zamanla gelişen sosyal bağlar, özellikle kadın bursiyerlerin kariyer kararlarını önemli ölçüde etkilemiştir. Daha kapsayıcı bir destek sistemi, yalnızca akademik başarıyı değil, aynı zamanda günümüzün çok yönlü akademik kariyer gerçeklikleriyle de daha uyumlu bir deneyim sağlayacaktır. Gelecek çalışmalar



Türkiye’de eğitim alan akademisyen adayların da içererek akademik kariyer kararını daha derinden incelemelidir.

Kaynaklar

- Adshead, L. ve A. Jamieson. (2008). Educational decision-making: Rationality and the impact of time. *Studies in the Education of Adults* 40, 143-59.
- Baldwin, G., ve James R. (2000). The market in Australian higher education and the concept of student as informed consumer. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 22 (2), 139-48.
- Bluestein, D. L. (1997). The role of work in adolescent development. *Career Development Quarterly*, 45, 381-389
- Branco Oliveira, D., ve Soares, A. M. (2016). Studying abroad: Developing a model for the decision process of international students. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(2), 126-139. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2016.1150551>
- Bynner, J. (1998). Education and family components of identity in the transition from school to work. *International Journal of Behavioral Development*, 22, 29-53.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Cueso, J. (2005). “Decided,” “undecided,” and “in transition”: Implications for academic advisement, career counseling, and student retention. In R. S.Feldman (Ed.), *Improving the first year of college: Research and practice* (pp. 27-48). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Doğan, A., Demir, R. ve Türkmen, E. (2016). Rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişliğe etkisi: devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması1. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 37-67
- Gebauer, J. E., Leary, M. R., ve Neberich, W., (2012). Big two personality and big three mate preferences: similarity attracts, but country-level mate preferences crucially matter. *Personality ve Social Psychology Bulletin*, 38 (12), 1579-93.
- Grotevant, H. D. (1987). Towards a process model of identity formation. *Journal of Adolescent Research*, 2, 203-222.
- Hailu, A., Marriam, D. H., Fekade, D., Derbew, M., ve Mekasha, A. (2013) Turn-over rate of academic faculty at the College of Health Sciences, Addis Ababa University: a 20-year analysis (1991 to 2011). *Human Resources for Health*, 11(1), 1-12.
- Haley, K., ve Jaeger, A. (2012) "I didn't do it the right way": Women's careers as faculty in higher education administration. *Journal of the Professoriate*. 6 (2), 1-26.
- Hodkinson, R., ve Sparkes, A.C. (1997). Careerism: a sociological theory of career decisionmaking. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 29-44.
- Law No:1416. (1929). Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun [The law about people to be send foreign countries]. *Ankara: Resmi Gazete*, 1169, 1003-1006.
- Lee, C.-H. (2014). An investigation of factors determining the study abroad destination choice: A case study of Taiwan. *Journal of Studies in International Education*, 18(4) 362- 381.
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*. 3, 47-57
- Li, H., ve Horta, H. (2023). Perceived academic working conditions and career choices of Chinese PhD students. *Studies in Higher Education*, 49(8), 1329-1345. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2264890>
- Loerzel, V., Rice, M., Warshawsky, N., Kinser, P. A., ve Matthews, E. E. (2021). Areas of satisfaction and challenges to success of mid-career nurse scientists in academia. *Nursing Outlook*, 69(5), 805-814. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2021.03.011>
- Maringe, F., ve Carter, S. (2007). International students’ motivation for studying in UK HE: Insights into the choice and decision making of African students. *International Journal of Educational Management*, 21(6), 459-475.
- Marwell, G., Rosenfeld, R., ve Spilerman, S. (1979). *Geographic constraints on women's careers in academia*. *Science*, 205(4403), 1225-1228.

- 116 *Türk Lisansüstü Akademisyenlerinin Akademik Kariyer Gelişimine Bakışları: Yurtdışında Eğitim Süreci Hakkında Rasyonel Karar Verme Süreci*
- Mazzarol, T. ve Soutar, G. N. (2002). "Push-pull" factors influencing international student destination choice. *International Journal of Educational Management*, 16 (2), 82 – 90.
- Mercan, Z. (2024). Adjustment and adaptation of female international higher education students: A qualitative study. *Border Crossing*, 14(2), 97–109.
- Milli Eğitim Bakanlığı, ve Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürlüğü. (2024, December 5). *YLSY 10. yıllık durum raporu (2014–2023)*. MEB.
- Mitchell, K. E., Levin, S. A., ve Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling ve Development*, 77, 115–124.
- Netz, N. (2015). What deters students from studying abroad? Evidence from four European countries and its implications for higher education policy. *Higher Education Policy*, 28, 151-174.
- Nordbye, G. H. H., Teigen, K. H. (2014). Being responsible versus acting responsibly: Effects of agency and risk taking on responsibility judgments. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(2), 102-114.
- Rajani, N., Ng, E. S., ve Groutsis, D. (2018). From India to Canada: An autoethnographic account of an international student's decision to settle as a self-initiated expatriate. *Canadian Ethnic Studies*, 50(1), 129–148. <https://doi.org/10.1353/ces.2018.0010>
- Rifat, A. H., ve Sony, S. F. (2025). Career aspirations, preparedness, and skill development: A study among university students in Bangladesh. *Indonesian Journal of Education and Social Sciences*, 4(1), 15–35. <https://doi.org/10.56916/ijess.v4i1.779>
- Roach, M. ve Sauermann, H. (2010). A taste for science? PhD scientists' academic orientation and self-selection into research careers in industry. *Research Policy*, 39(3), 422-434.
- Sargın, S. (2007). Türkiye’de üniversitelerin gelişim süreci ve bölgesel dağılımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 133–150.
- Schein, Edgar H. (1968). "Organizational Socialization and the Profession of Management". *Industrial Management Review*, 9, 1-15.
- Schein, Edgar H. (1974). Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates. *Organization Studies Group Sloan School of Management, M.I.T.* 707-74
- Teng, S., ve Khong, K. W. (2015). An Exploratory Investigation of Study-Abroad Online Information Cues, *Journal of Teaching in International Business*, 26(3), 177-196.
- Uthayakumar, R., Schimmack, U., Hartung, P. J., ve Rogers, J. R. (2010). Career decidedness as a predictor of subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 196–204.
- Ünal, B. ve Gizir, S. (2014). An investigation on the dominant career anchors of faculty members: The case of Mersin University. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(5), 1759-1765.
- Vertsberger, D. ve Gati, I. (2015) The effectiveness of sources of support in career decision-making: A two-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 151–161.
- White, C., Louis, B., Joyner, P., Townsend-Howell, D., Simmons-Yon, A., ve Griffin, L. (2014). Pursuing a career in academia: Perceptions of pharmacists and student pharmacists. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 6(3), 449-454.
- Wilkins, S. ve Huisman, J. (2015). Factors affecting university image formation among prospective higher education students: The case of international branch campuses. *Studies in Higher Education*, 40 (7), 1256-1272.
- Yue, Y., ve Lu, J. (2022). International students’ motivation to study abroad: An empirical study based on expectancy-value theory and self-determination theory. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 841122. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.841122>
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. (2024). *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi*. <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Yükseköğretim Kurulu [Council of Higher Education]. (2019). *Higher Education Information Management System*. <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Zhang, H., Liu, L., ve Li, X. (2025). Happiness and sacredness: A qualitative study on doctoral students’ well-being and academic career choice. *Perspectives in Psychiatric Care*, 2025(1). <https://doi.org/10.1155/ppc/2937798>



EXTENDED ABSTRACT IN ENGLISH

Decision Making Process in the Academic Career Orientation: Agentic and Communal Perspectives of Turkish Postgraduate Education Scholars

The Turkish government supports graduate students who wish to pursue higher education overseas through a state sponsored scholarship established under Law No. 1416. This initiative, officially titled *"Selecting and Appointing the Candidates to Send Abroad for Postgraduate Education"* (commonly known as YLSY), aims to cultivate a new generation of scholars and academics who will contribute to the academic and scientific development of Turkey upon their return. By funding postgraduate studies abroad, the program plays a strategic role in the country's long-term educational and institutional capacity building goals, particularly within higher education and public sector research institutions. This study investigates the complex career decision-making processes of individuals who applied to the YLSY program. Specifically, it focuses on the early career preferences of these candidates, their motivations to pursue academia, and their overall awareness of academic career pathways. A key objective of the study is to understand how these decisions evolve over time, and if factors such as institutional problems, insufficient mentorship, or shifts in personal circumstances may lead candidates to revisit and over time change their original career plans. The study is conducted in two phases and the first phase of the research was carried out in 2013 with 19 participants (9 women, 10 men). The sample was selected using a combination of snowball and convenience sampling methods. The data were analysed using qualitative content analysis, which led to the identification of four main thematic areas: (1) early career decisions and subsequent changes in direction, (2) perceived opportunities and challenges within academic career paths, (3) participant evaluations of the YLSY program itself, and (4) final reflections and reassessments of career decisions. Findings from the first phase revealed that most participants followed a rational, multiple step decision-making process. This process often began with defining long-term career goals and evaluating financial realities, then progressed to considering personal aspirations, family expectations, and broader social influences. Ultimately, this process culminated in the decision to apply to the YLSY program as a strategic means of achieving their academic and professional objectives. The second phase of the study builds upon the first by following up with the original participants, reaching seven individuals (three men and four women). Three participants fulfilled the initial requirements of the YLSY program and began working as intended. On the other hand, others reported changing career paths. For the female participants in particular, romantic relationships and the social structures they built became the primary reasons for leaving the scholarship and remaining abroad. The study reveals that although YLSY participants initially made rational, goal-oriented decisions, many shifted career paths due to personal and social factors. Women, in particular, were more likely to leave the scholarship, often driven by desires to start a family or a structured life and limited institutional support. Institutional issues such as financial strain and administrative stress further influenced these outcomes. To enhance the program's effectiveness, the study recommends targeted reforms, such as region oriented financial adjustments for high cost areas, expanded career counselling, and the establishment of a dedicated career support office within or affiliated with the Ministry of National Education. In conclusion, while the YLSY scholarship initially attracted participants through its promise of academic and professional

development, long-term career sustainability was hindered by personal, social, and institutional challenges. A more inclusive and supportive structure could help align the program with the realities of modern academic careers and better retain scholars, especially women. To improve retention and impact, the study recommends reforms including better financial support, career counselling, and a dedicated support office. Future research should explore broader postgraduate experiences in Turkey, as well as the overall attractiveness of academia as a long-term career option.

.

