



**afrika**  
V A K F I  
AFRICA FOUNDATION

# TÜRKİYE'DEN MEZUN UGANDALILARIN DURUMLARI





## TÜRKİYE'DEN MEZUN UGANDALILARIN DURUMLARI

Dr. Busuulwa Huthaifah Abdullah  
1 Cavendish Üniversitesi, Uganda, PI

E-posta adresi:  
hbusuulwa@cavendish.ac.ug  
busuulwahuthaifa@gmail.com

RAPOR AFRİKA VAKFI'NA SUNULMAK ÜZERE HAZIRLANMIŞTIR.

Çeviren: Afrika Vakfı

Mayıs, 2024

## YÖNETİCİ ÖZETİ

Uganda kritik işsizlik oranlarıyla boğuşmaktadır. Yerel üniversitelerden mezun olan çok sayıda kişi, eğitimlerini tamamladıktan sonra iş bulmakta zorlanmaktadır. Daha iyi yaşam standartları ve daha iyi istihdam şartlarına erişimde daha yüksek bir şansa sahip olmak için birçok Ugandalı yurt dışında eğitim almayı tercih etmektedir.

Bu durum, Türkiye'de eğitim alan Ugandalı mezunların koşullarını anlamaya odaklanan bir araştırma ile bu mezunların bakış açılarını ortaya koymaya ve bilgi boşluğunu doldurmaya yönelik bir çalışmayı gerekli kılmıştır.

Yurt dışından -bu araştırma kapsamında Türkiye'den- mezun olanların yerel kurumlardan mezun olanlarla benzer zorluklarla karşılaşmaları Türkiye'de eğitim almanın çekiciliği azaltacaktır. Öte yandan eğer Türkiye'de eğitim, serbest mesleği teşvik etmek gibi, farklı imkanlar sağlıyorsa çekiciliğini koruma ve hatta arttırma potansiyeline sahip demektir. Bu çalışma, Türk üniversitelerinden mezun olan Ugandalı kilit bilgi kaynağı aktörlerin yaşadıkları durumu ve eğitimlerine ilişkin bakış açılarını anlamak için bir kavrayış geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmada Türkiye'de eğitim gören Ugandalı mezunlar, eğitimlerinin kültürel etkileşim, toplumsal entegrasyon ve iş fırsatları dahil olmak üzere önemli faydalar sağladığını bildirmişlerdir. Türk eğitim sistemi, Uganda'nın iş piyasasında rekabet avantajı sağlayan değerli bir imkan olarak görülmektedir. Türkçe'de yetkinlik, iletişim ve ağı kurma fırsatlarını kolaylaştırması dolayısıyla özellikle kıymetli bulunmaktadır. Mezunların çoğu, yereldeki faaliyetleri gereği genellikle iki dil bilen çalışanları tercih eden Türk şirketlerinde çalışma fırsatı bulmuştur.

Mezunlar ayrıca istihdam sağlanmasında sosyal bağlantıların ve ortak dilin öneminin altını çizmektedir. Mezunlar derneğinin iş fırsatlarının yayılması ve iş bulma konusunda destek sağlanmasındaki rolünü vurgulamaktadırlar. Ek olarak, Türk hükümetinin Afrikalı öğrencilere yönelik burs programları ve misafirperver politikaları, yüksek kalitede eğitime erişim sağlaması nedeniyle övgüyle karşılanmaktadır.

Görüşmelerde çeşitli zorluklardan da bahsedilmiştir. Türkiye'de eğitim gören Ugandalı öğrencilerin karşılaştığı temel zorluklar arasında dil engelleri, kültürel uyum, Türk şirketleri dışındaki sınırlı iş imkanları, resmi belgelerin tanınması gibi sorun yaşanan konular ve yerel iş piyasasındaki yoğun rekabet yer almaktadır.

Türkiye mezunlarının karşılaştığı zorlukların üstesinden gelinmesi için çeşitli önerilerde bulunulmuştur:

- Uganda Türkiye Mezunlar Derneği ile işbirliği yaparak büyükelçilikten gelen desteği artırmak.
- Mezunlar derneği bünyesinde bir istihdam programı oluşturmak.
- Teknolojiden faydalanarak çevrimiçi bir platform veya veritabanı aracılığıyla sosyal ağ oluşturmak.
- Adil istihdam uygulamaları ve daha iyi ücret politikası için destek sağlamak.
- Türkiye mezunlarının ihtiyaçlarına uygun eğitim ve beceri geliştirme programları yürütmek.
- Staj, çıraklık ve işe yerleştirme fırsatları yaratmak için sektör paydaşlarıyla işbirliği yapmak.
- Bu öneriler, mezunların iş fırsatları için bağlantılarını güçlendirmeyi, istihdam edilebilirliği artırmayı ve Uganda'daki Türk firmalarında çalışan Türkiye mezunları için adil ücretlendirmeyi teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

# Table of Contents

<b>YÖNETİCİ ÖZETİ</b>	<b>1</b>
<b>GİRİŞ</b>	<b>4</b>
1.1 Araştırma Soruları ve Bağlamı	5
1.2 Araştırma Metodolojisi	6
<b>BULGULAR</b>	<b>7</b>
2.1 Uganda'ya Dönüş	7
2.2 Türkçe Eğitimin Faydaları	7
2.3 Ugandalı Mezunların İstihdamında Türkçe Yeterliliğinin Önemi	8
2.4 Serbest Meslek Yoluyla Güçlendirme: Ugandalı Mezunların Türkiye'den İlham Alan Görüşleri	10
2.5 İş Fırsatlarıyla Bağlantılar	11
2.6 Türkçe Eğitimine Teşekkür	12
2.7 Zorluklar ve Diğer Mezunlarla Karşılaştırma	12
2.8 Tavsiye 1, Kurumsal Destek Hakkında	13
2.9 Tavsiye 2, Türk Firmalarında Çalışan Türkiye Mezunlarının Ücretlendirilmesine İlişkin	15
2.10 İstihdam Olanaklarına Yönelik Kurumsal Destek Açığı	16
<b>SONUÇ VE ÖNERİ</b>	<b>17</b>
<b>Kaynakça</b>	<b>19</b>

## GİRİŞ

Yurt dışında eğitim almak önemli bir küresel ilgi yaratmıştır (Curtis & Ledgerwood, 2018; Long, 2013.) Öğrenciler, üniversiteler ve politika yapıcıların da dahil olduğu diğer tüm paydaşlar, yurt dışı eğitim programlarının sunduğu faydaları ve fırsatları optimize etmek için aktif olarak çabalamaktadır. UNESCO İstatistik Enstitüsü'ne (UIS) göre, 2021'de küresel olarak 6,4 milyondan fazla uluslararası öğrenci vardı; bu sayı 2000'de 2 milyondan fazlaydı (UIS, 2023). Uluslararası Eğitim Enstitüsü, yalnızca ABD'de 2022/2023 akademik yılında 1.057.188 uluslararası öğrenci olduğunu bildirmektedir. 2022/2023 akademik yılında, Türkiye'deki yüksek öğretim kurumlarında ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora programlarına kayıtlı toplam 301.694 yabancı öğrenci vardır.

Politika yapıcılar ve uygulayıcılar, mezunların ve toplumun elde edebileceği avantajları vurgulayarak yurtdışında eğitim almayı teşvik etmektedir (Jon ve Fry, 2021). Örneğin yurtdışında eğitim almak, dil yeterliliğini büyük ölçüde geliştirme kapasitesine sahip olduğu göstermektedir. Bu, kişinin istihdam beklentilerini genişletme potansiyeline sahiptir (Örneğin bkz. Sisavath, 2021; Tanaka ve Ellis, 2003).

Yurtdışında eğitim almanın öğrencinin kişiliğinin, dil yeterliliğinin, yeteneklerinin ve diğer kültürlerarası becerilerinin geliştirilmesine ek olarak, istihdam fırsatları açısından avantajları sıklıkla vurgulanmaktadır (Di Pietro, 2019). Politika yapıcılar geleneksel olarak bu faydaları sorgulamadan varsaymışlardır. Ancak son zamanlarda, yurtdışında eğitim almanın işgücü piyasası üzerindeki etkisini deneysel olarak araştıran çalışmaların sayısında önemli bir artış yaşanmaktadır (örneğin bkz. Netz ve Cordua, 2021; Di Pietro, JRC, 2020; Salisbury vd., 2008).

Yurt dışında eğitim almak popüler bir küresel eğilimdir ve Afrika'da da giderek daha popüler hale gelmektedir (Chien & Chiteng, 2011). Afrikalı öğrenciler, yüksek kaliteli eğitime sınırlı erişim, yetersiz akademik kaynaklar ve siyasi istikrarsızlık gibi faktörler nedeniyle Afrika dışındaki eğitim fırsatlarını takip etmişlerdir (Chien & Chiteng, 2011). Bu noktada Türkiye, yüksek öğrenim arayan Ugandalılar da dahil olmak üzere Afrikalı öğrenciler için en iyi seçeneklerden biri haline gelmiştir. Ugandalı öğrenciler, akademik ve ekonomik değer için bir merkez olarak giderek artan tanınırlığı nedeniyle Türkiye'yi tercih edilen bir eğitim destinasyonu olarak giderek daha fazla seçmektedir. Ancak Uganda ve benzeri ülkeler, öğrencileri yurt dışında eğitim almaya teşvik ederken, kendi ülkelerindeki yüksek öğrenim sistemlerini geliştirmek için adımlar atmıştır. Kişinin kendi ülkesinde oldukça rekabetçi eğitim seçeneklerinin bulunması, özellikle farklı bir yerde eğitim almanın belirgin bir avantajı yoksa, yurt dışında eğitim almanın cazip görülmesini etkileyebilir.

Yabancı ülkelerde eğitim almayı hedefleyen kişiler, bunu sıklıkla yerel eğitim kurumlarındaki meslektaşlarına göre rekabet avantajı elde etme niyetiyle yaparlar. Ancak, öğrenciler ülkelere döndüklerinde benzer zorluklarla karşılaşılırsa, yurtdışında eğitim almanın cazibesi azalır. Ugandalı mezunlar şu anda bu durumla karşı karşıyadır.

Uganda şu anda yüksek mezun işsizliği gibi önemli bir sorunla karşı karşıyadır (Sempebwa, 2008). Ülkede her yıl önemli sayıda mezun yetiştiren çok sayıda üniversite bulunmaktadır. İstihdam piyasası bu mezun havuzunun yalnızca sınırlı bir kısmını içinde barındırabilir ve bunun sonucunda geri kalanlar işsiz kalır veya becerilerini ve niteliklerini tam olarak kullanamadığı işlerde çalışır. Ayrıca, mezunların kalitesiyle ilgili endişeler oldukça belirgin bir şekilde ortaya konmuştur ve bu durum hem potansiyel işverenler hem de mezunlar için hayal kırıklığına neden olmuştur.

Ugandalılar, başta ticaret ve siyaset alanlarında olmak üzere Türkiye'yi giderek daha iyi tanımaktadır. Türkiye'deki üniversitelerde eğitimlerini tamamlayan Ugandalıların sayısının artmasıyla birlikte, Uganda kamuoyunda bu kişilerin durumlarının özgün yönlerini analiz etmeye ve diğer mezunlarla ya da genel nüfusla karşılaştırmaya yönelik artan bir ilgi var.

Afrika Vakfı tarafından desteklenen bu araştırma projesi, Türkiye'de eğitim gören Ugandalı bireylerin deneyimlerini araştırmak için gerçekleştirildi. Özellikle daha sonra Uganda'ya geri dönenlere odaklanılmaktadır. Amaç, Türkiye'deki eğitimin avantajlarını değerlendirmek, yerel iş piyasasının gereksinimleriyle nasıl uyumlu olduğunu incelemek, mezunlar ve toplulukları üzerindeki daha geniş etkilerini araştırarak ortaya çıkarmaktır.

## **1.1. Araştırma Soruları ve Bağlamı**

Türkiye'de yükseköğrenimlerine devam eden Ugandalı mezunların durumlarına ilişkin sınırlı araştırma, bu bireylerin deneyimlerini ve sonuçlarını anlamada kritik bir boşluğu temsil etmektedir. Bu çalışma bu mezunların koşulları, motivasyonları, karşılaştıkları zorluklar ve yurtdışında aldıkları eğitimin kişisel ve profesyonel yaşamları üzerindeki etkisini kapsayacak şekilde derinlemesine bir inceleme yaparak bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın temel hedefleri;

- Türkiye'de edinilen eğitimin Ugandalı mezunların kariyer beklentileri ve mesleki gelişimleri üzerindeki etkisini anlamak.
- Türkiye'den mezun olan Ugandalıların karşılaştıkları zorlukları anlamak.
- Türkiye'den mezun olan Ugandalıların deneyimlerini ve koşullarını iyileştirmeye yönelik öneriler sunmaktır.

## 1.2. Araştırma Metodolojisi

Çalışmada Türkiye'de eğitim almış Ugandalı mezunların deneyimlerini, zorluklarını ve algılarını derinlemesine araştırmak için nitel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu yaklaşım, katılımcıların deneyimlerine ilişkin derinlemesine bilgiler ve anlayış sağlama yeteneği nedeniyle seçilmiştir.

Katılımcıların deneyimleri, zorlukları ve algıları hakkında kapsamlı bilgi edinmek için 12 mezunla derinlemesine Kilit Bilgilendirici Görüşme (KI) gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla katılımcıların kişisel anlatılarını ve düşüncelerini paylaşmaları teşvik edilmiş ve bu sayede Türkiye'deki eğitim yolculuklarına ilişkin nitelikli bir kavrayış sağlanmıştır.

Ayrıca araştırma ekibi, özellikle Ugandalı öğrencilere atıfta bulunanlara odaklanarak, yabancı eğitimle ilgili bilimsel literatürü ve Türkiye'deki uluslararası öğrencilerin karşılaştıkları zorlukları belgeleyen raporları kapsamlı bir şekilde incelemiştir. Bu inceleme değerli bir bağlam sağlamış ve görüşmeler yoluyla toplanan birincil verileri desteklemiştir.

Nitel görüşmeler için katılımcıların seçiminde amaçlı örneklem kullanılmıştır. Seçim kriterleri; eğitim geçmişleri, Türkiye'deki deneyimler ve demografik özellikler açısından çeşitliliği sağlamıştır. Mülakat katılımcıları, Türkiye mezunlarını bir araya getiren bir WhatsApp grubunun yanı sıra Kampala'daki Türkiye Büyükelçiliği'nde verilen iftar yemeği gibi mezunları bir araya getiren sosyal aktiviteler aracılığıyla da belirlenmiştir.

"Atlas ti" yazılımı kullanılarak yapılan görüşmelerden elde edilen nitel verilerin incelenmesinde tematik analiz kullanılmıştır. Bu yöntem, verilerde tekrar eden temaların ve kalıpların tanınmasını sağlamış, katılımcıların deneyim ve düşüncelerine ilişkin daha eksiksiz ve ayrıntılı bilgi ortaya çıkarmıştır.

## BULGULAR

Bu kısımda Türkiye mezunlarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular sunulmaktadır. Mezunların görüşleri, Türkiye’de eğitim deneyimine ilişkin algılarından Uganda’ya dönüşlerine ve öğrenim sonrası deneyimlerinden mevcut durumlarına kadar çeşitlilik göstermektedir.

### 2.1 Uganda’ya Dönüş

Görüşülen mezunların çoğu Türkiye’de kalmayı düşünse de diğer faktörlerin yanı sıra koşullar ve sorumluluklar onları Uganda’ya geri dönmeye karar vermeye yöneltmiştir. Görüşülen kişi (P, TR) gibi bazıları, daha uzun süre kalmayı planlamış olmalarına rağmen Türkiye’deki güvenlik endişeleri[1] nedeniyle (ülkeyi sarsan çok sayıda terör saldırısının olduğu dönemde) aileleri tarafından evlerine erken dönmeleri yönünde baskı altında kalmıştır. “Annemle babam şöyle dedi, Türkiye’den ayrılabilirsin. Eve geri gel. Böylece eve geri döndüm” (P, TR).

Mezunların çoğu, yurtdışında başarılı bir eğitimin sonunda beklenen normal sonuç olarak 'öylece' geri dönmeyi seçmiştir. Diğer mezunlar ise Uganda’da kendilerini bekleyen sorumlulukların ve beklentilerin altını çizmişlerdir. Görüşülen kişilerden birinin belirttiği gibi, "Ailem geride kaldı. Diğer sorumluluklar da geride kaldı, dolayısıyla başka seçeneğinin olmadığını fark ediyorsun ve geri dönmek zorundasın." (T, TR)

### 2.2 Türkçe Eğitiminin Faydaları

Türk üniversitelerinden mezun olan Ugandalı mezunlar büyük bir çoğunlukla deneyimlerini olumlu hatırlamaktadırlar ve bunun kariyerleri açısından önemli avantajlar sağladığını belirtmektedirler. Farklı insanlarla ve kültürlerle tanışmanın yanı sıra Türkiye’de kurulan profesyonel bağlantıların da büyük faydalar arasında olduğunu ifade ettiler.

“Yani ben Uganda’ya döndüğümde Türkiye’deki eğitimimden gerçekten çok verim aldım. Hiçbir zaman bir zorlukla karşılaşmadım.” (K, TR)

---

[1] Türkiye, 2015 ile 2019 yılları arasında çok sayıda sivilin ve güvenlik personelinin ölümüne yol açan bir dizi bombalama olayına maruz kaldı.

Uganda'ya döndükten sonra Türk eğitim belgesinin iş başvurularında avantajlı olduğu ortaya çıkmıştır. Mezunlar, Türkçe diplomaları nedeniyle herhangi bir zorlukla karşılaşmadıklarını bildirmemişlerdir. Hatta bazı Ugandalı okullar ve kuruluşlar, Türkiye'de deneyimledikleri ortam ve uygulamaları model olarak almaya çalışmıştır.

Ugandalı mezunlar, mezun olduktan sonra sıklıkla Uganda'daki Türk şirket ve kuruluşlarla çalışma fırsatlarını araştırmışlardır. Bu, Türkiye'de okuyarak kazanılan kültürel aşinalığa, dil becerilerine ve akrabalık duygusuna bağlanmaktadır. Türkçe eğitimi Ugandalılara Türkiye'nin bir destek ve istihdam ağının kapılarını açan "ikinci bir ev" olduğunu göstermiştir. Türk hükümetinin Afrikalı öğrencilere yönelik burs programları ve misafirperverlik politikaları da yüksek kaliteli eğitime erişim sağlaması nedeniyle övgüyle karşılanmıştır.

Sonuçlar, Türk üniversite diplomasının Ugandalı öğrenciler ve işverenler tarafından değerli bir kazanım olarak görüldüğünü göstermektedir. Türkiye'de kazanılan akademik eğitim, kültürel etkileşim ve mesleki bağlantıların birleşimi, mezunlara Uganda'nın iş piyasasında rekabet avantajı sağlamaktadır.

### **2.3 Ugandalı Mezunların İstihdamında Türkçe Yeterliliğinin Önemi**

Türkiye'de eğitim gören Ugandalı mezunlar için Türkçe yeterliliğinin istihdam çabalarında değerli bir kazanım olduğu ortaya konmuştur. Mezunlar, Türkçe bilgilerinin istihdam edilebilirliklerine nasıl doğrudan katkıda bulunduğunu vurgulamışlardır. İyi derecede Türkçe bilmenin özellikle Türk şirketlerinin faaliyet gösterdiği sektörlerde çeşitli iş fırsatlarına kapı açtığına değinmişlerdir. Bu yeterlilik, Türk işverenleri, meslektaşları ve müşterileri ile etkili bir şekilde iletişim kurmalarına olanak tanıyarak etkileşimlerini kolaylaştırmıştır.

Mezunların birçoğu Türk şirketlerinde çalıştıklarından bahsederek dil becerilerinin bu pozisyonları güvence altına almada ne kadar önemli bir rol oynadığını vurgulamıştır. Faaliyetlerinin doğası gereği genellikle iki dil bilen çalışanları tercih eden bu şirketlerde, Türkiye'de eğitim görenleri Türkçe iletişim kurabilmeleri sebebiyle bu pozisyonlar için daha cazip adaylar haline getirmiştir.

"Demek istediğim, Türkiye'den Uganda'ya geldiğinizde her türlü fırsatın, mevcut her fırsatın özlemini çekiyorsunuz. Toplumumuzda normaldeki o Türk dostları arıyoruz, çünkü Türkiye'nin ikinci ülkemiz, onların da kardeşimiz olduğu hissine kapılıyoruz ve onlara kucak açma eğiliminde oluyoruz. Bu nedenle ilk önceliğimizi Türk firmalarına veriyoruz, çünkü onların kültürlerini biliyoruz, dillerini anlıyoruz ve özellikle aynı dili konuşuyorsanız bizimle kolayca iletişim kurabiliyorlar." (L, TR)

Türk şirketlerinde istihdamın dikkate değer bir yönü olarak iş rollerinin gerektirdiği çok yönlülük ortaya çıkmaktadır. Mezunlar, Türk işverenlerle çalışmanın çoğu zaman ilk iş tanımlarının ötesinde çeşitli sorumluluklar gerektirdiğini de belirtmişlerdir. Buna çeviri, idari görevler ve teknik işler gibi görevler dahil olmaktadır. Bu bir zorluk gibi görünse de mezunlar bunun beceri setlerini genişlettiğini ve onları çeşitli çalışma ortamlarına daha uyumlu hale getirdiğini kabul etmektedirler.

“Şimdi buradaki Türk kardeşlerimle ilişkimiz şu ki, kendileri için çalışmanızı isteseler bile ortada net bir iş tanımı yok. Net bir görev tanımı yok. Çeviri için işe alındıysanız ve onlarla hareket ediyorsanız, her şeye hazır olmalısınız. Hatırlayın, iş sözleşmeniz ne üzerine olmalıydı? Çeviri üzerine. Örneğin, ofiste bile, resmi işler yaparken veya profesyonel bir iş veya elektrikçi olarak çalışıyorsanız, Türkiye'den mezun olmuşsanız ve onlar için çalışıyorsanız, çok yönlü bir kişi olmalısınız.” (L, TR)

Türkçe yeterliliği mezunlar için ağ oluşturma fırsatlarını da kolaylaştırmıştır. Türkçe iletişim kurabilmenin, Türk göçmenlerle bağlantı kurmalarına ve etkili konumdaki kişilerle ilişkiler kurmalarına nasıl olanak tanıdığını belirtmişlerdir. Bu ağın iş fırsatlarına erişim, sektör trendleri hakkında bilgi edinme ve ortaklıkları geliştirme konusunda faydalı olduğu görülmektedir.

Türkçeyi akıcı bir şekilde konuşabilen mezunlar hem yerel hem de uluslararası düzeyde gelişmiş kariyer fırsatlarına sahip olmaktadır. Dil becerilerinin kendilerini iş piyasasında öne çıkardığını ve rekabet güçlerini artırdığını vurgulamaktadırlar. Türkiye'nin inşaat ve mühendislik de dahil olmak üzere çeşitli sektörlerde artan nüfuzu nedeniyle Türkçe yeterliliği, faaliyetlerini genişletmek veya yeni pazarlara girmek isteyen şirketler için onları değerli kaynaklar olarak konumlandırmıştır.

Üstelik Türkçe yeterliliği, mezunların stereotipleri ve önyargıları kırmalarına da yardımcı olmaktadır. Türkçe konuşabilmenin, yetenekleri ve nitelikleri hakkındaki önyargıları ortadan kaldırdığını belirtmişlerdir. Bu durum mezunların güvenini arttırmakta ve eğitim geçmişleri ne olursa olsun profesyonel ortamlarda uzmanlıklarını ortaya koymalarına olanak sağlamaktadır.

## 2.4 Serbest Meslek Yoluyla Güçlendirme: Ugandalı Mezunların Türkiye'den İlham Alan Görüşleri

Türkiye'de eğitim gören önemli sayıda Ugandalı mezun, geleneksel istihdam yerine serbest meslek sahibi olma konusunda fikir sahibi olmuştur. Görüşülen (M, TR) kişisi gibi mezunlar serbest meslek sahibi olmak için Türkiye'deki eğitim deneyimlerinden esinlenmişlerdir. Bir arkadaşının kendi işini kurma konusunda cesaretlendirdiği mezun, yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamladıktan sonra bilinçli olarak serbest meslek sahibi olmaya karar vermiştir.

“Fakat en iyi arkadaşlarımdan biriyle tanıştığımda, kendisi doktora sahibi bir adamdı. Bana dedi ki dostum, biz bu eğitime devam ettiğimiz için, yüksek lisans ve doktora yaptıktan sonra, bizi çalıştıracak kişilere gidip hemen işe alınmıyoruz. Kendin yapsan daha iyi olur dedi. Buradan sadece bilgi almayın, sadece bir okul bilgisi değil ayrıca da iş ve serbest meslek sahibi olma hakkında bilgi edinin. Böylece kendi işimi kurma fikri aklıma girdi. Ardından dedim ki artık yüksek lisansımı bitirdim. Doktora derecemi alıyorum. İnsanların beni işe almasına, bana iş vermesine izin vermeyeceğimi kabul ettim. Ve bunu aklıma yazdım. Ama kendime öncelikle doktoramı bitirmem gerektiğini söyledim. Böylece doktoramı bitirdim ve bitirdikten sonra size söylediğim gibi yönetici oldum.” M, TR

Adı geçen mezun kendi ortaokulunu kurarak serbest mesleğe adım atmış ve o zamandan beri geleneksel bir iş arama ihtiyacı duymamıştır. Benzer şekilde, erkek kardeşi Dr. K Balond, kendi bölgesinin idari yönetiminde yüksek bir konuma sahiptir ve aynı zamanda okullar da dahil olmak üzere kendi işlerini yürütmektedir.

Bu mezun ve kardeşi, Türkiye'den ilham alan diğer mezunlarla birlikte, finansal bağımsızlığa ve serbest meslek girişimlerinde başkalarına yardım etmeye de öncelik vermektedirler. Serbest meslek sahibi olmanın, başkalarına finansal yardım ve fırsatlar sağlayarak toplulukları üzerinde daha büyük bir etki yaratmalarına olanak sağladığına inanmaktalar.

Türkiye'de buldukları süre boyunca konferans ve seminerlere katılmaları girişimci zihniyetlerinin şekillenmesinde önemli rol oynamıştır. Bu etkinlikler onları, deneyimlerini ve içgörülerini paylaşan başarılı girişimcilerle tanıştırmış ve mezunlara serbest meslek sahibi olma konusunda ilham vermiştir.

Türkiye'den mezun olanlar Uganda'da serbest meslek elçileri haline gelmiştir. Mülakat yapılan kişi (M, TR), Türkiye'de eğitim görmüş akranlarının çoğunun artık serbest meslek sahibi olduğunu veya aktif olarak kendi girişimlerini sürdürdüğünü gözlemlediğini aktarmıştır. Bu değişim, geleneksel istihdamı beklemek yerine kendi fırsatlarını yaratma konusunda ilham alan Ugandalı mezunlar arasında artan bir eğilimi yansıtmaktadır.

## 2.5 İş Fırsatlarıyla Bağlantılar

Mezunlar ayrıca iş fırsatlarının güvence altına alınmasında bağlantıların rolünü de tartışmıştır. Örneğin (N, TR), Türkiye mezunlarının geçmişleri nedeniyle Türk şirketlerinde istihdam şansının daha yüksek olduğunu öne sürmektedir. Ayrıca hem Türk hem de Ugandalı şirketlerde istihdamın güvence altına alınmasında bağlantıların önemini altını çizerek, Türkiye mezunlarının Türk şirketlerinde daha büyük bir avantaja sahip olduğunu vurgulamaktadır. Mezun (L, TR), Türkiye mezunlarının aidiyet ve aşinalık duygusu nedeniyle Türk firmalarında çalışmaya genellikle öncelik verdiklerini ifade etmiştir. Ayrıca iş tercihlerinde kültürel bağın ve ortak dilin önemini vurgulamıştır. Ek olarak Türkiye'deki Ugandalı mezunlar için mezunlar derneği tarafından iş fırsatlarının paylaşılması ve destek sağlanmasındaki rolüne değinerek, iş bağlantılarında ağ kurmanın ve derneklerin önemine işaret etmektedir.

Mezun (L 2, TR), Türkiye'ye seyahatini kolaylaştıran SENA Vakfı tarafından sağlanan iş fırsatlarına ilişkin deneyimini paylaşmıştır. İstihdamı kolaylaştırmada kuruluşların önemini vurgulamıştır. Ayrıca, Türk dilindeki yeterliliğin iletişimi ve gelişmiş iş fırsatlarını kolaylaştırdığını belirterek istihdamdaki dil becerilerinin önemini altını çizmiştir.

“Geri döndüğümüzde bizi Türkiye'ye götüren SENA Vakfı kuruluşu Elhamdülillah çalışmaya başlamamızı istedi. Yani bize iş verdiler. Elhamdülillah öğretmen olduğum için bana Eğitim departmanında bir istihdam sağladılar. Sponsor olduğumuz okulların ve çocukların denetiminden sorumlu oldum” (L2, TR)

Kısacası mezunlar Türkçe eğitimini kendilerine kültürel etkileşim, toplumla bütünleşme ve iş fırsatları sağlayan değerli bir varlık olarak algılıyorlar. Ayrıca istihdamın güvence altına alınmasında bağlantıların, ortak dilin ve kültürel anlayışın önemini vurguluyorlar.

## 2.6 Türkçe Eğitiminden Memnuniyet

Mezunlar Türkiye'de eğitim alma fırsatından, Türk hükümetinden ve halkından aldıkları destekten dolayı derin şükranlarını dile getirmişlerdir. Görüşülen kişi (U, TR) "mutlu olduğunu ve bu fırsat için, yüksek lisans eğitimini desteklediği için Türk halkına ve hükümetine minnettar olduğunu" ifade etmiştir. Mezun, Uganda'ya döndükten sonra ülkenin COVID-19'u geride bırakması gibi zorluklarla karşı karşıya kalmasına rağmen Türkçe eğitiminin değerini kabul ederek şunları söyledi:

"Genel olarak. Evet, Türkiye'de yüksek lisans derecesine sahip olmanın bana gerçekten çok şey kattığını söyleyebilirim. İlk tam zamanlı işime kavuşuyorum." Türk burs programları ve Afrikalı öğrencilere yönelik karşılama politikaları, mezunların kariyerlerini ve kişisel gelişimlerini önemli ölçüde etkileyen yüksek kaliteli eğitime erişim olanağı sağladığı için övgüyle karşılanmıştır.

## 2.7 Zorluklar ve Diğer Mezunlarla Karşılaştırma

Dil engeli birçok öğrenci için büyük bir zorluk olmuştur. Dersler İngilizce yerine Türkçe verilmekte ve materyali tam olarak anlamayı ve etkili bir şekilde iletişim kurmayı zorlaştırmaktadır. Bir mezunun belirttiği gibi, "Zorluk, ilk zorluk dildi. O ülkeyi, bizim ülkemizi, Türkiye'yi biliyorsunuz. O zamana kadar İngilizce konuşan kimseyi bulamazdınız." (Sol, TR)

Türkçe dili ve deneyimi, özellikle kendi ülkelerindeki Türk şirketlerinde bazı iş fırsatlarının önünü açmış olsa da Türkiye ile ilgisi olmayan formal bir iş bulma konusunda hâlâ zorluklar mevcuttur. Bir mezunun açıkladığı gibi,

"Eğer size çeviri için bir iş verildiyse ve onlarla çalışıyorsanız, her şeyi yapmaya hazır olmalısınız. Unutmayın, siz... İş tanımınız ne üzerinde olmalı? Çeviri konusunda. Örneğin, ofiste bile, resmi işler yaparken veya profesyonel bir iş veya elektrikçi olarak çalışıyorsanız, Türkiye'den mezun olmuşsanız ve onlar için çalışıyorsanız çok yönlü bir kişi olmalısınız." (L, TR ).

Akademik yeterliliklerle ilgili olarak mezunlar, bazen Türkçe diplomalarının ve transkriptlerinin Uganda iş piyasasında tanınması konusunda sorunlarla karşılaştıklarını, çünkü bunların önce Türkçe, sonra İngilizce yazılı olduğunu bildirdiler. Bir öğrencinin belirttiği gibi, "Aslında dil, her ne kadar transkript ve diploma olsa da önce Türkçe, sonra İngilizce geliyor ve biz İngilizce'nin resmi dil olduğu bir toplumdayız. Sonra da bazen bu durum onları rahatsız ediyor. Transkriptlerinizde birkaç şeyi açıklamak zorunda kalıyorsunuz" (U, TR).

İstihdam konusunda, ülkedeki mezun sayısının yüksek olması iş piyasasını oldukça rekabetçi hale getirmekte; dolayısıyla Türkiye mezunları yerel ve diğer uluslararası mezunlarla rekabet etmek zorunda kalmaktadır. Bir öğrencinin belirttiği gibi, "Yani, diğer ülkelerden mezun olanlar da dahil olmak üzere, iş piyasasındaki rekabete veya çevreye uyum sağlamak gerçekten çok zor." (T, TR).

Ancak görüşülen mezunlar, Uganda'da Türkiye mezunları ile Avrupa veya Batı'da eğitim almış mezunlar arasında önemli bir fark olmadığını kabul etmektedir. Ancak Türkiye mezunlarının özellikle Uganda'da faaliyet gösteren Türk şirketlerinde iş fırsatları açısından avantajlı olabileceğine inanmaktadırlar. Türk firmalarının yanı sıra, mezunlar diğer eğitilmiş Ugandalıların karşılaştığı zorluklara benzer zorluklarla da karşı karşıya kalmaktalar. (T, TR) gibi mezunlar, Uganda'daki mezunların karşılaştığı zorlukların altını çizmekte ve rekabetin yalnızca diğer Ugandalı mezunlar arasında değil, aynı zamanda diğer ülkelerin mezunları arasında da yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Gerçek zorluğun Uganda iş piyasasının rekabet gücünde yattığını öne sürmektedir.

Mezun (U, TR), transkript ve diplomaların dili nedeniyle başlangıçta zorluklar yaşansa da Türkiye mezunlarının rekabet becerileri ve dayanıklılık açısından iyi donanıma sahip olduklarını kabul etmektedir. Mezunlar diğer ülkelerden gelen mezunlarla olumlu bir şekilde rekabet etmekte ve iş piyasasında güçlü bir yeterlilik ve kararlılık sergilemektedir.

Kısacası Uganda'daki Türkiye mezunları, rekabetçi iş piyasasında yerel ve uluslararası mezunlarla benzer zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Türk şirketlerindeki fırsatlar gibi belirli sektörlerde başlangıçta avantajlar olsa da genel sorun yüksek rekabet ve mezunların işgücünde becerilerini ve dayanıklılıklarını gösterme ihtiyacı olarak ifade edilmektedir. Bu zorluklara rağmen Türkiye mezunları, Uganda iş piyasasına olumlu katkıda bulunan rekabetçi ve yetenekli bireyler olarak görülmektedir.

## **2.8 Tavsiye 1: Kurumsal Desteğe İlişkin**

Türkiye mezunları ülkelerine döndüklerinde kendilerini ortak bir zorlukla karşı karşıya bulmaktadırlar. Bu zorluk mezunlar tarafından "bir iş bulmak" olarak ifade edilmektedir. Yıllarca yurt dışında eğitim gördükten sonra bu yetenekli kişiler becerilerini ve uzmanlıklarını kendi ülkelerinde geliştirme konusunda isteklerini belirtmektedir. Ancak mezunlar ile iş fırsatları arasında güçlü bir bağlantının olmaması onların ilerlemesini engellemektedir. Bu konuyu ele almanın önemini bilincinde olarak, Uganda'daki Türkiye Büyükelçiliğinin ve Uganda Türkiye Mezunlar Derneğinin bu bağlantıları güçlendirmek ve Türk mezunlara istihdam kapılarını açmak için birlikte çalışma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Mezun (N, TR), önceki mezunların yeni gelenlere yardım eli uzatması gerektiğini vurgulamıştır. Mezunlar ağının, iş fırsatları ve işgücüne katılanlara destek sağlamada değerli bir kaynak olması gerektiğine inanmaktadır. Bu görüş, büyükelçiliğin kapasitesini artırmak için Uganda Türkiye Mezunlar Derneğine yetki vermesi gerektiğini öne süren (L, TR) tarafından da yinelenmektedir. Bu sayede derneğin Uganda'daki firmalarla iletişime geçebileceği ve Türkiye mezunlarının ihtiyaçlarının nasıl karşılanabileceği konusunda adil ücret de dahil olmak üzere değerli tavsiyeler sunabileceği fikirleri ortaya çıkmıştır.

Mezunlar (U, TR) bize Türk hükümetinin bu mezunlara yaptığı önemli yatırımı hatırlatmaktadır. Bu yatırımla Türkiye'nin mezunlarından vazgeçmemesi gerektiğini belirtmektedir. Fırsatların daha erişilebilir olmasına yardımcı olması, çalışmaların yayınlanması ve mezunlara ihtiyaç duydukları desteği sağlayabilecek farklı endüstrilerle daha fazla tanışıklığın yolunu açmak için bir çabanın olması ihtiyacı dile getirilmiştir. Mezunlar cazip ve kazançlı bir destinasyon olarak Türkiye'ye de önemli ölçüde değer katabilme potansiyeline sahiptir.

Bu endişeleri gidermek ve mezunların iş fırsatlarına yönelik bağlantılarını güçlendirmek amacıyla çeşitli öneriler sunulmaktadır:

- Uganda'daki Türk Büyükelçiliği, Uganda Türkiye Mezunlar Derneği ile yakın işbirliği içinde olmalıdır. Büyükelçilik, derneğe kapasite geliştirme girişimleri gibi gerekli destek ve kaynakları sağlayarak, derneğin mezunlarına iş bulma konusunda etkili bir şekilde yardımcı olma yetkisi sağlamalıdır. Ek olarak, mezunlar ile potansiyel işverenler arasındaki bağlantıları kolaylaştırmak için veri tabanlarına ve ağlara erişim sunulmalıdır.
- Uganda Türkiye Mezunlar Derneği bünyesinde yapılandırılmış bir işe yerleştirme programı oluşturulmalıdır. Bu program, yeni mezunları potansiyel iş fırsatlarıyla buluşturacak bir platform görevi görmelidir. Mezunların uygun iş bulma şansını artırmak için iş fuarları, ağ oluşturma etkinlikleri ve mentörlük programları düzenlenmelidir.
- İçinde bulunduğumuz dijital çağda, Uganda'daki Türkiye mezunlarının becerilerini, deneyimlerini ve ilgi duydukları kariyer alanlarını sergileyebilecekleri çevrimiçi bir platform veya veri tabanı geliştirilmelidir. Bu platform hem mezunların hem de işverenlerin bağlantı kurması ve iş fırsatlarını keşfetmesi için bir merkez görevi görmelidir. Teknolojiden yararlanılarak iş fırsatlarının erişimi ve erişilebilirliği genişletilmelidir.
- Uganda Türkiye Mezunlar Derneği yetkilileri, Uganda'daki mezunlar için adil istihdam uygulamaları ve daha iyi ücret sağlanması için aktif olarak görev alabilir. Dernek, işverenler ve ilgili devlet kurumlarıyla yapıcı diyaloglar kurarak mezunların beceri ve niteliklerine göre uygun şekilde ücretlendirilmesi sağlanabilir. Dernek, adil istihdam uygulamalarını teşvik ederek Türk mezunların gelişimini ve potansiyelini besleyen bir ortam yaratabilir.

- Mezunların istihdam edilebilirliğini artırmak için Uganda Türkiye Mezunlar Derneği onların ihtiyaçlarına uygun eğitim ve beceri geliştirme programları sunmalıdır. Özgeçmiş yazma, mülakat becerileri ve mesleki gelişim üzerine yapılan atölye çalışmaları, mezunlara iş piyasasında başarılı bir şekilde hareket etmek için gerekli araçları sağlamalıdır.
- Akademi ve endüstri arasındaki boşluğu kapatmak için mezunlar derneğinin yerel işletmeler ve endüstrilerle ortaklıklar kurması gerekmektedir. Bu ortaklıklar mezunlar için staj, çıraklık ve işe yerleştirme fırsatları yaratabilir. Bu işbirlikleri sayesinde mezunlar değerli uygulamalı deneyimler kazanabilir ve bu da onları iş piyasasında daha rekabetçi hale getirebilir.

## **2.9. Tavsiye 2: Türk Firmalarıyla Çalışan Türkiye Mezunlarının Ücretlendirilmesine İlişkin**

Uganda'da istihdam edilen Türkiye mezunlarına yönelik ücret meselesi, acilen ilgilenilmesi gereken bir endişe kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu mezunlar, Uganda'da faaliyet gösteren Türk şirketlerindeki belirsiz iş tanımları ve düşük maaşlar nedeniyle sıklıkla zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu sadece morallerini ve refahlarını etkilemekle kalmamakta; aynı zamanda üretkenliklerini ve işverenlerine olan bağlılıklarını da etkilemektedir.

Türkiye mezunu (K, TR), Türk şirketlerinin Ugandalı çalışanlarına en azından Türkiye'deki asgari ücreti ödemesi gerektiğini öne sürmektedir. Uganda'da bir Türk şirkette çalışırken Türkiye'de kazanacağı maaşla karşılaştırıldığında ortaya çıkan ciddi ücret eşitsizliğinden duyduğu memnuniyetsizliği dile getiriyor.

"Aslında patronların, eğer çalışanları arasında Türkiye mezunları varsa, bizim gibi Türkiye'den mezun olanlara da, bu benim önerim, en azından Türkiye'nin asgari ücretini ödemeleri gerekiyor. En azından bunu tavsiye edebilirim." (K, TR)

Başka bir mezun olan (L, TR), net iş tanımlarının olmayışını ve düşük ücret sorununu önemli zorluklar olarak vurgulamıştır. Türk şirketlerinin Ugandalı çalışanlarına, özellikle de Türkiye'de eğitim görmüş çalışanlarına sıklıkla çok düşük ücretler ödediğini ve bunun "çerez parası" olduğunu belirtmiştir. Bunun birçokları için önemli bir zorluk olduğunu söylemektedir.

Bu sorunları çözmek için çeşitli öneriler sunulmaktadır:

- Türk şirketleri, özellikle Türkiye'den mezun olan çalışanlarına net görev tanımları sağlamalıdır. İş rollerindeki belirsizlik hayal kırıklığına, üretkenliğin azalmasına ve motivasyon eksikliğine yol açmaktadır.

- Türk şirketleri Ugandalı çalışanlarına niteliklerini, becerilerini ve katkılarını yansıtacak şekilde adil ve rekabetçi maaşlar sunmalıdır. Türkiye mezunlarına en az Türkiye'nin asgari ücreti kadar veya niteliklerine ve tecrübelerine uygun bir maaş ödenmesi tavsiye edilmektedir.
- Türk şirketleri, Ugandalı çalışanlarının beceri ve yeteneklerini geliştirmek için eğitim ve gelişimlerine yatırım yapmalıdır. Bu sadece çalışanlara fayda sağlamakla kalmayacak; aynı zamanda şirketin genel büyümesine ve başarısına da katkıda bulunacaktır.
- Türk şirketleri, milliyetleri veya eğitim geçmişleri ne olursa olsun, tüm çalışanlara değer veren ve saygı duyan olumlu bir çalışma ortamını teşvik etmelidir. Bu, kariyer gelişimi için fırsatlar sağlamayı, başarıları takdir etmeyi ve sağlıklı bir iş-yaşam dengesini sağlamayı içermelidir.
- İşverenler ve çalışanlar, iş tanımları, maaşlar veya çalışma koşullarıyla ilgili her türlü sorun veya kaygıyı ele almak için açık ve yapıcı diyalog içinde olmalıdır. Bu, güven oluşturmaya ve işbirliğine dayalı bir çalışma ilişkisini geliştirmeye yardımcı olacaktır.

## **2.10. İstihdam Olanaklarına Yönelik Kurumsal Destek Açığı**

(L2, TR), (N, TR), (M, TR) ve (U, TR) gibi mülakata katılan bazı mezunlar, Uganda'da iş arayan Türkiye mezunlarına yönelik kurumsal yardımın endişe verici boyuttaki eksikliğini ifade etmektedir.

Mezunlar, Uganda iş piyasasında bu mezunlara destek sağlayan Türk Büyükelçiliği de dahil olmak üzere mevcut herhangi bir çaba veya kuruluş hakkında bilgi eksikliğini dile getirmektedirler.

“Türkiye Mezunlar Derneğini güçlendirebilirler, böylece yeterli kapasiteye sahip olabilir. Çünkü veri tabanları var ama kapasiteleri yok. Pazarlık güçleri yok. Uganda'daki bu firmalara, yaklaşabilmemiz için bu pazarlık gücüne ihtiyacımız var. Firmalara temel ödemeler konusunda Ugandalılarla nasıl baş edebilecekleri konusunda tavsiyelerde bulunuyoruz” (U, TR).

Mezun dernekleri aracılığıyla yapılan çalışmalar mevcut olmasına rağmen yetersiz ve verimsiz görünmektedir. Ayrıca mezun (U, TR), mezunların yetkinliğine rağmen iş piyasasında zorluklar yaratabilecek dil engeline ve Türkçe transkript ve diplomaların açıklanması ihtiyacına da dikkat çekmektedir.

Bu soruna ilişkin çeşitli öneriler sunulmaktadır:

- Kurumsal Destek: Özellikle Türkiye mezunlarının Uganda iş piyasasında istihdam fırsatları bulmasına yardımcı olmayı amaçlayan, potansiyel olarak Türk Büyükelçiliği veya diğer kuruluşlar aracılığıyla resmi programlar veya girişimler oluşturmak.
- Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığı: Mezunlara kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri sunarak onların iş piyasasını anlamalarına ve iş arama stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olmak.
- Ağ Oluşturma Olanakları: Mezunların potansiyel işverenlerle etkileşime girebileceği ve çeşitli sektörler ve iş rolleri hakkında bilgi edinebileceği ağ oluşturma fırsatları sağlamak.
- Endüstriyle İşbirliği: Mezunlar için staj ve işe yerleştirme olanakları oluşturmak, onlara değerli deneyim ve bağlantılar sağlamak için endüstrilerle işbirliğini teşvik etmek.

## **SONUÇ VE ÖNERİ**

Türkiye'de yükseköğrenim gören ve ardından ülkelerine dönen Ugandalı mezunlar üzerine yapılan çalışma, uluslararası eğitimin çok yönlü etkisinin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamıştır. Mezunlar, uygun bir iş bulmak ve gelişen yerel çevreye uyum sağlamak gibi zorluklarla karşılaşmışlardır. Buna rağmen geri dönenler arasındaki genel duygu Türkçe eğitimin hayatlarına kattıkları değere karşı takdir ve minnettarlıktır. Temel bulgular, Türkiye'deki eğitimin yalnızca akademik ve profesyonel avantajlar sağlamakla kalmayıp aynı zamanda sağlam bir ağ ve kültürler arası yeterliliklerin geliştirilmesini kolaylaştırdığını göstermektedir. Bu faydalar okulların, yardım kuruluşlarının ve çeşitli ticari girişimlerin kurulması yoluyla topluluklarına önemli ölçüde katkıda bulunmalarına olanak sağlamada etkili olmuştur.

Olumlu toplumsal katkılar, bireysel büyümenin ötesine geçerek toplumsal kalkınmayı ve yenilikçiliği teşvik eden uluslararası eğitim programlarının daha geniş faydalarının altını çizmektedir. Ancak çalışma aynı zamanda, özellikle mezunların ülkelerine dönüşlerinde yararlanabilecekleri destek yapılarında iyileştirilmesi gereken alanları da ortaya çıkarmaktadır. Niteliklerine uygun iş bulmadaki zorluklar ve Türk firmalarında yaşanan hayal kırıklıkları, gelişmiş kariyer desteği ve daha iyi entegrasyon mekanizmaları yoluyla giderilebilecek bir boşluğa işaret etmektedir.

## Öneriler:

- Türk Büyükelçiliğinden Gelen Desteğin Artırılması: Uganda'daki Türk büyükelçiliği, Uganda Türkiye Mezunlar Derneği ile yakın işbirliği içinde olmalıdır. Büyükelçilik, derneğe kapasite geliştirme girişimleri gibi gerekli destek ve kaynakları sağlayarak, derneğin Türkiye mezunlarına iş bulma konusunda etkili bir şekilde yardımcı olmasına imkan vermelidir. Ek olarak, mezunlar ile potansiyel işverenler arasındaki bağlantıları kolaylaştırmak için iş veri tabanlarına ve ağılara erişim sağlanmalıdır.
- İşe Yerleştirme Programları: Uganda Türkiye Mezunlar Derneği bünyesinde yapılandırılmış bir işe yerleştirme programı oluşturulmalıdır. Bu program, yeni mezunları potansiyel iş fırsatlarıyla buluşturacak bir platform görevi görmelidir. Mezunların uygun iş bulma şansını artırmak için iş fuarları, ağ oluşturma etkinlikleri ve mentörlük programları düzenlenmelidir.
- Teknolojiden Yararlanılması: Bu dijital çağda, Uganda'daki Türkiye mezunlarının becerilerini, deneyimlerini ve kariyerleri için ilgi alanlarını sergileyebilecekleri çevrimiçi bir platform veya veri tabanı geliştirmek ciddi öneme sahiptir. Bu platform, hem mezunların hem de işverenlerin bağlantı kurması ve iş fırsatlarını keşfetmesi için bir merkez görevi görmelidir. Teknolojiden yararlanılarak iş fırsatlarının erişimi ve erişilebilirliği genişletilebilir.
- Adil İstihdam Uygulamaları: Uganda Türkiye Mezunlar Derneği, Uganda'daki Türkiye mezunları için adil istihdam uygulamalarını ve daha iyi ücretleri aktif olarak savunmalıdır. Dernek, işverenler ve ilgili devlet kurumlarıyla yapıcı diyaloglar kurarak mezunların beceri ve niteliklerine göre uygun şekilde ücretlendirilmesini sağlamalıdır. Dernek, adil istihdam uygulamalarını teşvik ederek mezunların gelişimini ve potansiyelini besleyen bir ortam yaratmalıdır.
- Eğitim ve Beceri Gelişimi: Uganda Türkiye Mezunlar Derneği, Türkiye mezunlarının istihdam edilebilirliğini artırmak için onların ihtiyaçlarına uygun eğitim ve beceri geliştirme programları sunmalıdır. Özgeçmiş yazma, mülakat becerileri ve mesleki gelişim üzerine yapılan atölye çalışmaları, mezunlara iş piyasasında başarılı bir şekilde gezinmek için gerekli araçları sağlayabilir.
- Endüstriyle iş birliği: Mezunlar için staj ve işe yerleştirme olanakları yaratmak, değerli deneyim ve bağlantılar sağlamak için sanayicilerle iş birliklerinin teşvik edilmesi. Bu sadece mezunlara fayda sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda şirketin genel büyümesine ve başarısına da katkıda bulunacaktır.

## Kaynakça

- Chien, C. L., & Chiteng, F. (2011). New patterns in student mobility in the southern african development. Building regional higher education capacity through academic mobility, 4.
- Curtis, T. and Ledgerwood, J.R. (2018), "Students' motivations, perceived benefits and constraints towards study abroad and other international education opportunities", *Journal of International Education in Business*, Vol. 11 No. 1, pp. 63–78.
- Di Pietro, G. (2019) 'University study abroad and graduates' employability', *IZA World of Labor*, 109, pp. 1–10.
- Di Pietro, G., JRC, (2020), "Evidence on study abroad programmes: Data and indicators" JRC Technical Report.
- Jon, J. E and Fry G.W (2021), "Study Abroad and Engagement at the Local and Global Levels: The Stories Behind the Numbers" *Journal of Studies in International Education* 2021, Vol. 25(4) 407–424.
- Long, Theodore E (2013), "From Study Abroad to Global Studies: Reconstructing International Education for a Globalized World" *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, pp.25–36.
- Netz, N., & Cordua, F. (2021). Does studying abroad influence graduates' wages? A literature review. *Journal of International Students*, 11(4), 768–789.
- Salisbury, M.H, Umbach, P. D; Paulsen, M. B., & Pascarella, E.T (2008), "Going Global: Understanding the Choice Process of the Intent to Study Abroad" Springer Science+Business Media, LLC.
- Sisavath, S. (2021), "Benefits of Studying Abroad for Graduate Employability: Perspectives of Exchange Students From Lao Universities" *Journal of International Students* Volume 11, Issue 3, pp. 547–566
- Ssempebwa, J. (2008). Graduate unemployment in Uganda: socio-economic factors exonerating university training.
- Tanaka, K & Ellis, R. (2003), "Study-abroad, Language Proficiency, and Learner Beliefs about Language Learning" *JALT Journal*, Vol. 25, No. 1,
- UNESCO. (2020). Country Profile: Education in Uganda. Retrieved from <https://uis.unesco.org/en/country/ug>

**Ek 1.**  
**Mülakatların Listesi**

<b>Mülakat Tarihi</b>	<b>Görüşülen Kişiler</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>Türkiye'den Alınan Derece(ler)</b>	<b>Eğitim Gördükleri Şehir</b>
21-Ocak-24	(T, TR)	F	İnsan Kaynakları Yönetimi (Yüksek Lisans)	Konya
26-Ocak-24	(Sol, TR)	M	İşletme Yönetimi (Yüksek Lisans)	Eskişehir
29-Ocak-24	(K, TR)	F	İletişim (Lisans)	Eskişehir
29-Ocak-24	(E, TR)	M	Kamu Yönetimi (Doktora)	İstanbul
29-Ocak-24	(N2.TR)	M	İktisat (Yüksek Lisans)	İstanbul
29-Ocak-24	(P,TR)	M	Elektrik ve Elektronik Mühendisliği (Lisans)	Eskişehir
20-Nisan-24	U, TR	M	Gıda Mühendisliği (Yüksek Lisans)	İstanbul
20-Nisan-24	M2	M	Tarım Ekonomisi (Yüksek Lisans)	Ankara
20-Nisan-24	L2, TR	M	İlahiyat (Lisans)	İstanbul
20-Nisan-24	B, TR	M	Medeniyet Çalışmaları	İstanbul



**afrika**  
V A K F I  
AFRICA FOUNDATION