

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TÜRKİYE'DEKİ SURİYELİ GÖÇMENLERİN
KARİYER YILMAZLIKLARININ İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Pelin DOĞAN

GAZİANTEP, 2021

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**TÜRKİYE'DEKİ SURİYELİ GÖÇMENLERİN
KARİYER YILMAZLIKLARININ İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ**

GAZİANTEP, 2021

TEZ VE ETİK BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım **“TÜRKİYE’DEKİ SURİYELİ GÖÇMENLERİN KARIYER YILMAZLIKLARININ İNCELENMESİ ”** adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

24/11/2021

İmza

Öğrencinin Adı Soyadı

PELİN DOĞAN

ÖNSÖZ

Çocukluğumdan beri hayalini kurduğum yoldayım aslında. Her zaman için eğitimin önemine vurgu yapılan bir ailede büyüdüm. Aldığım her kararda, attığım her adımda yanımda olan çekirdek ailem babam Ahmet Şükrü BAYINDIR, annem Jale BAYINDIR, ağabeyim Yunus BAYINDIR'a ve varlığını her zaman hissettiğim eğitim-öğretim fırsatı bulamasa da mezuniyet günümde dahi beni yalnız bırakmayan babaannem Elif BAYINDIR'a,

Yüksek lisans eğitimim boyunca ailemden uzak geçirdiğim günlerde bana yeni bir aile olan, bilgi ve tecrübeleri ile yolumu aydınlatan, pes ettiğim tüm o zamanlarda yılmazlık kaynağım olan değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ'ye,

Desteğini hiç esirgmeden, yanımda olduğunu hissettirmek için daima çabalayan eşim Görkem DOĞAN'a

Hayatım boyunca biriktirdiğim, her zaman beni destekleyen yeri geldiğinde doğru sözleriyle beni kendime getiren dostlarıma,

Tüm içtenliğimle teşekkür ederim, sizlerin varlığı ile yoluma devam ettiğimi bilmenizi isterim.

Pelin DOĞAN

ÖZET

Araştırmanın amacı Türkiye’de kariyerinde yüksek lisans, doktora gibi hedeflerine ulaşmış, Suriye’deki eğitim ve kariyer olanaklarını devam ettirmeyi veya çeşitlendirmeyi başarmış, orta ve yüksek gelirli Suriyeli göçmenlerin kariyer yılmazlıklarını inceleyerek, bu kariyer başarının temel nedenlerini ortaya koyabilmek ve buna uygun bir kariyer danışmanlığı hizmet modeli geliştirilmesine ışık tutmaktır. Mültecilerin kariyer yılmazlıkları incelenirken, risk ve koruyucu faktörler dikkate alınmıştır. Bu kapsamda savaş nedeniyle Türkiye’ye gelen üniversite eğitim hayatlarını sürdürmeye devam eden ve kariyer gelişimine önem veren, iş dünyasında kendine yer edinmiş 9 Suriyeli göçmen ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırma doğrultusunda nitel araştırma türlerinden “olgubilim (fenomonoloji) çalışması” kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış sekiz sorudan oluşan “Göçmen Kariyer Yılmazlıkları Görüşme Formu” kullanılmıştır. Yapılan görüşmelerden elde edilen bulgulara göre, katılımcıların kariyer yılmazlık faktörlerinden benlik saygısı faktöründe yer alan uyum sağlama, öz-yeterlilik becerilerini taşımalarının yanı sıra umut, sabır ve azim gibi içsel faktörler de yılmazlık sürecinde önemli rol almaktadır. Katılımcıların göç süreci ile birlikte akademi, kariyer gibi alanlarda sıfırdan başlamaları, kendini kanıtama arzusuyla birlikte fırsatları değerlendirmek için de çaba göstermeleri ve bu süreçte rehberliğe ihtiyaç duymaları da bulgular arasında yer almaktadır. Türkiye'ye göç eden katılımcıların karşılaştıkları belirsizliklere direnç göstermelerinde benlik saygısı, uyum sağlama becerisi ve aile kavramının öneminin yanı sıra karşılaştıkları yabancı dil engelini aşmak için çeşitli kurslara katılmaları ve sabır, azim gibi içsel faktörlerle öğrenmeyi öğrenme girişiminde bulunmaları, göç süreci ile birlikte oluşturdukları kariyer hikayelerinde geçmişin izlerini taşıırken sıfırdan başlayıp, kariyer ve eğitim fırsatlarını araştırmaları ve değerlendirmeleri kariyer yılmazlığının zorluklarla mücadele ve karşılaşılan engelleri aşma çabası tanımına uygundur.

Anahtar Kelimeler: Göçmen, Kariyer Yılmazlığı, Koruyucu Faktörler

ABSTRACT

The aim of the research is to examine the career resilience of successful Syrian Refugees in Turkey, to predict the basis of this success and to shed light on the development of a proper career counseling service model. While examining the career resilience of refugees, risk and protective factors were taken into account. In this context, interviews were held with 9 Syrian immigrants who came to Turkey due to the war, continue their university education life, attach importance to career development, and have a place in the business world. In line with the research, "phenomenology study", one of the qualitative research types, was used. The "Career Resilience of Refugee Immigrants Interview Form" consisting of eight semi-structured questions developed by the researcher was used. According to the findings obtained from the interviews, in addition to the fact that the participants have the skills of adaptability and self-efficacy in the self-esteem factor, which is one of the career resilience factors, internal factors such as hope, patience and perseverance play an important role in the resilience process. It is among the findings that the participants started from scratch in areas such as academia and career together with the migration process, they made an effort to seize opportunities together with the desire to prove themselves, and they needed guidance in this process. In addition to the importance of self-esteem, adaptability and the concept of family in resisting the uncertainties faced by the participants who migrated to Turkey, their participation in various courses in order to overcome the foreign language barrier they encounter and their attempt to learn to learn with internal factors such as patience and perseverance are among the career stories they create together with the migration process. Starting from scratch while carrying the traces of the past, researching and evaluating career and educational opportunities is suitable for the definition of career resilience, struggling with difficulties and overcoming the obstacles encountered.

Key words:Refugee,The Career Resilience,Protective Factors

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	4
ÖZET	5
TABLolar LİSTESİ	9
ŞEKİLLER LİSTESİ	10
GİRİŞ	11
BİRİNCİ BÖLÜM	11
1.1.Problem Durumu	11
1.2.Araştırmanın Amacı	15
1.3.Araştırmanın Önemi	15
1.4.Araştırmanın Varsayımları	16
1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	16
1.6.Tanımlar.....	16
İKİNCİ BÖLÜM	18
KURAMSAL ÇERÇEVE	18
2.1.Kariyer Kavramı	18
2.2.Kariyer Gelişimi ve Kuramları	19
2.2.1. Yaşam Boyu Kuramı.....	19
2.2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	20
2.2.3. Hopson ve Adams'ın Yetişkin Geçişleri Modeli	20
2.2.4. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı	21
2.3. Yılmazlık ve Kariyer Yılmazlığı Kavramı	22
2.4.Yılmazlık ve Risk Faktörleri	24
2.5.Yılmazlık ve Koruyucu faktörler.....	25
2.6. Göç ve Göçün Sonuçları.....	26
2.7. Göçmenlerin İş Ve İstihdam Sorunları.....	27
2.8.Göçmenlerin Kariyer Gelişimi	28
YÖNTEM	32
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	32
3.1.Araştırma Modeli.....	32
3.2.Araştırma Grubu	32
3.3.Veri Toplama Araçları.....	34

3.4.Verilerin Analizi ve Yorumlanması	36
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	37
BULGULAR VE YORUM	37
4.1.Katılımcıların Demografik ve Mesleki Dağılımı.....	37
4.2.Kariyer Yılmazlık Faktörleri	38
4.2.1. Kariyer Yılmazlığı Benlik Saygısı Faktörü	38
4.2.2.Kariyer Yılmazlığı Bağlılık Duyma Faktörü	41
4.2.3.Kariyer Yılmazlığı Risk Alma Faktörü.....	44
4.3.İçsel Faktörlerin Dağılımı.....	45
4.4.Göçmenlerin Kariyer Hikâyesi	46
4.4.1.Kariyer Hikayesi: Geçmişin İzleri	47
4.4.2 Kariyer Hikayesi: Kendini Kanıtlama Arzusu	47
4.4.3.Kariyer Hikayesi: Yetkinlik Beklentisi.....	48
4.4.4.Kariyer Hikayesi: Sıfırdan Başlamak	49
4.4.5.Kariyer Hikayesi: Fırsatları Yakalamak:	50
4.4.6.Kariyer Hikayesi: Rehberliğe İhtiyaç Duyma.....	50
4.4.7.Kariyer Hikayesi: Ön Yargılarla Başa Çıkma.....	51
BEŞİNCİ BÖLÜM	53
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	53
5.1.Tartışma	53
5.2.Sonuç	57
5.3.Öneriler	57
KAYNAKÇA	59
EKLER.....	66

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1 Araştırma Çalışma Grubu.....	33
Tablo 2 Katılımcıların Mesleki Dağılımı	37



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1	Kariyer Yılmazlığı Faktörlerine İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli.....	38
Şekil 2	Benlik Saygısı Faktörüne İlişkin Kod- Alt Kod Modeli.....	39
Şekil 3	Bağlılık Duyma Faktörüne İlişkin Kod- Alt Kod Modeli.....	42
Şekil 4	İçsel Faktörlere İlişkin Kod Alt Kod Modeli.....	45
Şekil 5	Göçmenlerin Kariyer Hikayesi Kod-Alt kod Modeli	47



GİRİŞ

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1.Problem Durumu

İnsanoğlu yaşamı boyunca birçok zorlukla mücadele ederek yaşamını sürdürmektedir. Günümüz dünyasında bazı toplumlar mücadelenin yanı sıra sosyo-ekonomik olarak yüksek refah düzeyine sahip olmakla birlikte, bazı toplumlarsa savaş veya açlık gibi zorlu ve kaotik koşullarda hayatlarını sürdürmektedirler.

Tarih boyunca birçok uluslararası protokol ve sözleşmelerde kendine yer edinen “*mülteci*” kavramı Göç Terimleri Sözlüğünde, “ırkı, dini, tabiiyeti, belirli bir sosyal gruba mensubiyeti ve siyasi görüşleri yüzünden haklı bir zulüm korkusu nedeniyle vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve söz konusu korku yüzünden, ilgili ülkenin korumasından yararlanmak istemeyen kişi” tanımıyla yer almaktadır (Perruchoud ve Redpath, 2013).

Türkiye 2009 yılında yapılan görüşmelerle Suriye ile vizelerin kaldırılmasıyla beraber, 29 Nisan 2011 tarihiyle birlikte Suriye’deki çatışma ortamlarından kaçanlar için sığınma talepleri almaya başladı. Türkiye başlangıçta dahil olduğu” Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Cenevre Sözleşmesi “gereği kapılarını açtığı Suriye halkını sığınmacı olarak değil “misafir” olarak tanımlamıştır. Zamanla koruma altına aldığı Suriyeli sığınmacıların kamplara yerleştirilmesi ve kayıtlarının tutulması görevi için Afet ve Acil Durum Koordinasyon Başkanlığı (AFAD) ve Kızılay ile iş birliği yapılmıştır (İhlamur-Öner, 2014).

Zorunlu göç beraberinde geride bırakılan bir yaşamın izlerini taşımaktadır. Yeni bir ülkede yaşamak için yapılacak olan başlangıçla beraber uyum sorunları kaçınılmaz olarak gözlemlenmektedir. Başlıca problem iletişim dilinin bilmediği bir ülkede bulunmak gibi görünse dahi savaşın bıraktığı travmatik izlerin yanı sıra yeni bir ülkede karşılaşılabilecek olan ayrımcılık, ırkçılık, ekonomik açıdan geçim problemleri hatta ötekileştirme karşılaşılabilecek sorunlardandır (Ünal, 2014). Göçmenler için geride bırakılan bir ev ve yaşam söz konusudur. Birçok anıyı ülkesinde bırakıp yeni bir ülkede henüz bilmediği veya planlayamadığı yeni bir hayata adım atmak, kültürel farklılıklarla karşılaşmak, göç nedenine bağlı olarak maddi ve manevi kayıplar yaşamış olmak, barınma, beslenme, eğitim ve kariyer konusunda belirsizlik içinde olmak, yeni bir iletişim dilini öğrenmesi gerektiğiyle yüzleşmek gibi etkenler göçe bağlı başlıca travmatik etkenlerdir. Sığınmacılar için travma kavramı göç etmeden önce yaşanılan

savaş ve kayıplar değil, göç sonrası karşılaştıkları yeni ülkenin getirdiği yeni problemlerle birlikte çoklu bir hal almaktadır (Demirbaş ve Bekaroğlu, 2013).

Kendini ve içinde bulunulan problemi, durumu ifade etme aracı olarak kullanılan dildeki farklılıklar sığınmacılar için sosyal yaşantıları ve hizmet aldıkları kurumlarda uyum problemlerine yol açarken, yerel halk için de sığınmacılarla etkileşimde bulunma konusunda sorun taşımaktadır (Uzun ve Bütün, 2016). Göçmenlerin gelişiyle birlikte yerel halk da göçün ne olduğu, göçle gelen insanların ne kadar kalacağı, iletişim dili ve kültürel farklılıklar gibi belirsizlik içeren konularla karşı karşıyadır. Suriyeliler, Türklerin kendilerine kucak açtıklarını ve çok iyi ev sahipliği yaptıklarını söyledikten sonra, uzayan kalışların ilişkilerini ve duygularını etkilediğini ifade etmektedirler. Suriyelilere “sizi en çok rahatsız eden nedir” diye sorulduğunda, “bize ‘*misafir*’ denilmesi” şeklinde cevap vermeleri dikkat çekicidir. Zira misafirlik, bir hak değil, ev sahibine bağlı bir duygusal durumdur. Bu anlamda özellikle de süre uzarsa, ev sahibinin karşısındakine misafirliğini hatırlatması, “haddini bil” anlamına gelmektedir (Erdoğan, 2014).

Yerel halkla ilk karşılaşma ve uyum problemlerinin yanı sıra eğitim ve kariyer olanaklarının da yarım kalması veya başlanamaması başlıca problemlerden biridir. Savaş nedeniyle göç etmeden önceki süreçte de okulları kapatılan, eğitimlerine ara vermek zorunda kalan göçmenler, göç edilen yeni ülkede de eğitim fırsatı bulmakta zorlanmış, yeni başlangıçlar için öncelikle barınma ve beslenme gibi sorunları aşmaya çalışarak eğitimlerine ara vermek durumunda kalmışlardır. Türkiye’de kurulan Geçici Eğitim Merkezleri veya TÖMER gibi üniversitelere kabul ve denklik için dil kursu veren kurumlar eğitimleri kesintiye uğrayan göçmenler için bir başlangıç noktası olmuştur.

Suriye’de çıkan iç savaşla birlikte Türkiye göç alan ülke konumunda yer almıştır. Göçmenlerin Türkiye’ye gelişiyle beraber belirsizlikler yalnızca göçmenler için değil ülke vatandaşları için de mevcuttu (Ünal, 2014). Yıllara bağlı olarak artan göç miktarı ile uyum problemlerinin çözümüne yönelik Türkiye pek çok devlet kurumuyla birlikte hizmet sunmaktadır (Şimşek ve Kula, 2018). Bu hizmetler arasında, kültürel farklılıklara sahip sığınmacılara Türkiye’de geçici olarak ikamet ettikleri kentlerde başlangıçta oryantasyon programı sunulmaması ülkenin yasalarına ve kültürüne yabancı olarak kalmalarına yol açmış bu da ötekileştirilmelerine zemin hazırlamıştır. Sadece göç eden topluluğa değil, göç edilen topluluğa da uyum programları sunulması çevre halkının da farkındalığını arttırmada rol oynamaktadır (Deniz, 2011).

Savaş insanların hayatını tehdit ederken, ihtiyaçlarını karşılamanın ötesinde ayakta durmalarını dahi zorlaştırırken bazı insanlar bu koşullara rağmen sıfırdan başlayarak, yeni düzenlerini kurabilmekteler. Peki bu zorlu hayat şartları karşısında onlara ayağa kalkma gücünü veren, yola devam etmelerini destekleyen şey nedir?

İnsan, yaşamın tüm alanlarında hayatta kalmak ve gelişmek için uyum sağlamalıdır (Brown ve Lent, 2016). Bu uyum sağlama sürecinde günümüz psikoloji dünyası tarafından araştırılan dilimize “yılmazlık” olarak çevrilen “resilience” kavramı karşımıza çıkmaktadır. Yılmazlık ve kariyer uygunluğu kavramlarına ilgi giderek artmasına ve literatürde bir süredir mevcut olmasına rağmen, bu kavramlar mesleki psikoloji yazınında yeterince temsil edilmemiştir (Bimrose ve Hearne, 2012).

Yılmazlık, bozulmalardan geri dönme kapasitesidir. Kariyer açısından, esneklik, halihazırda geliştirdiğiniz kaynak ve stratejilerle mevcut kariyer hedeflerinize doğru ilerlemeye devam etme kapasitesidir; yani yaşanan kariyer engellerine rağmen sakın kalıp kariyer hedeflerine ve kariyer gelişimine devam edebilmektir (Seibert, Kraimer ve Heslin, 2016).

Yılmazlığın, iki nedenden dolayı kariyer belirleme sorunlarını çözme becerisiyle ilişkili olabileceğine inanılmaktadır. Birincisi, kariyer karar verme geç ergenliğin normatif bir görevidir ve yılmazlığın bu popülasyon için uyarlanabilir işlevlerle ilişkili olduğu bulunmuştur. İkincisi, yılmazlık çalışma ortamlarına uyum gösterme işleviyle ilgilidir (Shin ve Kelly, 2015). Bireylerin yılmazlık göstererek çalışma ortamındaki değişikliklere uyum ve kariyer yaşantısında karşılaşılan zorluklarla mücadele edebilme gibi becerileri sergilemesi, kariyer yaşamında başarılı bir ilerleyişin anahtarı olabilir.

Yılmazlık, bireyin sıkıntılara ve zor koşullara maruz kalmasına rağmen işlevsel olabilmesini sağlayan bireysel bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Önemli yaşam sıkıntılarında içinde bulunulan duruma uyum gösterildiğinden yılmazlık dinamik bir gelişim süreci olarak da ifade edilebilmektedir. Genç göçmenlerin kariyer yılmazlığını ölçmedeki zorluklardan biri, kültürlerarası denklik meselesidir. Yılmazlığın gerçekleştiği sosyo-kültürel bağlamı hesaba katma mücadelesi nitel araştırmalarla ele alınabilir. Önleyici ve tedavi edici müdahalelerin gelişimini bildirmek için genç göçmenlerin ihtiyaçlarının ve yılmazlık kaynaklarının daha iyi bir kavramsal anlayışı kullanılabilir (Sleijpen, Boeije ve Kleber, 2016).

Küreselleşen dünya ve beraberinde getirdiği değişikliklerden iş ve kariyer dünyası da etkilenmektedir. Bireylerin kariyerlerini inşa ederken neler düşündüğü, kariyer karar verme süreçlerinde nelerin etkili olduğu, sahip oldukları kalıpların neler olduğu gibi sorular

akademisyenleri de bu konuda araştırmalar yapmaya teşvik etmektedir. Günümüz dünyasında bireylerin kariyerleri ile ilgili endişeleri giderek arttığı ve söz konusu kariyer olduğunda çok sayıda kişinin belirsizliklerle karşı karşıya olduğu söylenebilir. Bu endişeli insanların çoğu savaş, din dil ve ırk ayrımcılığı, kaynakların azalması gibi nedenlerden ülkesini bırakmak zorunda olan göçmenlerdir. Evlerini ve işlerini kaybeden göçmenlerin başladıkları kariyer yolculukları da savaş nedeniyle kesintiye uğramaktadır. Göçmenler, göç ettikleri yeni ülkede karşılaştıkları dil engelleri, kimlik bilgilerinin resmi olarak tanınmayışı, yerel halk tarafından yapılan etiketlemeler, göç edilen ülkenin yerel sermayesinin sınırlı oluşu gibi zorluklar nedeniyle kariyer fırsatlarını değerlendirmeyi düşünememektedirler (Wehrle, Kira ve Klehe, 2019).

Araştırmalar yılmazlığın göçmenler için başarılı bir kariyer geliştirmekte önemli olduğunu ileri sürmüştür. Bu araştırmacılar yılmazlığı zorluklara rağmen sebat etmeye adanmışlık, kendini ve iş dünyasını net bir şekilde anlayabilme yeteneği ve gelişmiş bir kariyer hedefleri duygusu olarak tanımlamaktadır. Çalışma izni olmaksızın aile geçimini sağlayabilmek adına sigortasız çalışmalarının yanı sıra bazı göçmenler anlamlı bir iş bulmayı ve kariyer yolunda gelişim göstermeyi hedeflemektedir. Yeni bir ülkeye uyum sürecinde istenmediğini düşünen göçmenler için kariyer adımları atabilmek zor olmaktadır fakat öte yandan yeni bir iş göçmenler için faydalı ve iyileştirici olabilmektedir. Göçmenlerin uyum sürecinde problem olarak gördükleri dil becerisi ve buna bağlı olarak sosyalleşememenin üstesinden yeni bir iş ile gelinebilir. Kariyer fırsatlarını değerlendirirken sosyal ağlarını geliştirebilirler (Yakushko, Backhaus ve Watson, 2015).

Yeni başlangıçlar ve uyum süreci kariyer anlamında ele alındığında bireyin hangi kişilik özelliklerine sahip olduğu merak konusu olmuştur. Kariyer uyumu sürecinde kariyer yılmazlığının alt boyutları olarak karşımıza çıkan risk alma ve öz-yeterlilik kavramları göçmenlerin kariyer yılmazlığında vurgulayıcı rollerde olabilirler. İlk olarak risk alma faktörü belirsizlik içinde dahi fırsatları değerlendirebilmektir. Risk alma eğilimi Suriyeli göçmenler için mesleki yaşama giriş adımı olabilir. İkinci alt boyutumuz öz yeterlilik ise bireyin karşılaştığı farklı durumlara karşın kendi yetenek ve isteklerine karşı duyduğu güvenin temsilcisidir. Böylece yeni ve zorlu durumlar karşısında “ben yapabilirim” inanişıyla yordayıcı niteliktedir. Özellikle de belirsiz zamanlar ve zorlayıcı durumlar karşısında kişinin kendine dair inançları yılmazlık gösterebilmesi adına merkezi bir güç kaynağıdır. Bu da risk alma ve öz yeterliliğin göçmenlerin kariyer uyumları sürecinde başarılı bir düzenleyici olduğu varsayımını makul kılmaktadır. Yeni gelen göçmenlerin aktif olarak kariyer fırsatı arama beklentileri yalnızca risk

alabilmek ve kendi yeteneklerini sunma arzusunun ötesinde potansiyel engeller karşısında dirençli olabilmekle karşılık bulmaktadır. Bu durumda kariyer yılmazlığı göçmenlerin yaşadığı ciddi ve zorlu durumlara rağmen risk alma ve genel öz-yeterlilik duygusu ile birlikte psikolojik sağlamlığı ve enerjiyi yansıtmalıdır (Obschonka ve Hahn, 2018).

Göçmenler sağıktan eğitime kadar birçok alanda buldukları ülkede uyum sağlamaları gereken zorluklarla karşılaşır. Hiç şüphesiz bu alanlardan en önemlilerden biri de kariyer ve meslek edinmektir. Kimi göçmenler geldikleri ülkede yaptıkları mesleği devam ettirebiliyorken, birçokları istihdam olanakları, bulunan ülkenin şartları, denklik ve akreditasyon problemleri, uygulamalardaki farklılıklardan dolayı bir meslek edinmekte zorlanmaktadır (Stewart, 2007).

Mülteci kökenli insanlar için, yeniden yerleşim ülkelerinde anlamlı bir kariyer sürdürmek başarılı entegrasyonları için önemlidir. Ancak, çoğu için, bunu başarmak zor bir süreçtir (Abkhezr ve McMahon, 2017). Böylece bu araştırmada Türkiye'deki kariyerinde başarılı Suriyeli göçmenlerin kariyer yılmazlıkları incelenecektir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Türkiye'de yaşayan ve başarılı bir kariyer gelişimi gösteren Suriyeli göçmenlerin kariyer başarılarını açıklayan kariyer yılmazlık kaynaklarını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- Suriyeli göçmenlerin kariyer başarılarını artıran ve destekleyen yılmazlık becerileri nelerdir?
- Suriyeli göçmenlerin kariyer başarı sürecinde karşılaştıkları kariyer engelleri nelerdir?
- Suriyeli göçmenlerin kariyer engelleri ile başa çıkmak için kullandıkları/geliştirdikleri beceriler nelerdir?

1.3.Araştırmanın Önemi

Türkiye içinde bulunduğu coğrafya nedeniyle etrafındaki ülkelerde uzun yıllardan beri yaşanan ve hala da yaşanmaya devam eden savaş ve terör olaylarına bağlı olarak yoğun bir göç bölgesi olmuştur. Artan göçlere bağlı olarak insanlara barınma, yeme ve içme gibi hayati hizmetlerin yanı sıra koruyucu ruh sağlığı hizmetleri sunulması da önem arz etmektedir. Toplumsal yapı içerisinde artan uyum problemleri, işsizlik gibi etkenlerin çözümü yeni bir düzen için gereklidir. Kariyer yılmazlıklarının incelenmesi aracılığıyla ülkemizde yer alan diğer

göçmenlerin de kariyer fırsatlarını değerlendirebilmelerine ve kariyer danışmanlarının göçmen istihdamında aktif rol almasının desteklenebileceğine inanılmaktadır.

1.4.Araştırmanın Varsayımları

Araştırmadaki katılımcıların dil ve kültürel farklılıklar, savaş nedeniyle maddi ve manevi kayıplar, etiketlenme veya kabul görmeme, üniversiteler arası denklik ve uyum problemleri, iş ve istihdam alanları hakkında yeterli bilgiye sahip olunmaması gibi engellere rağmen, üniversite eğitimlerini sürdürmeleri, hali hazırda beklentilerini karşılayan maddi getiriye sahip iş imkanlarına sahip olmaları ve bir yandan da doktora gibi daha üst düzeyde akademik hedeflere sahip olmaları bu bireylerin kariyer yılmazlığına sahip olduklarını göstermektedir.

1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir:

- Dünya genelinde yaşanan Covid-19 salgını nedeniyle araştırmaya gönüllü katılım sağlayan sınırlı sayıda kişi ile görüşme yapılmış olmasıdır.
- Görüşmeler araştırmacı tarafından tercüman kullanılmadan, Türkçe olarak yapılmıştır.

1.6.Tanımlar

Göçmen: Kişinin kendi özgür iradesi ile maddi imkanlarını ve sosyal durumlarını geliştirmek amacıyla yeni bir ülkeye veya bölgeye göç eden kişi (Uluslararası Göç Örgütü, 2009).

Mülteci: herhangi bir nedenden dolayı can ve mal güvenliği tehlikede olan ve haksızlığa uğrayacağı korkusu ile vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan, bulunduğu ülkenin korumasından yararlanamayan ve ülkesine dönmek istemeyen kişilerdir (Akpınar, 2017).

Yılmazlık: İnsanın var olduğu sistem içerisindeki işlevlerini ve gelişimini tehdit eden, rahatsızlık verici duygu ve durumlarla başa çıkabilmesi ve uyum sağlama kapasitesidir (Masten, 2014).

Kariyer yılmazlığı: yıkıcı durumlar karşısında dahi değişikliklere uyum sağlayarak kariyerinde dayanıklılık ve yüksek düzeyde kalıcılık gösterebilmektir (Arora ve Rangnekar, 2014).

Risk Faktörleri: Bir tehlikenin meydana gelip gelmeyeceği ya da bir tehlike meydana geldiğinde ortaya çıkacak sonuç hakkında belirsizliği ifade eder (Masten ve Wright, 1998).

Koruyucu Faktörler: Risk olarak görülen tehlikelerin veya engellerin karşısında bireyin Yaşanan olumsuzluklara rağmen bireyin yapıcı tepki vermesini sağlayan, risklerin etkisini azaltan dayanaklardır (Kararımak, 2006).



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Kariyer Kavramı

Kariyer kavramını tam anlamıyla açıklayamasa da bazen çalışmanın ta kendisi veya bir mesleği gerçekleştirmeye karar vermek anlamında kullanılmaktadır. Bu tanımın kariyer kavramının tam karşılığını verememe nedeni kariyerin verilmiş kararlarla veya çalışma hayatıyla sınırlandırılmayacak olmasıdır. Kariyer yaşam boyu süren bir yolculuktur. Birey bu yolculuk boyunca kariyeriyle ilgili hayatına neleri dahil ediyorsa kariyerin tanımı budur. Aşılan zorluklar, öğrenilen bilgiler, edinilen yeni tecrübeler gibi daha birçok unsur bireyin toplam kariyerini oluşturur. Bu toplam kariyerin içinde bireyin sahip olduğu duygu ve düşünceler, benlik kavramı, yaşadığı çevre, kişisel sosyal özellikleri hatta zamanını değerlendirmek için yaptığı etkinlikler de dahildir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Oxford sözlüğü kariyeri, bireyin hayat boyu izlediği yol veya dikkate değer, herkes tarafından fark edilebilir bir ilerleme olarak tanımlamaktadır (Woodd, 1999).

Kariyer kavramı iki taraflı olarak incelenebilir. Bir taraf benlik algısı ve bireyin önemli gördüğü içsel meseleleriyle bağlantılıyken diğer taraf statü ve mesleğin ait olduğu resmi, kurumsal yapıyla bağlantılıdır. Buna göre kariyer kavramı, kişinin benlik algısı ile toplumsal rolleri arasında gerçekleşen bir süreci ifade etmektedir (Goffman, 1959). Bireyin emekli olana kadar belli bir işi ve görevlerini takip etmesi kariyer kavramının nesnelliğini ifade ederken, bireyin geçmiş anıları, şimdiki kazanımları ve geleceğe ilişkin beklentilerinin bütünleşmesi, bireyin iş dünyasında oluşturduğu yaşam öyküleri kariyer kavramının öznel tanımınıdır (Savickas, 1991).

Kariyer, yaşam boyu süregelen olaylar, hayattaki rollerimizin ve mesleklerin birey üzerinde etkili olmasıyla birlikte ortaya çıkan iş ve meslek yaşamında edinilen rollerde ilerleme, duraklama veya gerilemeleri de içeren gelişimsel bir yoldur. Bireyin hayattaki rollerine bağlı sergilenen etkinliklerin bütünüdür. Yaşam boyu sürmekle birlikte, karar vermekle bitmez veya bir mesleğe başlamayla kariyer bitmez, yaşam içerisinde gelişen bir dizi olay kariyeri de yapılandırır (Yeşilyaprak, 2018). Bireyin hayat boyu uğraşlarını ifade eden kariyer, kişisel mutluluğun bir parçasıdır. Kariyerden elde edilen motivasyon yaşam boyu etkilidir (Sharf, 2017).

2.2.Kariyer Gelişimi ve Kuramları

Kariyer gelişimi bireyin kariyer kimliğinin oluşum sürecidir. Bireyin kariyeri yaşamdaki yolculuğunun ve beraberindeki kimliğinin anlam kazanmasında etkilidir. Kariyer kimliği gelişmekte olan bir kariyeri temsil eder. Bazıları için kariyer kimliği çocukluktan veya ergenlikten itibaren kendini gösterse de yıllar içerisinde elde edilen tecrübeler ile şekillenmeye devam edecektir. Geleneksel toplumlar ve eski çağların aksine kariyer artık doğumdan önce belirlenmez, bireyler büyük oranda kendi hayallerinin peşinde koşar ve yetenek ve istekleri doğrultusunda bir kariyer oluşturmaya çalışırlar. Bu oluşum sürecinde hayallerine karşı duran engellerle mücadele etmek, kendini tanımak bireyin yaşam tecrübesini arttırarak onun kariyer kimliği oluşum sürecini destekler (Hoekstra, 2011). Son yıllarda önem ve değer kazanan kariyer gelişimi kavramı, geleneksel kariyer tanımlarının aksine kariyerin süreklilik arz ettiğini, değişim ve gelişime açık olduğunu, elde edinilen tecrübelerle kariyer sürecinin çeşitlenmesini ifade etmektedir (Kaya, 2018).

Bireyin sosyal yaşantısı, kariyer gelişimi sürecinde etkilidir. Karmaşık olan bu süreç çeşitli kuramlarla farklı açılardan incelenmiştir. Bu kuramların birçoğu kariyer gelişimi sürecinde “seçme” davranışını vurgular ve bireyin karar verme sürecine de yer verir. Kariyer gelişimi kuramları ile ilgili araştırmalar sürse de bu kuramlar ne kadar kapsayıcı olsa da dört dörtlük kariyer davranışı açıklayan bir kuram söz konusu değildir. Yön gösteren bir harita olarak kabul edilen kariyer gelişimi kuramları kariyer danışmanlığı sürecinde de oldukça etkin rol oynamaktadır (Yeşilyaprak, 2018). Kariyer gelişim kuramları doğrudan göçmenler için oluşturulmuş olmasa dahi risk altındaki bireylerle ilgili yaklaşımları barındırmaktadırlar.

2.2.1. Yaşam Boyu Kuramı

Kariyer danışmanlığı alanına önemli katkılar sunan Super'a göre kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Bireyin kariyer gelişimini hem bireysel hem çevresel etmenlerin etkilediğini ifade eden Super, benlik kavramı üzerinde yoğunlaşmış ve kariyer gelişimini beş gelişim evresinde incelemiştir. Her bir evre kendi içerisinde bazı gelişim görevlerini içermekte ve bu görevlerin tamamlanması bireylerin kariyer tercihleri üzerinde önemli bir rol almaktadır (Yeşilyaprak, 2018).

Mesleklerle ilgili edinilen bilgiler kültürler arası farklılıklar gösterebilir. Yeni bir ülkeye adım atan göçmenler için kariyer gelişimi evrelerinde yer alan görevler, göçmenlerin bireysel rolleri ve benlik kavramları gibi etkenler nedeniyle farklılaşabilir. Super'ın kariyer gelişimini

değerlendirme çalışmaları kültürel farklılıklara duyarlı yaklaşımları da içinde barındıracak şekilde genişletilmektedir. Göçmenlerin kendi kültürleri ile göç edilen yeni ülkenin kültürünü bütünleştirmeleri kariyer gelişimleri sürecinde onlara büyük katkılar sunmaktadır. Göçmenlerin Super'in gelişim evrelerine uyum sağlayabilmesi bireyin kariyer dünyasına da uyum sağlayabilmesinin anahtarıdır (Sharf, 2017).

2.2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Başlangıçta kariyer öz-yetkinlik kuramı olarak bilinen ve 1980 yıllarında ortaya çıkan sosyal bilişsel kariyer kuramı bireylerin inançları üzerine yoğunlaşarak, onların başarıya ulaşmalarına odaklanır. Kariyer seçiminde önemli rol oynayan değerler, ilgiler ve yetenekler bireyin inançları ile bağlantılıdır. İnançlar bu sürecin merkezinde yer alır. Kuramın temel kavramları arasında öz-yetkinlik, sonuç beklentileri ve hedefler bulunmaktadır. Bandura 'ya (1986) göre öz-yeterlilik, bireylerin planlanan veya hedeflenen performansla ulaşabilmesinde gerekli adımları atabilmelerini destekleyen ve zamanlama, organizasyon sürecinde onları destekleyen bir beceridir. Öz-yetkinlik becerisi göçmenlerin yerleştikleri yeni toplumda yeteneklerini sergilemeleri, ilgi ve değerlerini keşfetmelerini güçlendiren, ön yargılarla veya onlar adına var olan mitlerle başa çıkabilmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte göçmenlerin mesleki becerilerini geliştirmeleri için desteklenmeleri, öz-yetkinlik inançları ve paralelinde de kariyer gelişimleri üzerinde olumlu etkiye sahiptir. (Sharf, 2017).

2.2.3. Hopson ve Adams'ın Yetişkin Geçişleri Modeli

Bireylerin kariyer örüntüsünde zaman zaman kriz ve geçiş dönemleri yer alabilir. Kriz kavramı olumsuz durumlara işaret ederken, bireyin ani zorlukların üstesinden gelmek için yeni yöntemler geliştirmesi gerekebilir. Kariyer krizlerine odaklanan bu kuram mezuniyet, taşınma, aile üyelerinin kaybı veya işten çıkarılma gibi geçişleri de incelemektedir. Krizin getirdiği stresi azaltmayı hedefleyen kuram göçmenlerin maruz kalabileceği ayrımcılık üzerine de yoğunlaşmaktadır. Göçmenler için yeni bir ülkeye gelmek ön yargılar ve ayrımcılık gibi kriz durumlarını tetikleyebilir. Bu kriz anı göçmenler için ayrımcılık nedeniyle şok olma ve içinde bulunulan durumu inkâr etme veya önemsememe devamındaysa kendinden şüphe ederek öfkelenme aşamalarının yaşanmasına zemin hazırlayabilmektedir (Sharf, 2017).

2.2.4. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer gelişim kuramları arasında oldukça önemli bir yere sahip olan bu kurama göre kariyerin oluşumunda geçmiş anılarımız, tecrübelerimiz, bireyin öznel tanımı ve geleceğe ilişkin hedefler ve beklentiler etkilidir. Savickas, kariyerin birey için öznel tanımına önem vermekle birlikte farklı kuramlardan da etkilenecek bireysel farklılıkları düzeylere ayırmıştır. Bununla birlikte ne, nasıl ve niçin soruları ile kariyeri çevrelemiş ve *kariyer uyumu* üzerine de yoğunlaşmıştır. Birey içinde bulunduğu toplumla ne kadar bütünleşirse kariyer uyumu da bu oranda artacaktır. Mesleki geçişler ve krizler ile başa çıkabilmek de kariyer uyumunun bir parçasıdır. Düşünme, kontrol etme, merak ve güven olmak üzere kariyer uyumu dört boyuttan oluşmaktadır. Bireyler yaşamları boyunca karşılaştıkları veya karşılanacakları kriz anları ve geçiş dönemlerinde başa çıkabilme yöntemi olarak bu dört boyuttan faydalanmaktadır. Bu dört boyut aşağıda yer alan soru cümleleri açıklanabilir:

- Bir geleceğim var mı? (Düşünme)
- Geleceğimi kim kontrole diyor? (Kontrol)
- Gelecekte ne yapmak istiyorum? (Merak)
- Yapabilir miyim? (Güven)

Bireyin kariyer uyumunda kendine yönelttiği gelecek ile ilgili soruların yanı sıra *yaşam temaları (hikayeleri)* kavramı ile bireyin geçmişte ve şimdiki zamanda kendini nasıl algıladığı üzerine yoğunlaşmaktadır. Yaşam hikayeleri bireyin kariyer gelişiminin devamlılığında kariyer uyumu kavramı ile birlikte önemli bir rol oynamaktadır (Yeşilyaprak, 2018).

Göçmenlerin taşıdığı kültürel değerlere, geçmiş yaşantılara ve gelecek beklentisine kariyer yapılandırıcılığı açısından bakıldığında değerlendirme süreci farklılaşmaktadır. Kültürel farklılıklar kariyer dünyasındaki davranışları ve uygulamaları farklı yorumlara açık hale getirebilir (Sharf, 2017). Kariyer uyumunun dört boyutunu içeren soruları kendine yönelten bir göçmenin vereceği cevaplar beraberinde göç etme nedenini içeren yaşam temalarından etkilenmektedir. Savaş nedeniyle ülkelerini geride bırakan göçmenlerin yaşam temalarında yer alan öznel algı göç ile birlikte farklılaşabilir, bu durum kariyer uyumu sürecine ve krizlerle başa çıkabilme yöntemlerine yansıtılmaktadır.

2.3. Yılmazlık ve Kariyer Yılmazlığı Kavramı

Yılmazlık, insanın trajedi, travma, sıkıntı, zorluk ve yaşam stresleri karşısında uyum sağlama yeteneğidir (Newman, 2005). Yılmazlık, riskli durumlar karşısında gelişen bireysel farklılıklarla ilgilidir. Bazı insanlar strese ve zorluklara yenik düşerken, diğerleri hayati tehlikelerin üstesinden gelir. Ancak yılmazlık, bireyin sabit bir özelliği olarak görülemez. Yaşamlarının bir noktasında zorluklarla başarılı bir şekilde başa çıkan kişiler, durumları farklı olduğunda diğer stres faktörlerine olumsuz tepki verebilirler (Rutter, 1987). 19 Bireyler aile ilişkileri, eğitim ve akademik hayat, kariyer gibi yaşamın sunduğu çeşitli alanlarda güçlüklerle karşılaşabilir. Kariyer yılmazlığı kavramıysa bireyin kariyer edinme, sürdürme veya geliştirme sürecini içeren kariyer yaşamındaki zorlukların üstesinden gelebilmesidir.

Kariyer motivasyonunun bakım bileşeni olan kariyer yılmazlığı, bireyin değişen koşullara uyum sağlama ve olumsuz çalışma durumlarıyla başa çıkma becerisini içerir. Kariyer yılmazlığı, inisiyatif göstermeyi, iş problemlerini yapılandırmayı ve zaman baskısı, kaynak eksikliği veya meslektaşların ve alt grupların kötü yönleri gibi durumsal kısıtlamalarla karşı karşıya kaldıklarında performans seviyelerini korumaya çalışmayı içerir (Noe, Noe ve Bachhuber, 1990).

Kariyer yılmazlığı yaşam boyunca kariyer ve kişi-çevre uyumunu kolaylaştıran önemli bir psikososyal kaynaktır. Kariyer yılmazlığı bireyin direncinin daha az uygun ortamda bozulmasıdır. Bireyin kariyer yaşamındaki stres ve zorluklardan kurtulmasının anahtarı olan kariyer yılmazlığı üç alt boyuttan oluşmaktadır. Birincisi benlik saygısı boyutudur. Benlik saygısı içerisinde özerklik, özerkliğe ihtiyaç duyma, uyum sağlama, iç kontrol, başarıma arzusu, girişkenlik, yaratıcılığa ihtiyaç, ruhsal çalışma standartları ve gelişme yönelimi ve öz-yeterlilik gibi etkenleri bulundurmaktadır. İkinci bir alt etki alanı ise risk alma eğilimidir. Güvenceye ihtiyaç duyma, belirsizlik ve belirsizliğe tahammül etmek gibi etkenler bireyin risk alma eğiliminin bir parçasıdır. Üçüncü alt etki alanı bağlılıktır. Buna kariyer bağlılığı, yüksek kabul ihtiyacı ve akran onayı ihtiyacı da dâhildir. Bireyin kariyerine olan bağlılığında veya zorluklara rağmen devam edebilmesinde kendisini bağlı hissettiği aile, akran veya iş arkadaşları gibi etkenler rol oynamaktadır. Kariyer yılmazlığının yüksek olması bireyin çevresel koşullara karşı duyarsız olduğu, var olan zorlu şartlar karşısında ilgisiz kaldığı anlamına gelmez tam aksine olumsuz çalışma koşullarıyla başa çıkabilme yeteneğinin göstergesidir. (London, 1983).

Benlik saygısının en kapsamlı tanımı bireyin kendini hayatın birçok alanında başarılı ve gururlu hissetmesidir. Bireyin bu hissiyata ulaşabilmesi için kendini eleştirmesi ve kapsamlı

olarak artı ve eksi tüm yönleriyle kendini tanımaya çalışması gerekmektedir. Benlik saygısının kaynaklarından biri yeterlik duygusuyken, benlik saygısının seviyesi bireyin kariyerindeki başarısını, stresle başa çıkabilme becerisini etkilemektedir (Özkan, 1994). Bandura'ya (1982) göre, öz yeterlilik kavramını ilgili ve gerekli davranışları, herhangi bir durum karşısında sergileyebileceğine dair düşünceleri taşımaktır. Pozitif psikolojinin keşfedilmesiyle birlikte öz yeterlilik kavramı da kariyer danışmanlığı araştırmalarına konu olmaya başlamıştır. Bu araştırmalar öz yeterliliğin iş performansı, akademik başarı ve işe bağlılık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Dönmezoğulları, 2020). Kişisel hedeflerin belirlenmesinde rol oynayan, mesleki beklentiler ve bireyin eğitim süresi boyunca edindiği yeterlilikler aynı zamanda kariyer ile ilgili kararlar adına da belirleyici olmaktadır. Bireylere sunulan eğitim fırsatlarının yanı sıra işgücü piyasası ve ekonomik etkenler de kariyer belirleme sürecindeki karar aşamasında etkilidir (Fidan, Fidan ve Öztürk, 2018).

Kariyer yılmazlığı, "bireylerin değişen koşullara uyum sağlama, işi ve çeşitli değişiklikleri karşılama, yeni ve farklı insanlarla çalışmayı benimseme ve kendine güven ve risk alma istekliliği sergileme yeteneğinin bir ürünüdür." Bu yeteneğe eşlik eden 4 motivasyon tutumu vardır;

- Kariyer yönetimi için benlik saygısı,
- Kariyer başarısının bireyin kendi kimliğinin bir tanımı olması,
- Kendine güven gibi geleneksel kariyer ilkelerinden bağımsız olarak kuruma olan güven ve aidiyet hissi,
- Belirsizliklere rağmen olumlu bir tutum sergileyerek değişime açık olmak ve sık değişikliklerle baş edebilme inanca sahip olma (Van Vuuren ve Fourie,2000).

Yapılan çalışmalar, geleceğe ilişkin olumlu motivasyon kaynaklarının kariyer yılmazlığını güçlendirici bir enerji verirken, olumsuz duyguların tam tersi var olan yılmazlık enerjisini tehlikeye attığını göstermektedir (Coetzee, Mogale, Potgieter, 2015).

Kariyer yılmazlığı kavramı bu çalışmadan neredeyse 40 yıl önce ortaya atılmasına rağmen çok az kişi tarafından incelenmiştir. Kariyer yılmazlığı insanların mevcut veya gelecekteki işyerinde başarıya ulaşması için gerekli bir özellik olduğundan, kariyer yılmazlığının yapısı ve bunun kariyer inançları gibi diğer kariyer değişkenleriyle nasıl ilişkili olduğu hakkında daha fazla çalışma yapılması, insan gücünü tasarlama veya geliştirme konusunda önemli bir iç görü sağlayacağı gibi kariyer danışmanlığını da geliştirecektir (Liu, 2004).

Bireyin kariyerinde karşılaştığı zorlukları ele alacağından kariyer yılmazlığı kavramı kariyer danışmanlığında da önemli bir yere sahip olacaktır. Zıtlıkları bir arada bulunduran kariyer yılmazlığına, sahip olduklarına odaklanma çerçevesinden bakıldığında odaklanmanın amacı, güçlükleri ele almak için umut, iyimserlik ve beklenti gibi yılmazlığın pozitif psikoloji yapılarını kullandığını söylenebilir. Kariyer yılmazlığını araştırırken bu olumlu ve koruyucu faktörleri ele almak, aynı zamanda da karşılığındaki risk faktörlerini belirlemeyi de kolaylaştırır (Ebersöhn, 2010).

2.4.Yılmazlık ve Risk Faktörleri

Günümüz psikoloji araştırmalarında psikolojik sağlamlık kavramı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Kelime kökeni olarak Latince “resiliens” kavramından türeyerek, sıkıştırılsa bile eski formuna geri dönebilen bir esneklikten bahsedilmektedir. Psikolojik sağlamlıktan bahsediliyorsa eğer kişinin mutlaka bir tür risk altında olması veya zorluk yaşaması gerekmektedir.

Risk faktörleri insanların problemlerinin süregelmesinde rol oynayan, çocuk ve yetişkinleri sıklıkla tehdit eden okul terki, kural dışı davranma, istemsiz sonuçlar doğurabilecek olayların yaşanabilme olasılığını arttırmaktadır. Bazı risk faktörleri şunlardır;

- Erken doğum,
- Olumsuz yaşam olayları,
- Ebeveyn kaybı,
- Savaş ve doğal afetler

Psikolojik sağlamlık açısından bakıldığında risk faktörleri üç başlıkta incelenmektedir (Masten, Morison, Pellegrini ve Tellegen, 1992).

- Bireysel Risk Faktörleri
- Ailesel Risk Faktörleri
- Çevresel Risk Faktörleri

Risk faktörleri erken meydana gelen ve sonraki olayın yordanmasında belirleyici olan olayları ifade eder (Lober, 1990).

Bir bireyin yılmaz olarak nitelenebilmesi yüksek riske rağmen olumlu sonuç elde etmesini, kariyer yılmazlığı açınsındansa kariyerini tehlikeye atacak yüksek risklere maruz kalmasına rağmen kariyer yolculuğuna devam etmesi ve başarı elde etmesi gerekmektedir.

2.5.Yılmazlık ve Koruyucu faktörler

Yılmazlık zorlu koşullara ve risk faktörlerine rağmen yola devam edebilmektir. İnsanların strese ve sıkıntıya verdiği tepkideki bireysel farklılıkların pozitif kutbunu tanımlamak için kullanılan koruyucu faktörler kavramı, yılmazlık üzerine yapılan çalışmaları temel almıştır. Bazı bireylerin, diğer insanların pes etmesine ve umudunu kaybetmesine neden olan aynı zorluklarla karşı karşıya kalmasına rağmen, yüksek öz saygı ve öz yeterliliğini korumayı neden ve nasıl başardığı, bazı insanların nasıl oluyor da dönebilecekleri sırdaşları olduğu, kriz anlarında etkin bir şekilde kullanabilecekleri sosyal desteklere sahip olmalarını nasıl sağladıkları gibi sorulara yanıt aramak isteyen araştırmacılar koruyucu faktörler üzerine yoğunlaşmıştır (Rutter, 1987).

Yapılan araştırmalar yılmazlık gösterebilen bireylerin risk faktörlerine karşı dirençli olarak koruyucu faktörlerine sığındığını işaret etmektedir. Bu bireyler proaktif bir düşünce eğilimi ile yüksek enerjiye sahiptirler. Koruyucu faktörlerin üç işlevi vardır;

- Olumsuz olayların etkisini azaltır,
- Bireylerin sorunlu yollardan kaçınmasına veya bunlara direnmesine yardımcı olur ve
- Olumlu ve başarılı yolları teşvik eder (Martin, 2002).

Koruyucu faktörler, bireysel özellikler, ailesel ve çevresel faktörler ya da bu boyutların etkileşiminden kaynaklanan durumları içerebilir. Zekâ, öz farkındalık, benlik saygısı, umut, destekleyici anne-baba tutumu, akran desteği gibi faktörler koruyucu faktör olarak nitelendirilebilir (Gizir, 2007).

Richardson (1990)'a göre bir bireyin daha dirençli olabilmesi, yılmazlık gösterebilmesi için zorluklardan, stres faktörlerinden ve risklerden geçmesi, hayatını yeniden düzenlemesi, deneyimlerden öğrenmesi ve daha fazla başa çıkma becerisi ve koruyucu faktörlerle daha güçlü yüzeye çıkması gerektiğidir. Bu koruyucu faktörler;

- Amacın peşinden koşabilmek, kendini vermek
- İyi benlik saygısı
- İyi karar verme becerileri
- Daha yüksek bir güce inanç
- İç kontrol odağı
- Özgüven
- İyi mizah anlayışı

- Kişisel güçlü yönler ve beceriler
- Değer-davranışsal uygunluk (kişinin inançlarına uygun davranma)
- Kendine hâkim olma
- Ruhun bağımsızlığı
- Psikolojik sağlamlık (kontrol, bağlılık ve meydan okuma) olarak adlandırılabilir

Yılmazlığın çekirdeğinde yer alan kendini toparlama kuvveti üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde içsel faktörlerin koruyucu kaynaklar arasında yer aldığı görülmektedir. Pozitif düşünebilme, kendini yeterli görme ve problemlerle başa çıkabilme stratejilerine sahip olabilmek gibi faktörlerin yanı sıra yanı sıra sabır, azim ve umut gibi başlıklar da içsel faktörler arasındadır (Terzi, 2006). Bireyin kişisel farkındalığı ve kendini kabul süreci ile birlikte, sosyal alanda yetkinlik, öğrenmeyi öğrenmek gibi kavramlar da bireysel koruyucu faktörler arasındadır (Gizir, 2007).

2.6. Göç ve Göçün Sonuçları

Göç coğrafi konum değişikliğiyle beraber, bir toplumun kültürel, ekonomik ve siyasi yapısında da değişikliklere neden olabilen bir hareketliliklerdir. Günümüzde göç hareketleri iş ve istihdam fırsatlarının yetersizliği, ekonomik sıkıntılar, savaşlar gibi birçok nedenden gerçekleşmektedir.

Toplumlar, farklı grupları ve değişik kültürel değerleri içinde barındıran bir sistemdir. Göçün nihayetindeyse tüm bu farklılıkları genelleyerek, göç edilen yeri kurulacak yeni bir hayatın merkezi haline getirmek yer almaktadır (Akıncı, Nergiz ve Gedik, 2015). Bireylerin kendi arzu ve istekleriyle gerçekleştirdiği göçlerin yanı sıra zorunlu göçlerle birlikte “göç olgusu” üzerine araştırmalar yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu çalışmadan üç yıl öncesinin verilerine göre dünyada 68.35 milyon insan zorunlu olarak göç etmiştir. Bunun 40 milyonunu ülke içi göçler oluştururken, 25.4 milyonunu mülteciler, 3.1 milyonunu ise sığınmacılar oluşturmaktadır. Dünyadaki mültecilerin yaklaşık %50’sini Afrika (2.3 milyon), Suriye (6.3 milyon) ve Afganistan’dan (2.6 milyon) göç eden mülteciler oluşturmaktadır. Mültecilere en çok ev sahipliği yapan ülkeler arasında Türkiye, (3.5 milyon), Uganda (1.4 milyon), Pakistan (1.4 milyon), Lübnan, (1 milyon) ve İran (979.400) bulunmaktadır. Bu ülkeler arasında üç buçuk milyon mülteciyi kabul eden Türkiye rakamsal olarak başı çekmektedir (Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği [UNHCR], 2018).

Genel olarak mülteciler psikolojik, sosyal, duygusal ve ekonomik travmalar yaşamaktadır (Karaman ve Ricard, 2016). Bu travmaları atlatan mülteciler, ev sahibi ülkelerde kendilerini iyileştirmek ve yeniden düzenlerini kurmak konusunda zorluk yaşayabilmektedir. Bazen yaşadıkları travmaların tetiklenmesi sorunuyla da karşılaşabilmektedirler (Karaman ve Ricard, 2016; Newman vd., 2018). Mültecilerin sayısının gün geçtikçe artmasıyla beraber çektikleri sıkıntılar daha da görünür hale gelmiştir.

Dünyanın farklı ülkelerinde mültecilerin benzer sorunları için araştırmalar yapılmakta ve politika geliştirilmektedir. İngiltere’de mültecilerin ve sığınmacıların istihdam engellerini ve eğitim ihtiyaçlarını anlayabilmek amacıyla yapılan araştırmanın sonuçlarına göre mülteciler tercümanlık, yiyecek içecek hizmeti, fabrikalar ve temizlik gibi kalifiye olunması gerekmeyen işlerde çalışmaktadır. Ayrıca iş gücü piyasasına katılma sürecinde, mülteci topluluklarını etkileyen faktörler: işveren tutumu, yaş, eğitim, dil yeterliliği, işgücü piyasasındaki deneyim seviyesi ve iş arayışının kültürel yönü, varış tarihi ve oturma süresi, göç nedenleri, cinsiyet, kültürel farklılıklar ve sosyal topluluk ağlarını içerir (Bloch, 2002). İngiltere Parlamentosu üyesi ve Mülteciler Parti Meclis Grubu üyesi Thangam Debonnaire, istihdama katılmayan sığınmacıların yerel ekonomiye de katkı sağlamadıklarını, dolayısıyla bu durumun faydadan çok zararı olabileceğini belirtmiştir (Times, 2018).

Türkiye Göç İdaresi, Göç ve Türkiye dergisine (2015) göre,

Türkiye küresel bazda değerlendirildiğinde kabul ettiği göçlerle ve uluslararası iltica (koruma) alanındaki tutumuyla örnek niteliğindedir. Türkiye’de bulunan yabancıların kişisel hakları gözetilerek, nitelikli personellerle, göç süreci ile ilgili gerekli görülen işlemlerin zamanında sonuçlandırılabilmesi ve göç hakkındaki politikaların yordayıcı hedefler doğrultusunda iş birliğine dayalı bütünsel bir yaklaşıma sahip göç yönetimi devreye sokularak, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Mülteciler Derneği, 2017 verileriye Türkiye’nin en çok Suriye’den göç aldığını belirtmektedir.

2.7. Göçmenlerin İş Ve İstihdam Sorunları

Newman ve arkadaşları (2018) göçmenlerin topluma yeniden uyum sağlamasındaki en önemli mekanizmanın ücretli istihdam olduğunu belirtmiştir. İsveç ve Norveç’te bulunan Bosna ve Kosovalı göçmenlerin entegrasyon politikalarının iki önemli ayağı olarak iş verme ve ev sağlama yardımları görülmektedir. İstihdama, konaklamaya, eğitim ve dil eğitimine katılma izni verilmiş olan geçici koruma statüsündeki mülteciler uyum sürecinin ilk aşaması için iyi bir başlangıç elde etmektedirler (Valenta ve Bunar, 2010).

Alan yazında göçmenlerin istihdamı ve kariyer edinme süreçleri üzerine farklı çalışmalar yapılmıştır. Örneğin, Pajic, Ulceluse, Kismihok, Mol ve Hartog (2018) Hollanda ve Yunanistan’da bulunan göçmenlerle yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye, kariyer engelleri ve iş aramada öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Buna göre tecrübe edilmiş sosyal engeller düşük olduğu zaman psikolojik sermaye ve iş aramada öz yeterlilik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermaye, sosyal kariyer engelleri tarafından etkilenmektedir. Aynı zamanda iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve yılmazlık kavramları ile bireysel kariyer uyumu arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca, gelineen ülkede gösterilen güvenli tutumların iş bulmada etkili olduğu belirtilmiştir (Pajic, Ulceluse, Kismihok, Mol ve Hantog, 2018).

Göçmenlerin yeni bir ülkede en yoğun karşılaştıkları sorunların başında işsizlik gelse de “çalışma izni” gibi resmi evrakların düzenlenmesi veya kaçak çalıştırılma da bu sorunlar arasındadır. Özellikle sayıları 2 milyonu aşan Suriyeli mültecilerin başta inşaat, tekstil ve hizmet sektörü olmak üzere pek çok alanda istihdam edilmesi beklenmektedir (Koç, Görücü ve Akbıyık, 2015). Göçmenlerin ülkenin işsizlik ve istihdam sorunlarını arttırması yönündeki düşüncelerin önüne geçebilmek için, göçmenlerin meslekleri ile uyumlu işlere yönlendirilmesi gerekir (Lordoğlu, 2015).

Göçmenler beraberlerinde yaşadıkları travmaları da getirirler ve araştırmalar göçmenler için işsizliğin yeni bir travma olduğunu ve zararlı bir zihinsel risk olduğu sonucuna varmaktadır. Ayrıca devam eden bu travmalar göçmenler için işlevsiz bir kariyer demektir. Mevcut risk durumu ele alındığında göçmenler için iş ve istihdam alanları oluşturulmalı, sunulan hizmetlerle göçmenlerin benzersiz deneyimlere ulaşmaları sağlanmalıdır. Böylelikle potansiyellerini keşfetme fırsatı bulabilirler (Zacher, 2019).

2.8.Göçmenlerin Kariyer Gelişimi

Göçmenlerin sağlıktan eğitime kadar birçok alanda buldukları ülkede uyum sağlamaları gereken zorluklarla karşılaşır. Hiç şüphesiz bu alanlardan en önemlilerden biri de kariyer ve meslek edinmektir. Kimi göçmenler geldikleri ülkede yaptıkları mesleği devam ettirebiliyorken, birçokları istihdam olanakları, bulunan ülkenin şartları, denklik ve akreditasyon problemleri, uygulamalardaki farklılıklardan dolayı bir meslek edinmekte zorlanmaktadır (Stewart, 2007). Bu şartlar altında göçmen aileleri ve toplulukları çocuklarını ve gelecek nesillerini buldukları ülkenin şartlarına ve istihdam olanaklarına göre bir mesleğe yönlendirmeye veya kariyer gelişimlerini desteklemeye çalışırlar. Bu noktada ev sahibi

devletlerin göçmenlerin kariyer gelişimi ve mevcut iş gücü için geliştirdiği politikalar, uygulamalar ve prosedürler göçmenlerin topluma ve iş hayatına adapte olabilmeleri için büyük önem arz etmektedir (Zacker, 2019).

Kariyer gelişimi kavram olarak bireyin dönemler içinde artan ve değişen kişisel ilgilerini ve faaliyetlerini ele almaktadır (Greenhaus, Callanan ve Godschalk, 2000; Zacker, 2018). Zacker (2018) yaptığı çalışmada göçmenlerin- özelde lise ve üniversite öğrencilerinin- kariyer gelişimlerini sosyal-bilişsel kariyer teorisi, yaşam boyu yaşam alanı teorisi ve kariyer yapılandırma teorilerini temel alarak ele almıştır.

Sosyal-bilişsel kariyer teorisi Bandura'nın (1986) sosyal-bilişsel kuramına dayanmaktadır ve insanların akademik ve mesleki ilgilerine odaklanmaktadır. Ayrıca, mesleki ve eğitimsel seçimlerinin bireysel ve dışsal etkenlerden nasıl etkilendiğini açıklamaktadır. Bu kuramın eyleme dayalı yaklaşımına göre göçmenler, belli bir dereceye kadar, bir ülkedeki işgücü piyasasının fırsatları ve kısıtlamaları bağlamında kariyer gelişimlerini aktif olarak yönlendirebilirler (Lent, Brown ve Hackett, 2002; Zacher, 2018). İkinci bir teori ise yaşam alanı teorisi ve sosyal-bilişsel kuramın aksine kariyer gelişimini hayat boyu devam eden bir süreç olarak ele alır (Super, 1980). Bu kuram kariyer gelişimini büyüme (4-13 yaş), araştırma/keşif (14-24 yaş), yerleşme/tesis etme (25-44 yaş), koruma/sürdürme (45-65 yaş) ve çözülme/çöküntü (65 yaş ve sonrası) olarak beş dönem altında toplamıştır. Bu teoriye göre göçmenlerin karşılaştıkları sorunlar ve zorluklar farklı dönemlerde (kariyerin erken, orta ve son dönemi) kronolojik yaşlarından bağımsız olarak ele alınabilir (Zacher, 2018). Bu teori göçmenlerin koşullarından dolayı değiştirmek zorunda oldukları iş ve uğraşlarına vurgu yapması açısından da önemli bir noktaya değinmektedir. Son olarak, kariyer yapılandırma kuramı yukarıda bahsedilen her iki kuramdan da mesleki deneyimlere getirdiği açıklamalardan dolayı ayrılmıştır. Bu kuram insanların kariyerlerini inşa ederken yaşam boyu sahip oldukları geçişlerden, travmalardan, hikayelerden kısacası yaşantılardan etkilendiklerini ileri sürmüştür (Savickas, 2013). Kariyer yapılandırma kuramı, mültecilerin mesleki kişilik tipleri ve ilgi alanlarındaki, birbirlerinden ve mülteci olmayanlardan nasıl farklılaştığını, mültecilerin çeşitli kariyer görevlerine, geçişlerine ve travmalarına uyum sağlama konusunda psikososyal kaynaklar ve yetkinliklerden nasıl yararlandıklarını ve mültecilerin sıklıkla parçalara ayrılan kariyer gelişimine nasıl anlam getirdiğini araştırarak mültecilerin kariyer gelişimine verimli bir şekilde uygulanabilir (Zacher, 2018).

Göçmenlerin kariyer gelişimlerini inceleyen alan-yazındaki mevcut çalışmalar mesleki tutkular, iş arama, bir işe girme, mesleki görev ve zorluklara adapte olma ve kariyer danışmanlığı uygulamalarına odaklanmıştır. Uygulamaya dönük çalışmalar ise çok sınırlıdır (Morrice, 2011). Son yıllarda Suriye’de ve Irak’ta yaşanan olaylar ve sonucunda yaşanan zorunlu göçler, araştırmacıların ilgisini bu alana yönlendirmiştir. Ancak ülkemiz büyük oranda göçmenlere ve mültecilere ev sahipliği yapmasına rağmen bu alanda yapılan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Yapılan çalışmaların çoğu göçmenlerin karşılaştıkları uyum problemleri ile ilişkili görülmektedir (Aygül, 2018; Levent ve Çayak, 2017; Erdem, 2017, Tanrıku, 2017). Mesleki anlamda Halk Eğitim Merkezleri’nde meslek edindirme kursları düzenlenmektedir. Ancak eğitim sıralarında olan ve ileride ülke ekonomisine ve iş gücüne katkıda bulunabilecek potansiyele sahip liseli mülteci öğrencilere yönelik çalışmalar zayıf kalmaktadır.

Dünyanın farklı yerlerinde zorunlu olarak başka ülkelere göç etmiş, liseli göçmenler üzerinde yapılan çalışmalarda önemli sonuçlar elde edilmiştir. Tlhabano ve Schweitzer (2007) tarafından liselerde okuyan Sudanlı ve Somalili mülteciler ile yapılan bir çalışmada öğrencilerin mülteci olarak göçtükleri ülkenin dilini öğrenmekte zorlanmalarından, yükseköğretim sisteminin kendi sistemlerinden farklı olmasından, taşınma sürecinde eğitimlerine ara vermek zorunda kalmalarından ve diğer faktörlerden kaynaklı zorluklarla karşılaşmalarına rağmen mesleki hırslarının yüksek olduğu bulunmuştur. Nunn, McMichael, Gifford ve Correa-Velez (2014) tarafından Avustralya’da ergenler üzerine yapılan başka bir çalışmada ise katılımcıların ileride yapmak istedikleri işleri etkileyen en önemli etmenlerin mesleki ilhamlar, ailevi zorunluluklar, eğitim fırsatları ve sosyal çevre olduğu bulunmuştur. Bir diğer çalışma da ise Prokop (2013) yapısal bir yaklaşımla öğrencilere yaklaşmış ve toplumun ve okulların sunduğu olanakların (kariyer merkezleri, mülteci danışma merkezleri, iş kurumları, vb.) göçmenlerin bir üst eğitim kurumlarına (üniversiteler) veya teknik eğitim veren okullara gitmelerinde etkili olduğu sonucuna varmıştır.

Göçmenlerin kariyer gelişiminin sadece hangi işe uygun olduklarıyla veya ilgileriyle alakalı olmadığı, aynı zamanda iş arama becerileri ve kendilerini mevcut ülkenin iş gücü piyasasına bütünleştirebilmeleriyle alakalı olduğu söylenebilir. İş arama, kişilerin okuldan iş hayatına geçiş sürecinde sıklıkla karşılaştıkları bir durumdur. Karaman (2018) tarafından Türkiye’nin farklı illerinde 17-30 yaş arası Suriyeliler ile yapılan “Suriyeli Mültecilere Yönelik Kariyer Eğitimi ve Yüksek Öğretim Bilgilendirme” seminerlerinde katılımcıların büyük çoğunluğunun iş arama, görüşme, dilekçe yazma, bir işe başvurma, bir üst eğitim kurumuna

geçiş yapma ve diploma denkliği alma gibi konularda bilgi ve beceriye sahip olmadıkları, bu alanda bilgi ve beceri kazanmaya ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Bu anlamda, Zacher (2013) iş arama becerileri gelişmiş mültecilerin iş gücü piyasasına daha çabuk uyum sağladıklarını ve iş bulma sürecinde daha başarılı olduklarını iddia etmektedir. Willott ve Stevenson'un (2013) yaptıkları başka bir çalışma da bu iddiayı doğrulamaktadır. Yazarlar, çalışmaya yönelik tutumların ve iş arama deneyimlerinin mültecilerin çalışma motivasyonu ve mesleklerine olan bağlılıkları ile ilişkili olduğunu bulmuştur.

Göçmenler yeni yerleştikleri ülkede başlangıçta barınma, yeme içme gibi temel yaşam problemleri ile ilgili endişelenmektedir. Bu endişelerin giderilmesinin ardından kariyer gelişimi sürecine odaklanılabilir. Ev sahibi ülkenin sunacağı destekleyici hizmetler aracılığıyla göçmenlerin toplumsal yapıya uyumluluğu artırılabilir ve beraberinde üretkenlikte olumlu etkilenebilir. Kariyer gelişiminde yaşam rolleri arasındaki etkileşim ve edinilen tecrübeler önemlidir. Yürütülecek kişisel sosyal ve mesleki rehberlik hizmetleri ile göçmenlerin kariyer gelişimi süreci desteklenebilir (Chen, 2008).

Göç ile birlikte kültürlerarası yüzleşmeler başlamaktadır. Küreselleşmenin de temelini oluşturan bu yüzleşmeler kültürlerin birbirlerini tanımalarında ve uyum sürecinde oldukça etkilidir. Başlangıçta çatışmalar söz konusu olsa da kültürler birbirlerinin farklılıklarını kabul ettiğinde geçici zorluklar yerini bireylerin kişisel ve kariyer gelişimlerine bırakacaktır (Zacher, 2019).

YÖNTEM

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1.Araştırma Modeli

Araştırmada Suriye’de yaşanan savaşın ardından göç etmek zorunda kalan bireylerin kariyer yılmazlık süreçlerini daha kapsamlı inceleyebilmek için nitel araştırma modelinden faydalanılmıştır.

Söz konusu nitel araştırma olduğunda herkesçe onaylanan, makul görülen bir tanım yapmak oldukça güçtür. Nitel araştırmayı kaleme alan birçok yazar ve araştırmacı tanım yapmaktan kaçınmaktadır. (Yıldırım, 1999). Yapılabilecek en iyi tanım nitel araştırmanın, belli olgu veya olayları kendi doğal ortamları içerisinde çok yönlü ve uzun süreli olarak derinlemesine incelemektir (Saban, 2017).

Yapılan bu araştırma doğrultusunda nitel araştırma türlerinden “olgubilim (fenemonoloji) çalışması” kullanılmıştır. Olgubilim yöntemi, hayattaki tecrübelerin incelenmesi fırsatını sunan bir yöntemdir (Kocabıyık, 2016). Olgubilim yönteminde, birbirinden farklı kişilerin tecrübeleri parantezlenir, analiz sürecinden geçirilir ve karşılaştırma yapılarak gerçeğe ulaşmak hedeflenir (Patton, 2002). Suriyeli göçmenlerin göç öncesi ve göç sonrası kariyer yaşamlarına ilişkin deneyimleri, karşılaştırmaları, yaşadıkları güçlükleri, zorlukları veya fırsatları analiz edebilmek yapılan bu çalışma için oldukça önemlidir. Olgubilim çalışması bireylerin kişisel algılarıyla edindiği tecrübeleri içeren bir süreç olduğundan araştırmacılar tarafından uygun bir yöntem olarak görülmüştür.

3.2.Araştırma Grubu

Araştırmada yer alan katılımcılar Suriye’de yaşanan savaş nedeniyle ülkelerini geride bırakarak Türkiye’ye göç etmiş 25-37 yaş aralığındaki kariyer hedefleri doğrultusunda ilerleyen göçmenlerdir. Çalışma grubu 3 kadın 9 erkek katılımcı ile oluşturulmuştur.

Çalışma grubu savaş nedeniyle eğitim ve kariyer fırsatlarını kaybetmeler dahi yeni bir ülkede yeni başlangıçlar yapmış, üniversite lisans eğitimi tamamlayıp, yüksek lisans veya doktora eğitimine devam eden, aktif olarak mesleğini icra eden ve bireysel kazanca sahip orta ve yüksek gelirli bireylerden oluşmaktadır. Çalışma grubu oluşturulurken Türkçe dil yeterliliğine önem verilmiş olup, katılımcılar Türkiye’de de üniversite eğitimi aldıklarından TÖMER yeterlilik belgesine sahiptirler.

Araştırma kapsamında “ölçüt tabanlı” örnekleme seçimi yapılmıştır. Ölçüt tabanlı veya ölçüt dayanlı örneklemede çalışma başlamadan önce önemli bulunan özellikler listelenir ve sonrasında çalışma grubunda yer alacak kişiler bu özelliklere göre belirlenir (Merriam,2018). Ölçüt örnekleme yaklaşımında araştırmada gözlem birimlerinin belirli niteliklere sahip kişilerle oluşturulduğu, örneklem için önceden belirlenmiş ölçütlerle uyuşan kişiler örnekleme alınır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016).

Çalışma grubu oluşturulmadan önce araştırmacıların belirlediği ölçüt Suriye’den savaş nedeniyle Türkiye’ye göç ettikten sonra eğitim fırsatlarını değerlendirerek kariyer hedeflerine devam edip başarılı olan, Suriye’deki kariyeriyle Türkiye’deki kariyerini kıyaslayabilecek deneyimlere sahip kişilerin seçilmesidir.

Tablo 1 Araştırma Çalışma Grubu

Katılımcılar	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Meslek
K1	Kadın	Yüksek Lisans	Gıda Mühendisi
K2	Kadın	Yüksek Lisans	İşletme
K2	Kadın	Yüksek Lisans	Öğretmen
E1	Erkek	Doktora	Bilgisayar Mühendisi
E2	Erkek	Yüksek Lisans	Makine Mühendisi
E3	Erkek	Doktora	Arapça Öğretmeni
E4	Erkek	Yüksek Lisans	Elektrik Elektronik Mühendisi
E5	Erkek	Yüksek Lisans	İnşaat Mühendisi
E6	Erkek	Doktora	İnşaat Mühendisi
E7	Erkek	Yüksek Lisans	İşletme/Finans
E8	Erkek	Tıpta Uzmanlık	Doktor
E9	Erkek	Tıpta Uzmanlık	Göğüs Cerrahisi

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplamak için “görüşme yöntemi” kullanılmıştır. Araştırmada yanıtlanmayı bekleyen sorular çerçevesinde belirlenen kişilerden veri toplamak görüşme olarak ifade edilebilir. Bu yöntem araştırmacılara belirli konular hakkında derinlemesine bilgi sağlayabilir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Araştırmada görüşme aracı olarak “Göçmen Kariyer Yılmazlığı Görüşme Formu” kullanılmıştır. Görüşme formu ile ilgili detaylı bilgiler aşağıdaki başlıkta yer almaktadır.

Göçmen Kariyer Yılmazlığı Görüşme Formu

Açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formu savaş nedeniyle göç etmek zorunda kalan bireylerin hayatlarını sürdürdükleri yeni ülkede başlayan veya devam eden kariyer yolculuklarındaki yılmazlık süreçlerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Görüşme formunun belirlenme sürecinde yılmazlık, kariyer yılmazlığı, psikolojik sağlık ve göç literatüründen faydalanılmıştır. Alanda yer alan yılmazlık ölçekleri de incelenerek nitel araştırmanın özelliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Hazırlanan sorular iki alan uzmanının katkılarıyla birlikte iki defa güncellenmiştir. Ağırlıklı olarak kariyer yılmazlığının alt boyutlarından benlik saygısı, risk alabilme ve bağlılık çerçevesinde oluşturulan 15 soruluk formda, yapılan iki revizyonla soru sayısında azaltmaya gidilerek, konuşmaya davet edici soru köklerine özen gösterilmiştir. Alınan uzman geri dönüşleriyle birlikte, görüşme yapılacak bireylerin her iki ülkedeki kariyer yolculuklarını ifade edebileceği, yalnızca yılmazlık alt boyutlarını değil aynı zamanda araştırmacıların risk faktörleri ve koruyucu faktörleri de ele alabileceği sorularla güncellenerek 8 soruya düşürülmüştür. Uzmanlara tekrar iletilen görüşme formu onay almakla birlikte, görüşme formunun anlaşılabilirliğini test edebilmek için pilot görüşme uygulamasına gidilmemiştir. Tüm bu değişiklik süreçlerinde görüşme formu örneğinin “Kariyerinizde başarıya ulaşmanızda, zorluklara direnmenizde çevrenizin desteği hakkında neler söyleyebilirsiniz?” gibi yönlendirici sorulardan arındırılmış, yerini kapsayıcı ve yoruma daha açık “Kariyerinizde yılmazlık konusunda size destek olan ne tür kaynaklara (koruyucu faktörlere) sahip olduğunuza inanıyorsunuz?” gibi sorulara yer verilmiştir.

Görüşme formunun oluşturulma ve düzenlenme süreçlerinde “ne oldu, nasıldı” gibi soru köklerinin yerine “açıklar mısınız, değerlendirir misiniz?” gibi sonda görevi görmesi hedeflenen soruların varlığı önemsenmiştir.

İçinde bulunulan pandemi süreci nedeniyle görüşmeler başlangıçta planlandığı gibi yüz yüze değil online olarak görüntülü bir şekilde sürdürülmüştür. Görüşme öncesi bireylere araştırma kapsamı, ses ve görüntü kaydı alınması hakkında gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Görüşmelerde tercüman kullanılmamış, Türkçe yeterliliği belli bir seviyede olan kişiler araştırmaya dahil edilmiştir. Böylece görüşmede üçüncü bir kişinin varlığı söz konusu olmayarak katılımcı bireyler daha rahat hissetmiştir. Aynı zamanda tercümandan kaynaklı yorumlama hatalarından kaçınılmış, deneyimler birinci ağızdan araştırmacılara aktarılabilmektedir. Savaşın bıraktığı izler nedeniyle bazı sorularda katılımcıların duraksadığı gözlemlenmiştir. Bu gibi durumlarda katılımcılara yeterli süre tanınmıştır.

Nitel araştırmalarda inandırıcılığın sağlanmasında sürecin detaylıca açıklanmasının yanı sıra teorik dayanaklar da oldukça önemlidir. Güvenirliği arttıran faktörler arasında sürecin ve bulguların berrak bir şekilde aktarılması, farklı uzmanlarca sürecin izlenmesi ve literatürün gösterdiği ışıkta kalınarak değerlendirilme yapılması yer almaktadır (Demir,2017). Araştırmaya dahil edilen bilgilerin eksik veya yanlış olmaması adına katılımcı teyidi alınmıştır.

Görüşmeler öncesinde bazı sorunlar yaşanmıştır. Pandemi nedeniyle belirlenen ölçütlerde katılımcılar bulmak güçleşmekle birlikte, kariyer hedeflerini gerçekleştiren bireylerin Türkiye dışında yaşamayı tercih ettikleri göçmen toplulukları tarafından aktarılan bir bilgidir. Ayrıca görüşme yapılan bireyler yoğun iş ve eğitim temposu içerisinde olduklarından görüşme saatleri birçok kez yeniden planlanmış, bazıları iptal edilip çok daha ileri tarihlere ertelenmiştir. Görüşme anında soruların ve yanıtların karşılıklı daha iyi anlaşılabilmesi adına tekrarlamalar yapılmış ve teyit almaya özen gösterilmiştir. Araştırmada var olan bu güçlüklerle rağmen hedeflere ulaşılmıştır. Görüşme formundan bazı örnekler maddeler şu şekildedir;

- Kariyer yaşamınızın Türkiye'ye gelmeden öncesi ve sonrası arasında ne tür benzerlik ve farklılıklar görüyorsunuz? Açıklar mısınız?
- Kariyerinizde bugünkü başarınızı Göç ettikten sonra hangi özelliklere sahip olduğunuz için (kişisel,çevresel,ekonomik,sosyal) elde ettiniz? Ne olmasaydı bugün başarılı bir kariyeriniz olmazdı?
- Kariyerinizde size engel olan ne tür **risk faktörlerine** sahip olduğunuza inanıyorsunuz?
- Elinizde sihirli bir değnek olsa daha başarılı bir kariyeriniz olması için neleri değiştirdiniz?

3.4.Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Katılımcılar ile yapılan görüşmelerde gönüllülük ilkesi temel alınmıştır. Çalışma kapsamında kullanılmak üzere ses kaydı alınmıştır. Kaydedilen görüşmeler verilerin kaybolmamasına özen gösterilerek olduğu gibi bilgisayar ortamına (Word Office) aktarılmıştır. Elde edilen bu verilerde bilgisayar destekli nitel veri analizi programı olan MAXQDA 20 kullanılarak içerik analizi yapılmıştır. MAXQDA programı nitel araştırmalarda son derece önem verilen geçerlilik ve güvenilirliği arttırabilmek ve koruyabilmek amacıyla sıklıkla kullanılmaktadır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4.1. Katılımcıların Demografik ve Mesleki Dağılımı

Örneklemede bahsedildiği üzere bu araştırma kapsamında 3'ü kadın, 9'u erkek olmak üzere savaş nedeniyle Suriye'den Türkiye'ye göç etmek zorunda kalan çeşitli üniversitelerde (Cerrahpaşa, Eskişehir Anadolu vb.) eğitim-öğretim hayatlarına devam eden Tablo 2'den de incelenebileceği üzere katılımcıların bağlı bulunduğu meslek grupları değişkenlik göstermektedir. Mezun oldukları veya öğrenim hayatlarına devam ettikleri fakülterle bakıldığında 6 katılımcının Mühendislik Fakültesi'nden, 2 katılımcının Tıp Fakültesi'nden, 2 katılımcının Eğitim Bilimleri Fakültesi'nden ve 2 katılımcının da İktisadi Ve İdari İşler Fakültesi'nden mezun oldukları görülmektedir. Katılımcılar arasında Türkiye'ye gelmeden önce farklı meslek gruplarına ilişkin eğitim görenlerin olmasının yanı sıra, liseden mezun olamayan ve aynı bölümü Türkiye'de de okumaya devam edenler mevcuttur.

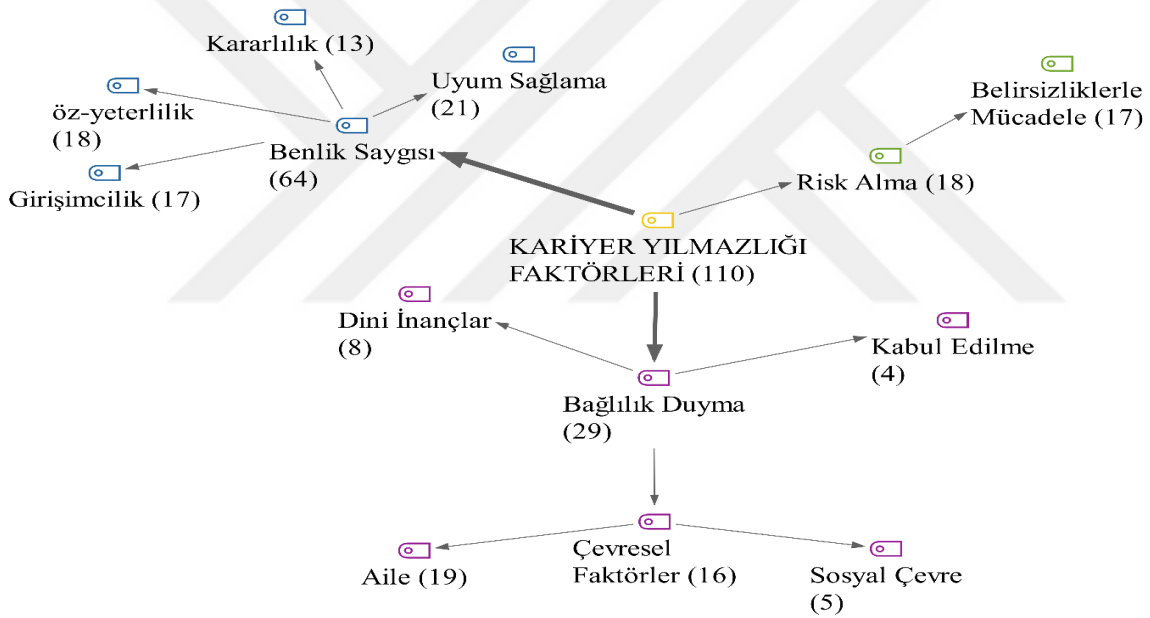
Tablo 2 Katılımcıların Mesleki Dağılımı

Katılımcılar	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Meslek	Türkiye Öncesi Öğrenim
K1	Kadın	Yüksek Lisans	Gıda Mühendisi	Lise Terk
K2	Kadın	Yüksek Lisans	İşletme	Lise Terk
K3	Kadın	Yüksek Lisans	Öğretmen	İngilizce Öğretmenliği
E1	Erkek	Doktora	Bilgisayar Mühendisi	Lise Terk
E2	Erkek	Yüksek Lisans	Makine Mühendisi	Mekatronik Mühendisliği
E3	Erkek	Doktora	Arapça Öğretmeni	Lisans Mezunu
E4	Erkek	Yüksek Lisans	Elektrik Elektronik Mühendisi	Mühendislik Terk
E5	Erkek	Yüksek Lisans	İnşaat Mühendisi	İnşaat Mühendisliği Stajyerlik
E6	Erkek	Doktora	İnşaat Mühendisi	Mühendislik Terk
E7	Erkek	Yüksek Lisans	İşletme/Finans	Hukuk Fakültesi Terk
E8	Erkek	Tıpta Uzmanlık	Doktor	Eczacılık Terk
E9	Erkek	Tıpta Uzmanlık	Göğüs Cerrahisi	Tıp Fakültesi Terk

4.2.Kariyer Yılmazlık Faktörleri

Katılımcılar ile yapılan görüşmeler London (1999), tarafından belirlenen kariyer yılmazlığı faktörlerine göre kodlanmıştır. Yapılan bu görüşmeler sonucunda katılımcı bireylerin sahip olduğu kariyer yılmazlığı faktörlerinden “Benlik Saygısı” faktörü katılımcılar arasında yoğun olarak ön plana çıkmakla birlikte benlik saygısının hemen ardından “Bağlılık Duyma” ve “Risk Alma” faktörü sıralanmaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin sahip oldukları kariyer yılmazlığı faktörleri Şekil 1’de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların sahip oldukları kariyer yılmazlığı faktörlerinden benlik saygısı, bağlılık duyma ve risk alma faktörlerinin de alt kodları olduğu görülmektedir. Benlik saygısı faktöründe uyum sağlama, bağlılık duyma faktöründe ise çevresel faktörleri daha yoğundur.

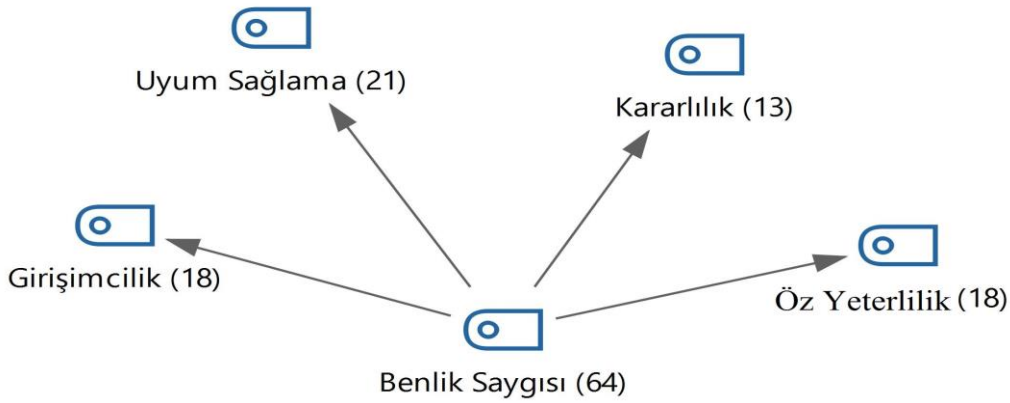


Şekil 1 Kariyer Yılmazlığı Faktörlerine İlişkin Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli

4.2.1. Kariyer Yılmazlığı Benlik Saygısı Faktörü

Kariyer yılmazlığının alt boyutlarından olan benlik saygısı özerlik, uyum sağlayabilme, girişimcilik ve inisiyatif alabilme, kararlılık gibi içsel standartlardan oluşur. Şekil 2’de yer alan benlik saygısı faktörünün alt kodlarının dağılımına bakıldığında “uyum sağlama” alt kodunun daha yoğun olduğu görülmektedir. Uyum sağlama alt kodunu ise öz yeterlilik, girişimcilik ve kararlılık takip etmektedir. Göçmenler için uyum kavramı hem onların yeni bir ülkeye

alışmasını hem de o ülkenin de göçmenlerin varlığına alışmasını içeren karşılıklı bir süreçtir. Yeni bir dil ve kültürel öğelerin varlığına uyum göstermek zaman almaktadır.



Şekil 2 Benlik Saygısı Faktörüne İlişkin Kod- Alt Kod Modeli

Örneğin katılımcılardan **E5** yaşadığı bu süreci şöyle ifade etmiştir:

“Ben buraya geldim, dili öğrendim okula girdim ya 1.sınıfta çok zorlandım. Hocayı anlamıyorsunuz sormaya çekiniyorsunuz, sınıfta teksiniz. Bazıları ben yapamayacağım deyip bırakıyor. Böyle olmaması lazım. Ama insanın ekine bir fırsat geçince onu sonsuza kadar değerlendirmesi lazım bende pes edip başka bölüme geçebilirdim. Ama pes etmedim. “

Katılımcılardan **E9**'u ise uyum sağlama sürecini şöyle ifade etmiştir:

“Yabancı dil çok önemli. Türkçe bilmiyordum, öğrenemeseydim eğitime devam edemezdim. Sosyal adaptasyonda zorlandım, iletişim kuramıyordum. Biraz kültür farklılıkları vardı. Dil öğrenmek çok fark etti.”

Benlik saygısı faktörü içerisinde yer alan öz-yeterliliği katılımcılardan **E1**, şu sözleriyle işaret etmektedir:

“Bizim mesleğimizi gerçekleştiren kişi sayısı çok az ve akademik başarı istiyor. Matematik, Programlama iletişim becerileri istiyor bu alanlarda da kendimi başarılı görüyorum çünkü daha mezun olmadan birçok teklif alıp çalışmalarda bulundum.”

Katılımcılardan **K1**'in ise öz yeterliliğe sahip olduğunu şu sözlerinden çıkarabiliriz:

“Çok iyi bir noktada olduğumu düşünüyorum. Küçüklüğümden beri başarılıydım. Suriye’de çok iyi eğitim aldım Halep’te Amerikan Kolejinden mezun oldum.

...

Erasmus'a bile gittim. Gaziantep Üniversitesinde Erasmus'a giden ilk Suriyeli öğrenciyim. Yurtdışında fuarlara dahi gittim dereceyle mezun oldum. Ama mezun olduktan sonra babamı kaybettim. Zorlandım ve küçük yaşta bu acıları çektim. Bu nedenle kariyerimde iyi olduğumu düşünüyorum. “

Göç etmeden önceki süreç değerlendirildiğinde, iş dünyası ve girişimcilik adına bireyin yetenekleri, mesleki deneyimleri ve girişime bakış açısı gibi ögeler de incelenmektedir. Dil ve kültürel etkilerin yanı sıra göçün sosyo-ekonomik etkileri de yadsınamaz. Göçmenler için karşılımları çıkan fırsatları değerlendirmek ve yeni fırsatlar yaratmak göçün sosyo-ekonomik çerçevesi içinde değerlendirilebilir. Araştırma kapsamında katılımcıların Türkiye'ye geldikten sonra yeni iş kollarını denediği, sahip oldukları farklı dilleri avantaja çevirerek tercümanlık gibi işlerde çalıştıkları ve geçimlerini sürdürebilmek, kendilerine yeni eğitim ve kariyer fırsatları yaratabilmek için çabaladıkları görülmektedir.

Örneğin katılımcılardan **E2** Ekonomik girişimlerde bulunma sürecini şöyle ifade etmiştir.

“Buraya geldiğimde hazırlık okurken, çalışmak zorunda kaldım. İdari işler, İnşaat firmalarında pazarlama bölümünde çalıştım. Farklı işler yapmak zorunda kaldım para kazanmak için. Sonunda kendi işimi yapabiliyorum. “

Katılımcılardan **E3** girişimde bulunarak dernek kurma hikâyesini şöyle açıklamaktadır:

“Sadece öğretmen değilim eşim okuyacak, anne babama ben bakıyorum çocuklarım var. Bunun yanı sıra etrafımdaki mağdur insanlara destek oluyorum. STK lar ile iletişimim iyiydi ve Suriyeliler için bir dernek kurdum.

...

Şanslıyım hem Arapça hem Türkçe biliyorum. Her ikisini de konuşabilenlere çok ihtiyaç var. Adana'ya gelme nedenim uzaktan bir akrabam burada yaşıyor. Ve beni burada herkese tanıttı. Türkiye'de 6 sene yaşamak da bir avantaj oldu. Çok iyi tanıyabildim ülkeyi. İlk geldimizde dernek kuran arkadaşlarım vardı başarılı olamadılar onların hatalarından ders aldım.”

Kariyer yılmazlığı açısından bireyin kariyer kararları olumsuz iş koşulları karşısında direnebilmekte önemli bir rol oynamaktadır. Göçmenler için yeni bir kariyer için karar verme süreci her şeylerini geride bırakmaları da göz önüne alındığında hızlı ve sağlıklı olmak durumundadır.

Katılımcılardan **E1** bu süreci şöyle açıklamaktadır:

“Türkiye’ye gelmeden önce ne iş yapacağımı ne okumak istediğimi biliyordum. Hep buna göre tercih yaptım Türkiye’ye geldikten sonra. Kararlı olduğum için belki.

...

Bu bölüme başladıktan sonra hiç acabalarım olmadı, duraksamadım, yola devam ettim. Kendi akranlarımla karşılaştığımda liseyi bitirip üniversite tercihi yaparken kaybolanlar hep kaybolmaya devam ederler, ne istediklerini, yollarını bilmiyorlardı. Bu benim için böyle değildi. Kararlıydım.”

Katılımcılardan **E4** ise şu sözleriyle kararlılığa değinmiştir:

“Her açıdan yeni bir hayata başladım. Bu da kendimi çok, biraz aşağı çekti. Sıfırdan başladım. Kendimi çok üzüyordum, ne olacağımı bilmiyordum. Ama zamanla seçimlerimi yaptım. Suriye’de seçimlerim yoktu. Şahsen doğru kararlar aldığım için başarılıyım. Herkes bu kararları almayabilirdi. “

Katılımcılardan **E7** ise göç etmeden öncesi ve sonrası hakkındaki kararlarından şöyle söz etmektedir:

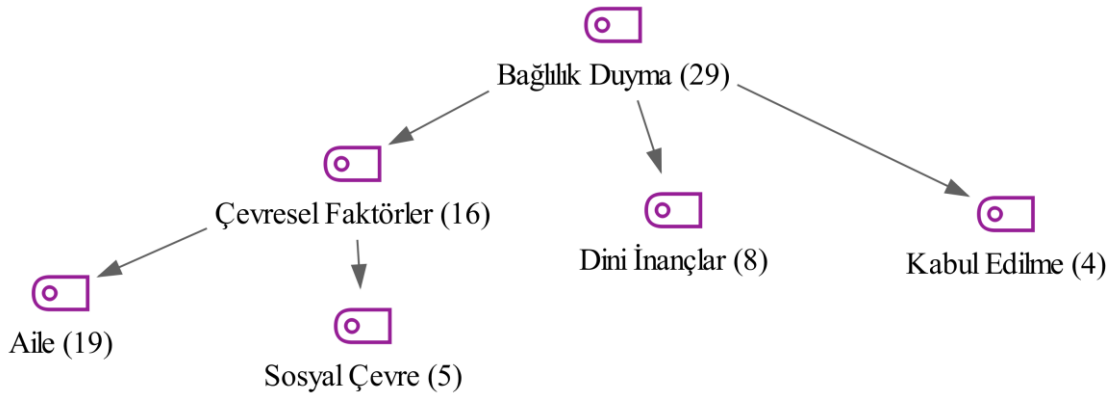
“Hukuk fakültesinde okurken Suriye’de özel şirketlerde ticaret kanunları ile ilgili çalışmak istiyordum ama Türkiye’de işletme ve finansa başlayınca ekonomik danışmanlık yapmak istediğime karar verdim. Şu anda da uluslararası bir şirkette finans danışmanıyım.”

4.2.2.Kariyer Yılmazlığı Bağlılık Duyma Faktörü

Kariyer yolculuğunda pek çok sorunla karşılaşılsa da bazı insanlar bu zorlukların üstesinden gelmeyi başararak kariyer yılmazlığı gösterirler. Bu yılmazlık sürecinde onlara ışık tutan faktörlerden biri de bağlılıktır. Yalnızca kariyer bağlılığı değil aynı zamanda içinde bulunulan kariyere ulaşma sürecinde destek olan bireylerin varlığı, iş yaşamındaki sosyal çevre,

dini inançlar ve başkalarının kabul görme de bireyin zorluklarla karşılaşsa da içinde sahip olduğu kariyerde direnebilmesine veya daha ileriye gidebilmesine destek olur. Şekil 3'te gözlemlenebileceği gibi bağlılık duyma faktörünün alt kodlarından çevresel faktörler daha etkili olmakla birlikte onu takip eden alt kodlar dini inançlar ve kabul edilme olmuştur.

Çevresel faktörler bireyin aldığı kararların yanı sıra karşılaştığı sorunları aşma noktasında da destekleyici bir role sahiptir. Araştırmacılar bu çalışma kapsamında çevresel faktörleri kendi içerisinde iki alt koda daha ayırarak katılımcıların aile ve sosyal çevrelerinin onlar üzerindeki etkilerini de kodlamıştır.



Şekil 3 Bağlılık Duyma Faktörüne İlişkin Kod- Alt Kod Modeli

Katılımcılardan E2 çevresel faktörlerden aile desteğini şu sözleriyle işaret etmektedir:

“Hayallerim vardı. Ulaşmak istediğim hayaller... Ailem beni destekliyordu, başaracağımı biliyorlardı, yanımda oldular. Hayallerim için hep kendimi geliştirmem gerektiğine inandım ve buna göre çalışıyorum. “

Katılımcılardan E7 ise kariyer yolculuğunda aileye verdiği önemden şöyle bahsetmektedir:

“Benzerlik hemen hemen yok oradan gelince hayata bakış açım değişti kendi ülkeniz eviniz var çalışmadan da yaşayabiliyorsunuz. Buraya gelince kariyerin önemini anladım. Kariyerin benim ve ailem için önemli olduğunu burada anladım.” ve yine sahip olduğu kaynakları açıklarken şu ifadeleri kullanmıştır:

“Özel sebeplerim var. Ailem dağıldı ablalarım farklı ülkelerde kardeşim başka yerde ve ben kendimi onlardan sorumlu hissediyorum başarılı olayım onlara destek olayım.”

Çevresel faktörler içerisinde yer alan sosyal çevre kişisel hayatta yer alan arkadaşlıklar, iş yaşamında kurulan arkadaşlıklar ve hatta yönetici, idareci pozisyonundaki bireylerden meydana gelebilir.

Katılımcılardan **K1** sahip olduğu ve onu destekleyen kaynaklardan bahsederken şu ifadeleri kullanmıştır:

“Çok disiplinliyimdir ama hayatımda bana çok destek veren, bana inanan kişiler var. Bu kişiler benim önümü açtı. Fırsat sağladılar, desteklediler ve bunlar Türkler. Bu nedenle Türk ailem de varmış gibi hissediyorum. Onlar benim şansım.”

Bağlılık duyma faktörü içerisinde yer alan dini inançlar da bireyin kariyer yılmazlığı sürecinde yeni yolları keşfedebilmesinde ve uyum göstermesinde etkilidir.

Katılımcılardan **E3** kendisini destekleyen kaynaklar hakkında şu ifadeleri kullanmıştır:

“Allah’a şükür Müslümanız, Müslüman insan hedefsiz olmamalı. 1. Hedefim var hayatta 2. De başkasına örnek olmak lazım. Toplumda hedefsizler var ama ilk kaynak Allah’a inanmak. Ayetleri lise yıllarımdan beri önemserim. Allah için yaşayıp insanlara yardım etmek ilk desteğim, ikinci desteğim sıkıştığım zaman dua ederim, üçüncü olarak da ailem anne ve babamın duası, eşimin desteği, arkadaşlarımla ve koordinatörlerin destekleri, yardımcı olduğumuz yetimlerin duaları. Memurlar maaş alıyorsa bizler de dua alıyoruz. Bunların hepsi benim için destek.”

Katılımcılardan **E1** ise şu sözleri ile destekleyici kaynaklarından bahsetmektedir:

“İnançtan başka bir şeyim yoktu elimde. Allah’a duyduğum inanç. Kendime hala inanmıyorum çok fazla özgüvenli değilim. Ama Suriye’de yaşadığımız zorluklar, göç süreci hep daha güzel kapılara ulaşacağımı düşünüyordum. İnsanın ruhsal olarak beslendiği dal İnanç, benim başka dalım yoktu.”

Kariyer yılmazlığının bağlılık duyma faktörleri içerisinde ele alınan *kabul edilme*, bireylerin iş dünyasından aldığı tatmini etkilemektedir. İşten ayrılma veya devam etme niyeti üzerinde rol oynayan kabul edilme süreci göçmenler için çift yönlüdür. Göç eden ve göç edilen toplumu karşılıklı olarak etkileyen toplumsal kabul ve uyum sürecinde karşılıklı kaygılar olabilmektedir. Bu uyum sürecini hızlandırmak için göç alan ülke çeşitli fırsatlar sunmayabilmektedir. Örneğin; çalışma izninde kolaylık, eğitim imkânı, sağlık kuruluşlarından faydalanabilme vb.

Katılımcılardan **K3** bu süreci şöyle ifade etmiştir:

“İlk geldiğimde yabancı öğrencilere kontenjan olması da yardımcı oldu. Kontenjan olmasa yapamazdım.”

Katılımcılardan **E9** şu sözleri ile iş ve eğitim dünyasında gördüğü kabul edilmeyi ifade etmiştir:

“İş yerindeki arkadaşlar çok uyumlu ayrıca hocalarla iletişimim iyi kendimi farklı hissetmiyorum onlardan.”

4.2.3.Kariyer Yılmazlığı Risk Alma Faktörü

Günlük hayatımızın içerisinde küçük ya da büyük birçok karar verme durumunda yer alabiliriz. Bireyler için sağlıklı karar verebilmenin yanı sıra karşılaştığımız belirsizleri aşabilmek de oldukça önemli görülmektedir. Kariyer yılmazlığı açısından günümüz dünyasında artan iş rekabetiyle birlikte kariyer karar verme sürecinde de belirsizlikler hâkim olmaktadır. Bireylerin iş dünyasında alabildiği riskler, karşılaştıkları belirsizliklere karşı direnebilmesi kariyer yılmazlığı açısından önemlidir. Göçmenler için ise riskler yalnızca iş dünyasındaki rekabet değil, adım atılan yeni topluma sosyal uyum sürecini de içermektedir. Savaş gibi zorunlu hallerde ülkelerini geride bırakırken aynı zamanda bir belirsizliğe de adım atmaktadırlar.

Katılımcılardan **E4** içinde bulunduğu belirsizliği şöyle ifade etmiştir:

“Belki bu ülkeden geri giderim diye düşündüm. Bu nedenle hedeflerime tam odaklanamadım. Belirsizlik vardı. Hedefime giderken bir yandan Avrupa’ya gitme hayali bir yandan Suriye ye geri dönme... Bu da hayalleri büyütmeyi engelliyordu. Ama kendimi hep iyi şekilde ifade ettim.”

Katılımcılardan **E5** ise göç ettikten sonraki belirsizlik hakkında şunları söylemiştir:

“Yabancı ülkedeyim belirsizlik vardı ama kazandıktan sonra umut oldu benim içimde. AA çok güzel kazandım, doktora kadar devam edebilirim, büyük firmalara girebilirim, akademisyen olabilirim. Bu umut oluştu.”

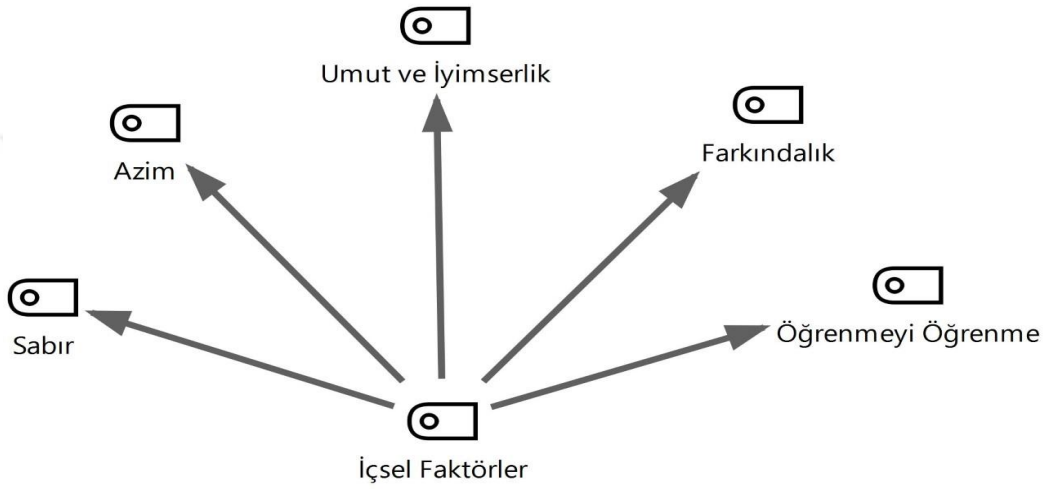
Katılımcılardan **E9** ise Türkiye’ye geldikten sonraki eğitim süreci hakkında yaşadığı belirsizlikleri şöyle ifade etmiştir:

“Normal vatandaşlar için eğitim adımları belli, onlar için normal bir süreç ama benim için farklı bir tecrübeydi. Eğitimi Suriye’de Arapça aldım sonra buraya geldim ve çok zorlandım. Tus çok zor bir sınavdı. Yabancılar için daha zordu. Türkiye’ye gelen yabancıların bir planı

vardı ama ben biranda geldim, belirsizdi, planım yoktu. Ne yapacağımı bilmiyordum. Buna rağmen iyi bir noktadayım.”

4.3.İçsel Faktörlerin Dağılımı

Göçmenler için içsel faktörler, savaş gibi zorlu yaşam koşulları ile başa çıkabilmek için gösterdikleri psikolojik sağlamlık tepkileridir. Şekil 4’te de görüldüğü gibi bu araştırmada içsel faktörler azim, sabır, umut, öğrenmeyi öğrenme ve farkındalık olarak alt kodlara ayrılmıştır.



Şekil 4 İçsel Faktörlere İlişkin Kod Alt Kod Modeli

Katılımcılardan **E8** hangi başarılı bir kariyer için sahip olduğu özelliklerinden bahsederken şu ifadeleri kullanmıştır:

“Burada devam edebilmem... Başta eğitimim hiç olmasaydı belki devam edemezdim imkânsız değil ama çok zor olurdu. İkinci olarak sabır. Eğer sabır olmasaydı Türkçeyi öğrenemezdim, ilk aydan bırakırdım. 2013’te Tıp’a başladım 15 kişi yabancıydık. Sadece 3 kişi geçebildik. Yabancıysın ve en zor bölümü seçmişsin evet olabilir ama bırakmamak lazım. Devam etmek lazım Bırakırsan kariyerin bitiyor. Başta temel eğitim olmalı ama sabır olmalı.”

Katılımcılardan **K3** ise göç ettikten sonra edindiği sabır hakkında şu ifadeleri kullanmıştır:

“Sabırlı olmasaydım mümkün değil, yüksek lisansa devam etmezdim şu an bir işim var sabırlı olmasam burada çalışamazdım.”

Katılımcılardan **K2** kariyerine ulaşmak için sahip olduğu özelliklerden şu şekilde bahsetmiştir:

“Olumsuz düşünmemek gerekiyor. Ülkemizden çıktık birçok arkadaşım negatif düşünüyor. Bazı insanlar alışamıyorlar. Alışmak zor değil ama onlar kendilerini buna ikna etti. Biz alışamayacağız, insanlar farklı dediler. Böyle düşünmemek gerekiyor. İlk geldiğimde çok zorlandım arkadaşım bile yoktu ama alışmaya mecburdum. Biraz iyimser olmak gerekiyor.”

Katılımcılardan **E7** mevcut kariyerine ulaşabilmek için sahip olduğu özellikler hakkında şu ifadeleri kullanmıştır:

“Zorluk çekmeseydim olmazdı. Biz Suriye’deyken eğitim sağlık bunların değerini bilmiyorduk kaybedince öğrendim. Ailemle olmak en basit örneği bunu kaybedince anladım. Hukuk okurken değerini bilmediğimi fark ettim. İlk dönem derslerim çok kötüydü ama bu zorlukları aşabileceğimi fark ettim.”

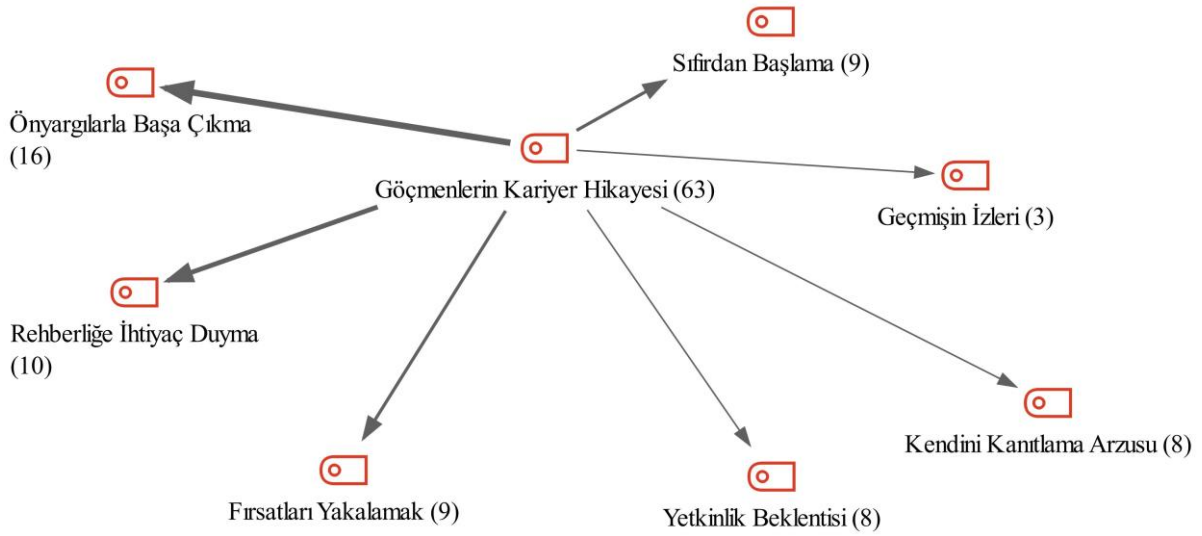
Katılımcılardan **E8** ise sahip olduğu kaynaklardan şöyle bahsetmiştir:

“Van çok iyi değildi orada herkes aynı seviyede değildi. Bazen bir derste hocadan hiçbir şey anlamıyordum, Ne kadar okursanız önem verirsiniz o kadar etkili oluyor. Dersten sonra internette video ile çalışıyordum. Dışarıdaki kaynaklardan eğitim almak bazen daha etkili ve kalıcı oluyor.”

4.4.Göçmenlerin Kariyer Hikâyesi

Kariyer hayat boyu süren bir yolculuktur. Bireylerin kariyer gelişimleri üzerine sunulan görüşler bu gelişim sürecinin tek bir etkene değil birçok şeyle ilişkilendirilebileceğini ifade etmektedir. Kariyer gelişimi sürecindeki bu etkenler göçmenler için çok daha farklı olabilir. Onlar için kariyer yolculuğu göç ettikleri ülkenin değerleri, fırsatları veya dil ve kültürel farklılık gibi pek çok etmen söz konusudur.

Bu çalışma kapsamında yapılan görüşmeler sonucunda katılımcılar tarafından özellikle vurgulanan bazı cümleler “kariyer hikâyesi” başlığında toplanarak analiz edilmiştir. Şekil 5 incelendiğinde kariyer hikayesi kategorisinin ön yargılarla başa çıkma, rehberliğe ihtiyaç duyma, fırsatları yakalamak, sıfırdan başlamak, kendini kanıtlama arzusu, yetkinlik beklentisi ve geçmişin izleri alt kategorilerinin takip ettiği görülmektedir.



Şekil 5 Göçmenlerin Kariyer Hikayesi Kod-Alt kod Modeli

4.4.1. Kariyer Hikayesi: Geçmişin İzleri

Kariyer danışmanlığı sürecinde geçmiş yaşantıların, gelecekteki kariyer kararları, iş doyumu ve kariyere ilişkin taşınan umut ve pozitif bir pencere kurabilme üzerinde etkili olduğuna inanılır.

Katılımcılardan **E4** şu sözleri ile geçmişin kariyeri üzerindeki etkisinden bahsetmiştir:

“Geçmiş unutmamak. Gündem beni rahat bırakmıyordu. Kötü şeyler, haberler... Bunlar beni etkiliyordu. Sosyal medyadan uzak duruyordum haberleri takip etmiyordum. Beni engelleyen bunlar oldu.

4.4.2 Kariyer Hikayesi: Kendini Kanıtlama Arzusu

Kendini kanıtlama isteği girişimcilik ve iş dünyası üzerine yapılan araştırmalarda kendine yer edinmiş bir kavram olmakla birlikte, söz konusu göçmenler olduğunda adım atılan yeni ülkede kendini kanıtlama arzusu bireyin çalışmaya olan istek ve motivasyonunu arttırmakla birlikte onları maddi kazanç elde etme konusunda da başarıya yaklaştırmaktadır (Taş ve Çitçi,2009).

Katılımcılardan **E5** bu durumu şu sözleriyle ifade etmiştir:

“Gurbette olmakta başarının etkeni. İnsan gurbette olunca kendini ispatlamak istiyor. Ben gurbetteyim kendimi ispatlamam lazım.”

Katılımcılardan **E7** şu ifadeleri kullanmıştır:

“Bu birinci ama ikincisi buradaki insanlar yani siz Türkler. Bizi hepimizi aynı kefeye koyuyorlar aynı gözden bakıyorlar size kendimizi kanıtlamamız gerektiğini düşündüm bu nasıl olacaktı çalışarak, başararak. Okuldayken arkadaşlarıma ders vermek onlara destek olmak hatta Türklere ders anlatmak beni motive ediyordu kendimi kanıtladığımı hissediyordum.”

Katılımcılardan **K1** hissettiklerini şu sözleri ile ifade etmiştir:

“Buraya geldikten sonra daha çok çabalamam gerekti. Çünkü bir göçmen olarak normal insanlardan daha iyi olmam gerektiğini düşündüm.”

4.4.3.Kariyer Hikayesi: Yetkinlik Beklentisi

Türk Dil Kurumu yetkinlik kavramını gerekli olgunluğa erişmek olarak tanımlamaktadır. Araştırmaya katılan görüşmeciler Türkiye’ye geldikten sonra doğru yönlendirme ve bilgilendirme bağlamında yetkinlik beklentisi içinde olduklarını ve kendilerine sunulan fırsatlar içerisinde tecrübesiz ve alanında yetkin olmayan işverenlerle çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılardan **E6** bu konu hakkında şu ifadeleri kullanmıştır:

“Mezun olduktan sonra iş bulmam lazımdı. Ben mermer sektöründe çalıştım. Bölümümle ilgili değil muhasebe tutuyordum. Bunu hayal etmemiştim. Eğitimsiz kişilerle çalışacağımı düşünmüyordum. Burada yılmazlık gösterdiğimi düşünüyorum.”

Katılımcılardan **E3** ise Türkiye’ye geldikten sonraki yetkinlik beklentisini şu sözleri ile ifade etmiştir:

“Sen hedefine giderken bazı koordinatörler iyi niyetli değillerdi. Engel olurlardı. Tecrübesiz insanları dinlemeleri ama bize danışmamaları çok canımızı sıktı. Bundan dolayı idareciliği bıraktım. Sözümüz geçmiyordu. Bunlar engeldi.

...

Kaynaşma projeleri falan yapılıyor ama en azından bizim içimizde tecrübeli insanlar var ama neden bize danışılmadığını içimden söyledim. Türkiye’ye biranda birçok kişi geldi. Tecrübeli kişilere danışılması lazımdı projelerde. Bu olmadığı için bizim çok başarılı insanlarımız Avrupa ya gitti. Bize değer verilmedi. Bunların bazılarını Cimer’ e de yazdım.”

Katılımcılardan **K1** şu ifadeleri kullanmıştır:

“İşçi hakları çok zayıf. Mesela biz çalışırız, tezler yazarız projeler yaparız ama haklarımız olmadan hepsi uçan bir balon gibi. Hukuki boyutu araştırırım. Kadınların üst pozisyonlarda olmasını isterdim. Karar alan bir kadın görmedim. Hep erkek yöneticiler gördüm.”

4.4.4.Kariyer Hikayesi: Sıfırdan Başlamak

Kariyer yolculuğunda atılan her adım bir başlangıç olsa da göçmenler için başlangıç yalnızca kariyer kavramı etrafında değil, yeni bir ülkeye adım atmayla sıfırdan bir düzen oluşturmaktır. Yeni bir ülke, yeni bir dil, yeni bir kültür ve yeni olan daha birçok şey...

Katılımcılardan **E8** Türkiye’ye geldikten sonra eğitim süreci hakkında şu ifadeleri kullanmıştır:

“Ben Türkiye’ye gelmeden önce eczacılık okuyordum. 2.sınıftım. İki kez sıfırdan başladım ve zaman kaybı oldu. Orada 2.sınıftaydım burada sıfırdan değil eksi 1’den başladım. Dil için hazırlık okudum. “

Katılımcılardan **K1** şu ifadeleri kullanmıştır:

“Savaşta babam esir alındı ve her şeyimizi kaybettik. Başlangıçta Türkçe bilmediğimden İngilizce okumak istedim ve Gaziantep’te vardı bunu seçtim. Bu sıfırdan başlamak benim gözümü açtı, baba parası değil, kendi ayaklarımın üzerinde durdum. Artık sıfırdan başlasam her şeyimi kaybetsem de korkmam. Çünkü başardım. Kendim çabaladım.”

Katılımcılardan **K2** şu sözleri ile sıfırdan başladığını ifade etmiştir:

“Ben olumlu şekilde değerlendiririm. İlk vizemden 30 aldım. Uygarlık Tarihiydi. Anneme okula gitmeyeceğim, Türkçeyi anlamıyorum diyordum. Ama direndim çabaladım, onur öğrencisi olarak mezun oldum. Burada sıfırdan başladım. Arkadaşlarım pes etti. Pes etmemek gerekiyor. Hatta sonra finalden 95 aldım.”

Katılımcılardan **E7** ise şu ifadeleri kullanmıştır:

“Ben kendime ve çevremdeki göçmenlere baktığımda o savaş olmasaydı ve ben Suriye’de olsaydım kesinlikle daha az başarılı olurdu. Oradan gelip her şeyinizi bıraktığınızda sıfırdan başlamanız gerektiğinde eğer istekliyseniz rekabet yüzünden çok çok çabalamanız gerekiyor. Ben evde oturamıyordum sürekli bir şey yapmam gerekiyor diyordum. CC aldığım dersi bile tekrardan alıyorum yükseltebilmek için. Bir tanıdığım var Suriye’de Halep üniversitesinde doçentti buraya geldiğinde pizzacıda çalışıyordu. Çünkü sıfırdan başlamak gerekiyordu. Şimdi

kendi işini yapıyor. Ama pes etmemek gerekiyor. Babamın fabrikası vardı savaşta bitti gitti buraya gelince bunu düşünmeden çalıştım. Eğer çalışmazsam olmazdı.”

4.4.5.Kariyer Hikayesi: Fırsatları Yakalamak:

Göçmenlerin kariyer yılmazlığı sürecinde sıfırdan başlamanın yanı sıra her yeni başlangıç yeni fırsatları değerlendirmektir.

Katılımcılardan **K1** başarılı bir kariyer için dileklerini şu sözlerle ifade etmiştir:

“Kariyerimi daha iyi bir yere getirmek için tüm fırsatların önüme gelmesini isterdim. “

Katılımcılardan **E5** şu sözlerle fırsatları değerlendirmekten bahsetmiştir:

“Ama insanın ekine bir fırsat geçince onu sonsuza kadar değerlendirmesi lazım bende pes edip başka bölüme geçebilirdim. Ama pes etmedim.”

Katılımcılardan **E9** yakaladığı fırsatları değerlendirmek hakkında şu ifadeleri kullanmıştır:

“İmkânım vardı ve daha iyisini yapmak istedim. Onların da bu imkânı olsa belki onlar da iyi olabilirdi öyleyse ben de elimdeki fırsatı değerlendirmeliydim ve sorumluluk hissettim.”

4.4.6.Kariyer Hikayesi: Rehberliğe İhtiyaç Duyma

Göçmenlerin yeni bir hayat kurma yolunda ihtiyaç duydukları birçok şey olabilir. Birçok göçmen geçmiş mesleki tecrübelerini ve eğitimlerini geride bırakarak sıfırdan başlamaktadır. Mesleki, eğitsel ve kişisel sosyal alanlarda rehberliğe ihtiyaç duymaları kaçınılmazdır. Kariyer yolculuğunun ömür boyu sürmesi gibi rehberlik ihtiyacı ve rehberlik hizmetleri de süreklidir.

Katılımcılardan **E2** şu sözleri ile kendini ifade etmiştir:

“Özellikle okuduğum bölüm geniş bir bölüm, Suriye’den sonra boşluğa düştüm. Birilerinden destek almak isterdim. Mezun olduktan sonra da hangi alanda çalışacağımı bilmiyordum. Yol gösteren birileri olsun isterdim.”

Katılımcılardan **E6** ise derneklerin sunduğu rehberlikten şöyle bahsetmektedir:

“Geldiğimde 1 dönem boyunca başvuru yaptım. Kabul alamadım. Önce Kıbrıs’a gittim oradan Türkiye’ye yatay geçiş yaptım. Böylece eskiden aldığım dersleri saydırabildim. Mersin’de Suriyeli topluluğu var oraya gittim. Onlar aracılığıyla Kuzey Kıbrıs’a gidip, derslerimin bazılarını muaf olabileceğimi öğrendim.”

Katılımcılardan **E7** ise uzmanlarca sunulan rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri hakkında şu ifadeleri kullanmıştır:

“Kariyerin benim ve ailem için önemli olduğunu burada anladım. Burası daha gelişmiş olduğu için üniversitelerde kariyer danışmanları gibi daha uzman kişilere ulaşabildim Suriye’de böyle bir sistem yok. Öğrenci kulüpleri dahi yol gösteriyor burada ama Suriye’de yok. Suriye’de tercihlerimizde yardımcı olan bir uzman veya kuruluş yok. Sevdiğim için Suriye’de hukuk okumuştum. Hatta orada hukuk çok kolay yerleşilebilen bir bölüm buradaki gibi prestijli değil. Burada da işletme iyi bir bölüm değil herkes girebiliyor, ama burada işletmeyi seçtim çünkü iş dünyasını Türkiye’ye gelince daha yakından gördüm. Ama beni bölüme bağlayan seçeneklerimi gösteren Kariyer danışmanları ve psikolojik danışmanlar oldu. “

4.4.7.Kariyer Hikayesi: Ön Yargılarla Başa Çıkma

Göç sürecinin içinde barındırdığı belirsizlikler yalnızca göç eden toplum için değil, göç edilen ülkenin vatandaşları için de mevcuttur.

Katılımcılardan **E3** yeni göç ettikten sonraki iş tecrübesini şöyle ifade etmektedir:

“Koordinatörlerin çoğu bize değer vermezdi ve öğretmen olarak görmezdi. Bu canımızı çok sıkardır. Tecrübesizlerdi. Türkçesi iyi olduğu için orada olanlar vardı. Mesleki hatalar yaparlardı, söyleyemiyorduk. Konuşunca ayrımcılık yaptığımız söylenirdi. Hakkımızı alamadığımız için zamanla konuşmayı bıraktım. Türkmen olmama rağmen nispeten ırkçılık var. Okullarda hastanelerde vatandaşlık almama rağmen Suriyeli olduğumuzdan dışlandığım oldu.”

Katılımcılardan **E4** kariyerindeki engellerden bahsederken şu ifadeleri kullanmaktadır:

“Bir de Türkiye’de Suriyelilerin kabullenilmemesi. Ben düşünüyorum, yarın çocuğum olsa ırkçılıkla karşılaşır mı? Bu beni düşündürüyordu. Belki bu ülkeden geri giderim diye düşündüm. Bu nedenle hedeflerime tam odaklanamadım. Ama kendimi hep iyi şekilde ifade ettim. Kendimi iyi tanıttım. Bu nedenle pek önyargı görmedim. İşe alınırken de kendimi iyi ifade ettiğimi düşünüyorum.”

Katılımcılardan **E5** çalışmaya katılım amacından şöyle bahsetmektedir:

“Teşekkür ederim. Ben de yüksek lisansta tez aşamasında zorlandım. Size destek olmak istedim. Ben mesela iş ararken zorluk değil de bir çekincem vardı. Türkler bazen iş bulamadığında ve

ben bulduğumda, adam yabancı Suriye'den gelmiş iş buluyor diyorlar. Bu bende de çekince oluşturuyor. Ben kendi ülkemde mülteci gibi hissediyorum gibi sözler söylüyorlar. Bu çalışmaya katılmak isteme nedenim buydu.”

Katılımcılardan **E7** ise iş hayatına başlangıcıyla ilgili şu ifadeleri kullanmıştır:

“Ama tabi ilk mezun olduğumda bir buçuk sene iş bulamadım başvurularım reddedildi. Mülakatlarda nereli olduğumu söylediğimde hemen kesebiliyorlar, bu tarz şeyler yaşadım ama mücadele etmek zorundaydım ve ettim çok şükür şu an başardım.”

Katılımcılardan **E8** ise dilek hakkı olması durumunda ne dileyeceğini şöyle ifade etmiştir:

“Az önce bahsettiğim yabancılar için çalışma şartlarını değiştirmek, daha büyük bir şey düşünmeye hakkım varsa ön yargıyı kaldırırdım. Çünkü bir insan ön yargılanıyorsa ondan sonra özgüveni motivasyonu potansiyeli azalıyor ne kadar güçlü olursa olsun insan karşı taraftan ret ya da kabullenmeme hissedersen bir yerden sonra her şey düşüyor. Bizim ortam günlük toplumdan biraz daha uzak. Eğitim, hastane, Üniversite nasıl desem biraz uzak duruyor. Yani çarşıdaki insanlarla üniversitedeki insanlar eğitim açısından aynı değil. Üstünlük yok ama eğitim bir tık farklı olduğu için fark edersin ki üniversitede kabullenme oranı daha yüksek ama normal toplumda ön yargı ile karşılaşmamak mümkün değil ve bu insanı etkiliyor.”

Katılımcılarda **E9** ise dileklerini şu sözleriyle belirtmiştir:

“Ön yargıyı vurgulamak isterim, sanki başka yerden çok uzak bir yerden gelmişim gibi davranıyorlar. Böyle görmelerini istemiyorum. Hastanede aynı işi yapmamıza rağmen Türkler daha çok maaş alabiliyor. Bu ayrımcılığı hissedebiliyoruz. Belge işleri ile uğraşmaktan hoşlanmıyorum. İletişim kuramıyoruz bu nedenle de ön yargı oluşuyor. Dil eğitimi üzerinde daha çok durulmalı.”

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1.Tartışma

Bu araştırmanın amacı Suriye'den Türkiye'ye gelen göçmenlerin kariyer yılmazlıklarının incelenmesidir. Araştırma kapsamında yapılan görüşmeler incelendiğinde katılımcıların Türkiye'ye geldikten sonra eğitim ve kariyer yolculuklarına sıfırdan başlamalarında kariyer yılmazlığı faktörleri ve içsel faktörlerin yanı sıra fırsatları değerlendirerek, toplumda yer alan kendileri gibi göçmen Suriyelilere örnek olmak istemeleri, kendilerini kanıtlama arzusuyla beraber risk faktörleri karşısında çaba göstermeleri bulgular arasında önemli bir yer almaktadır.

Kariyer yılmazlığı faktörleri arasında benlik saygısı faktörü bulgularda ön plana çıkmaktadır. Göçmenler için yeni topluma uyum sağlama en çok zorlanılan alanlardan olmakla birlikte araştırmaya dahil olan katılımcıların büyük oranda uyum sağlama becerisine sahip oldukları, dil sorununu çözebilmek için çabaladıkları ve bu sayede başarıya ulaştıkları görülmüştür. Uyum sağlama becerisinin yanı sıra kararlılık göstererek ilgi ve isteklerine uygun bölümleri tercih etmeleri ve sevdikleri alanlarda yüksek lisans, doktora gibi kariyer basamaklarını değerlendirmişlerdir. Benlik saygısı faktörünün bir diğer alt boyutu olan öz-yeterlilik de katılımcıların sahip olduğu beceriler arasındadır.

Bağlılık duyma faktörü benlik saygısının hemen ardından gelmekle birlikte, katılımcılar için destek noktası konumundadır. Göçmenler iç savaş nedeniyle mal varlıklarını yanı sıra aile üyelerini ve dostlarını da kaybetmektedirler. Maddi ve manevi yaralarla Türkiye'ye ulaşan göçmenlerin en çok sığındığı alan bağlılıkları olmuştur.

Bağlılık duyma faktörünün alt kategorilerinden olan çevresel faktörler katılımcılar için önemli bir destektir. Aile üyelerine verilen sözle, onlara daha iyi bir yaşam sunabilme arzusu ve savaşın getirdiği birbirine sığınma tutumu katılımcıların kariyer kararları üzerinde etkili olmakla birlikte, yaşadıkları zorlukların üstesinden gelebilmelerine destek olmuş, gösterdikleri yılmazlığı pekiştirmiştir. Göçmenler zihinsel sağlıkları değerlendirildiğinde daha yüksek risk gurubunda yer almalarına rağmen sosyal destek almaları, aile ve bireysel güç gibi dayanakları olmaları bunun yanı sıra yılmazlık ve dayanıklılık gösterebilmeleri bugüne kadar eksiklere ve risklere odaklanan ruh sağlığı araştırmalarının aksine koruyucu ve pozitif faktörlerin önemli olduğunu kanıtlar niteliktedir (Maweni, 2014). Türkiye'de yapılan yılmazlık

araştırmalarında benzer bir şekilde sosyal destek kavramının önemli bir koruyucu faktör olduğu görölmüştür (Demir, 2017; Karaman vd., 2021).

Çevresel faktörlerin ardından katılımcılar için inançların da önemli bir rol oynadığı gözlemlenmiştir. Motivasyon kaynakları arasında inançları olduğunu belirten katılımcılar sabır ve umut gibi duyguları korumak ve geliştirmekte inançlarından faydalanmışlardır. Son yıllarda araştırmalara konu olan pozitif psikoloji kavramı da felsefi ve dini teorilerden etkilenmiştir. Pozitif psikoloji bireylerin güçlü yanlarına odaklanarak bireyin yaşam doyumunu arttırmayı hedeflemektedir. İnançlar bireye umut duygusunu aşılayarak pozitif düşüncelerin ortaya çıkmasını ve bireyin bir amaca odaklanmasını güçlendirir (Bağcı, 2014).

Kariyer yılmazlığı alt boyutlarından olan risk alma becerisi katılımcılar arasında belirsizliklerle mücadele olarak kendini göstermektedir. Göçmenler için yeni bir ülkenin varlığı başlı başına belirsizlik kaynağıdır. Göçmenler için söz konusu kariyer başarısı olduğunda yeniden yerleşim becerisi oldukça önemlidir. Hedefle ilişkilendirilebilecek bir kariyer uyum yeteneği gösteren göçmenler için belirsizlikler çözülmekle birlikte, belirsizlikten gelen tehditler (risk faktörleri) ortadan kalkarak yerleşim yerine karşı duyulan alışma hissini artmasıyla rahatlama söz konusudur (Campion, 2018).

Kariyer yılmazlığı bireyin başarısızlıklardan geri dönmesidir. Değişen koşullara karşı gösterilen uyum sağlama ve eyleme geçme kariyer yılmazlığının temelinde vardır. Bu yılmazlık sürecinde birey bazı zorluklarla başa çıkar. Zamanın yarattığı baskı, kaynakların eksikliği, belirsizlikler bu zorluklardan bazılarıdır (Rossier vd., 2017). Araştırma kapsamında elde edilen bulgular göçmenlerin belirsizlik içinde dahi olsa yeni bir yaşam kurabilmek için çaba gösterdiğini ve belirsizlikle mücadele ederek yılmazlık becerisi sergilediklerini göstermektedir.

Göçmenler için stres faktörleri başa çıkmayı karmaşıklaştırırken içsel ve koruyucu faktörler yılmazlığı arttırmaktadır. Göç araştırmacıları tarafından yılmazlık kavramı sıklıkla kullanılmaya başlanmasıyla birlikte risklerin yanı sıra koruyucu faktörlerin de belirleyici olduğu, bireyin güçlü yönlerinin yılmazlık üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Goodman vd., 2017).

Bu araştırma kapsamında sabır katılımcılar tarafından belirtilen kaynaklar arasındadır. Sabrederek bu noktaya ulaşıldığını ifade etmektedirler. Beraberinde gelen azim göçmenlerin bireysel çabalarını arttıran önemli etkenlerden olmuştur. Eğitim sistemini dahi bilmedikleri yeni bir ülkede akademik becerileri kazanabilmek için öğrenmeyi öğrenme ve farkındalık gibi becerileri de kullanmışlardır.

Araştırmaya katılan göçmenlerden içsel ve koruyucu faktörler arasında en çok vurgu umut kavramı üzerine yapılmıştır. Umudun getirdiği iyimserlik yılmazlık göstermelerine destek olmuştur. Umut kavramı tıp ve ruh sağlığı alanında stresin en iyi ilaçlarından biri olarak kabul edilmektedir. Tanım olarak incelendiğinde belirsiz ve stresli yaşam koşullarının üstesinden gelecek dayanaklılığın anahtarı olabilir. Yapılan araştırmalar yeni bir ülkede yaşamının anahtarının umut olduğunu göstermektedir (Yohani,2010). Bireyin iyi oluşunun bir parçası olan umut bireyin amacına kilitlenmesinde rol oynamakla birlikte iyi oluşun bileşenlerindedir (Şahin vd, 2012). Katılımcıların geleceğe dair planları olması, doktora gibi hayalleri ve hedefleri taşımaları umut kavramına işaret etmektedir.

Yapılan araştırma kapsamında katılımcı göçmenlerde gözlemlenen ortak yanıtlar “kariyer hikayesi” kategorisinde kodlanmıştır. Kariyer danışmanlığı literatüründe yeni kuramlara bakıldığında “kariyer hikayesi” bir teknik olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmaya katılan göçmenler Türkiye’ye gelmeden öncesi ve sonrasındaki kariyer yolculuklarından, sahip oldukları kaynaklar ve yılmazlık hakkındaki görüşlerini ifade ederken kendi kariyer hikayelerinden bahsetmektedirler.

Geçmişte yaşadıkları iç savaşın ve beraberinde başlayan göç süreci ile birlikte ailelerin dağılması, ekonomik problemler, barınma ve temel ihtiyaçların giderilememesi veya giderilmesi hususundaki eksiklikler, yabancı bir dil ve kültürün varlığı gibi etkenlerin bir araya gelmesiyle göçmenlerde ve mültecilerde sıklıkla travmaya bağlı stres bozukluğu, kaygı bozuklukları, depresyon gibi ruhsal sorunlar gözlemlenmektedir (Kaya, 2019).

Eğitim, yetenek ve bilgi birikimi aracılığıyla oluşturulan kariyer bireyin yaşam stili üzerinde de belirleyicidir. Kariyer seçimlerimizi yaparken sosyal ve psikolojik olmak üzere bazı temel faktörlerden etkileniriz. Kariyer gelişimi üzerine yapılan araştırmalarda bireyin yaşam dönemleri mevcuttur. Keskin sınırlarla ayrılmasa da her bir dönem kuramsal çerçeve söz konusu olduğunda bireyin kariyer seçimleri üzerinde etkilidir (Özen, 2011). Bu nedenle göçmenler için iç savaşla başlayan belirsizlik yıllarının da gösterilen kariyer yılmazlığı üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Katılımcılar yılmazlık konusundaki kaynakları arasında kendini kanıtama arzusundan bahsetmektedirler. Yapabileceklerini, başarabileceklerini topluma kanıtlamak istediklerini ifade etmişlerdir. Adler’e göre (1993) bireysel psikolojinin varsayımlarını açıklarken, insanlığın her zaman için değişen hayatın getirdiği sorunlar ve sorumluluklar karşısında

durabilme davranışı ile bu sorunları aşabilme ve başarıya ulaşma çabası gösterdiğini ifade eder. Bu ifadesiyle insanoğlunun yılmazlık becerisine de atıfta bulunduğu söylenebilir.

Kariyer gelişimi söz konusu olduğunda sorumluluk bireye aittir. Kişi bu sorumluluğu fark ettiğinde gelişimi için kendisine sunulan fırsatları değerlendirebilir. Kendini değerlendirmeye başlayan kariyer planlama sürecinde bireyin ilgi ve yeteneklerini tanıması gibi kendini keşif evresinden sonra fırsatları tanıma ve değerlendirme aşaması karşımıza çıkar.

Araştırmaya katılan göçmenler dil öğrenmek, üniversitelere girebilmek ve iş dünyasına atılabilmek için karşılarına çıkan fırsatları değerlendirmiş, bireysel araştırmalarını yaparak seçeneklerini değerlendirmişlerdir (Güldü ve Kart, 2017). TÖMER ve YÖS için hazırlık yapmaları, maddi kaynaklara ulaşabilmek için farklı sektörlerde çalışmaları, tecrübe kazanma istekleri, bilmedikleri bir dili öğrenebilmek için kurs dışı yollar aramaları, akademik derslerde din engelini aşabilmek için yoğun çaba göstermeleri gibi hususlar katılımcıların fırsatları yakalamaya çalışarak, yılmazlık gösterdiklerine işaret etmektedir.

Katılımcıların üzerinde durduğu bir diğer nokta ise göç etmeleri nedeniyle hayata sıfırdan başlamalarıdır. Savaşın getirdiği maddi ve manevi kayıplarla birlikte başlangıçta yabancı oldukları yeni ülkede içinde buldukları belirsizliği aşmakta zorlansalar da sıfırdan başlayarak üniversite eğitimlerini sürdürmüşlerdir. Katılımcılardan birçoğu Suriye’de okuduğu bölümü Türkiye’de devam ettirememiş ve yeni bir üniversite hazırlık sürecinden geçerek kişisel-sosyal hayatlarının yanı sıra eğitsel ve mesleki açılardan da sıfırdan başlamışlardır. Bu sıfırdan başlama, yeni bir kariyer oluşturma sürecinde yetkinlik beklentisi taşıyarak, alanında uzman kişilerle bir arada olmayı, tecrübe kazanmayı hedeflemişlerdir.

Katılımcıların ifadeleri Türkiye’ye gelmeden önce kariyer seçimi konusunda uzmanlardan destek almadıklarını, sınav sürecinin farklı olduğunu ve toplumun değer verdiği tıp ve mühendislik gibi meslekleri yürütmüyorlarsa çok da başarılı bir kariyerleri olamayacakları yönündedir. Katılımcılardan bazıları Türkiye’ye geldikten sonra dernekler, üniversitelerin kariyer danışmanlığı merkezleri, akademisyenler gibi uzmanlardan destek alarak ihtiyaç duydukları rehberlik hizmetine ulaşmışlardır.

Görüşmelerin son bölümünde katılımcıların çoğunlukla eklemek istedikleri noktalar önyargılar olmakla birlikte, bazı katılımcılar göç eden Suriyelilerin toplumun kültürel yapısına ve kurallarına uyum gösteremediğini belirtirken bazı katılımcılar sosyal hayatın yanı sıra eğitim ve iş dünyasında önyargılarla başa çıkmak zorunda olduklarını, resmi belge ve prosedürlerin

kariyer adımları için engeller teşkil ettiğini, hatta bu engelleri ortadan kaldırmak için vatandaşlığa başvurduklarını ifade etmişlerdir.

Kişisel gelişimlerine önem vererek kariyer fırsatlarını iyi değerlendirerek iş dünyalarında önyargılarla başa çıkabilmeyi kolaylaştıran katılımcılar, işverenlerin göçmenlere karşı daha önyargılı olduğunu belirtmişlerdir. Bu ön yargılarla başa çıkabilmenin de yılmazlığın bir parçası olduğu söylenebilir.

5.2.Sonuç

Yapılan araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar aşağıda kısaca belirtilmiştir:

- Türkiye'ye geldikten sonra var olan belirsizliklere karşı direnç gösteren katılımcılar, kariyer yılmazlığı alt faktörlerinden benlik saygısı ve beraberinde kararlılık, öz-yeterlilik, girişimcilik ve uyum sağlama becerilerini taşımaktadırlar. Bunun yanı sıra bağlılık duyma faktörünün temel yapılarından olan aile kavramı katılımcıların kariyer yılmazlık kaynakları arasında önemli bir konuma sahiptir.
- Eğitim sistemine yabancı olmalarının yanı sıra yabancı dil engelinin de bulunmasına rağmen çeşitli kurslar, resmi sertifikalar ve üniversitelerce yapılan sınavlar için çaba gösteren katılımcılar sabır ve azimle birlikte, farkındalık ve öğrenmeyi öğrenmek gibi içsel faktörler aracılığıyla kariyer yılmazlığı göstermişlerdir.
- Yapılan araştırmada kariyer yılmazlığı faktörleri araştırmacılar tarafından isimlendirilen “kariyer hikayesi” kategorisinin takip ettiği tespit edilmiş olup, duygusal travmalar yaşayan katılımcılar geçmişin, savaş döneminin izlerini hala taşımakla birlikte, yeni adım attıkları toplumda kendilerini kanıtlamak istemeleri, önyargılarla başa çıkarak yeni hayatlarını sıfırdan kurmaları ve kariyer ve eğitim fırsatlarını araştırıp, değerlendirmiş olmaları kariyer yılmazlığının pes etmeme ve zorlukları aşma beceresi tanımına uygundur.

5.3.Öneriler

Suriyeli göçmenlerin kariyer yılmazlıkları üzerine çalışmalar yürütmek isteyen araştırmacı ve politikacılar için öneriler bu bölümde yer almaktadır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Türkiye’de bulunan Suriyeli göçmenlerin kariyer yılmazlığı üzerine yapılan bu araştırmanın yanı sıra, uygulama boyutunda yılmazlığı arttıracak atölye çalışmaları, seminer ve konferanslar, örnekler üzerinden yılmazlık kaynaklarını güçlendirmeyi hedefleyen çalışmalar yapılabilir.
- Bu çalışma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılmış, veriler bu sorular aracılığıyla elde edilmiştir. Nitel olarak ortaya çıkmış bu veriler yöntem çeşitliliğine gidilerek, nicel verilerle sınanabilir.
- Araştırma sonuçları dikkate alınarak kariyer yılmazlığı faktörlerini taşıyan göçmenler hakkında projeler geliştirilmesinin yanı sıra kariyer danışmanlığı hizmetlerini üniversiteler ve üniversite öncesi süreçte yaygınlaştırarak göçmenlerin kariyer gelişim süreçleri desteklenebilir.

Politikacılara Yönelik Öneriler

- Yüksek lisans ve doktora eğitiminden sonra çok az göçmen Türkiye’de kalmaya devam etmiş, birçoğu Avrupa ülkelerine göç etmişlerdir. Göçmenlerin kariyer gelişimleri desteklenerek, istihdam alanları oluşturulabilir ve sahip oldukları beceri ve yetenekleri sergilemelerine olanak sağlanabilir.
- Katılımcıların ifadelerinden yola çıkılarak iş dünyasında çalışanların hakları güçlendirilebilir, resmî belge, izin gibi prosedürlerde göçmenlerin ve işverenlerin daha işlevsel ve pratik olabilecekleri dijital bir sistem kurulabilir.
- YÖS gibi sınavlar ile kariyerini şekillendirmek isteyen göçmenler için burs ve ulaşım imkanları sağlanabilir, üniversitelerin yabancı uyruklu öğrenci kontenjanları denetlenebilir, eğitimde fırsat eşitliği sunabilmek adına dil kursları yaygınlaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abkhezr, P., & McMahon, M. (2017). Narrative Career Counselling For People With Refugee Backgrounds. *International Journal For The Advancement Of Counselling*, 39(2), 99-111.
- Adler, A. (1993). Psikolojik Aktivite. Çev: Belkis Çorakçı, İstanbul: Say Yayınları.
- Akpınar, T. (2017). Türkiye'deki Suriyeli Mülteci Çocukların Ve Kadınların Sosyal Politika Bağlamında Yaşadıkları Sorunlar. *Balkan Ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 16-29.
- Ali, T. A. Ş., & Çitçi, U. S. (TARİH YAZILMALI). Göçmen Girişimcilerin Girişimsel Yolculukları: Türkiye'deki Balkan Girişimciler.
- Arora, R., & Rangnekar, S. (2014). Workplace Mentoring And Career Resilience: An Empirical Test. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(3), 205.
- AYGÜL, H. H. (2018). Mülteci Emeğinin Türkiye İşgücü Piyasalarındaki Görünümü ve Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(20), 68-82.
- Bağcı, A. (2014). *Pozitif Psikoloji Bağlamında Umudun Dindarlıkla İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, 2014.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism In Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience And Career Adaptability: Qualitative Studies Of Adult Career Counseling. *Journal Of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Campion, E. D. (2018). The Career Adaptive Refugee: Exploring The Structural And Personal Barriers To Refugee Resettlement. *Journal Of Vocational Behavior*, 105, 6-16.
- Chen, C. (2008). Career Guidance With Immigrants. *International Handbook Of Career Guidance* (S. 419). İçinde Doi:10.1007/978-1-4020-6230-8_21
- Coetzee, M., Mogale, P. M., & Potgieter, I. L. (2015). Moderating Role Of Affectivity In Career Resilience And Career Anchors. *Journal Of Psychology In Africa*, 25(5), 438-447.
- Demir, Ö. O. (2017). *Suriyeli Göçmen Üniversite Öğrencilerinde Yılmazlığın İncelenmesi* Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

Demirbaş, H., & Bekaroğlu, E. (2013). Evden Uzakta Olmak: Sığınmacıların/Mültecilerin Psikolojik Sorunları Ve Alınacak Önlemler. *Kriz Dergisi*, 21(1), 11-24.

Deniz, O. (2011). 1990 Sonrasında Türkiye'ye Yönelen Sığınma Hareketleri Ve Etkileri. *TÜCAUM VI. Ulusal Coğrafya Sempozyumu Bildiriler Kitabı İçinde*, Sf, 93-102.

Dönmezoğulları, C. (2020). Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Ve Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi.

Ebersöhn, L. (2010). Resilience And Career Counseling: Describing The Utility Of Quadrant Mapping. *Journal Of Psychology In Africa*, 20(3), 385-393.

Elez, T. (2014). Restoring Hope: Responding To Career Concerns Of Immigrant Clients. *Canadian Journal Of Career Development*, 13(1), 32-45.

Erdoğan, M. M. (2014). Türkiye'deki Suriyeliler: Toplumsal Kabul Ve Uyum Araştırması, Hacettepe Üniversitesi Göç Ve Siyaset Araştırmaları Merkezi. *Zonguldak'taki Mülteciler: Yaşam Deneyimleri, Sorunlar Ve Öneriler*.

ERYILMAZ, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi Ve Ruh Sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.

Fidan, T., Fidan, İ. Ö., & Öztürk, H. (2018). Meslek Yüksekokulu Öğrenci Ve Mezunlarının Kariyer Seçimlerine Etki Eden Faktörler İle Kariyer Beklentileri: Öz Yeterliğin Aracı Rolü. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 249-263.

Fraser, M. W. (1997). Risk And Resilience In Childhood: An Ecological Perspective.

GİZİR, C. (2007). Psikolojik Sağlamlık, Risk Faktörleri Ve Koruyucu Faktörler Üzerine Bir Derleme Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 113-128.

Goffman, E. (1959). THE MORAL CAREER OF THE MENTAL PATIENT. *Psychiatry*, 22(2), 123.

Goodman, R. D., Vesely, C. K., Letiecq, B., & Cleaveland, C. L. (2017). Trauma And Resilience Among Refugee And Undocumented Immigrant Women. *Journal Of Counseling & Development*, 95(3), 309-321.

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, (2016), 2016 Türkiye Göç Raporu. www.goc.gov.tr/files/files/2016_goc_raporu.pdf Erişim Tarihi:04.02.2019

Güldü, Ö., & KART, M. E. (2017). Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri Ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.

- Hoekstra, H. A. (2011). A Career Roles Model Of Career Development. *Journal Of Vocational Behavior*, 78(2), 159-173.
- Ihlamur-Öner, S. G. (2014). Türkiye'nin Suriyeli Mültecilere Yönelik Politikası. *Ortadoğu Analiz*, 6(61), 42-45.
- KARAIIRMAK, Ö. (2006). Psikolojik Sağlamlık, Risk Faktörleri Ve Koruyucu Faktörler. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 129-142.
- Karaman, M. A. Ve Ricard, J. R. (2016). Meeting The Mental Health Needs Of Syrian Refugees İn Turkey. *The Professional Counselor*, 6 (4), 318–327
- Kaya, A. (2018). Kariyer Gelişim Sürecinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Test Edilmesi, Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi, 2018.
- Kaya, E., Suriyeli Sığınmacıların Bazı Ruhsal Sorunları ve Ruh Sağlığı Hizmet Gereksinimleri İle Hizmet Sunucuların ve Yöneticilerin Görüşlerinin Belirlenmesi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Programı Doktora Tezi, Ankara, 2019.
- KOCABIYIK, O. O. (2016). Olgubilim ve Gömülü Kuram: Bazı Özellikler Açısından Karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1).
- Levent, F. Ve Çayak, S. (2017). Türkiye'deki Suriyeli Öğrencilerin Eğitimine Yönelik Okul Yöneticilerinin Görüşleri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (27) 21-46.
- Liu, Y. C. (2004). *Relationships Between Career Resilience And Career Beliefs Of Employees İn Taiwan* (Doctoral Dissertation, Texas A&M University).
- Loeber, R. (1990). Development And Risk Factors Of Juvenile Antisocial Behavior And Delinquency. *Clinical Psychology Review*, 10(1), 1-41.
- London, M. (1983). Toward A Theory Of Career Motivation. *Academy Of Management Review*, 8(4), 620-630.
- Lordoglu, K. (2015). Türkiye'ye Yönelen Düzensiz Göç Ve İşgücü Piyasalarına Bazı Yansımalar. *Calisma Ve Toplum*, 44(1).
- Martin, A. (2002). Motivation And Academic Resilience: Developing A Model For Student Enhancement. *Australian Journal Of Education*, 46(1), 34-49.

- Masten, A. S., & Wright, M. O. D. (1998). Cumulative Risk And Protection Models Of Child Maltreatment. *Journal Of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 2(1), 7-30.
- Masten, A. S., Morison, P., Pellegrini, D., & Tellegen, A. (1992). 11 Competence Under Stress: Risk And Protective Factors. *Risk And Protective Factors In The Development Of Psychopathology*, 236.
- Masten, A.S. (2014). Ordinary Magic: Resilience İn Development. New York: The Gullford Press.
- Mawani, F. N. (2014). Social Determinants Of Refugee Mental Health. In *Refuge And Resilience* (Pp. 27-50). Springer, Dordrecht.
- Merriam, S. B. (2018). Nitel Araştırma, Çev. *Selahattin Turan*, 3, Ankara, Nobel Yayınevi, 2015.
- Morrice, L. (2011). *Being A Refugee: Learning And Identity. A Longitudinal Study Of Refugees İn The UK*. Stoke On Trent, England: Trentham Books.
- Muzaffer, K. O. Ç., GÖRÜCÜ, İ., & AKBIYIK, N. Suriyeli Sığınmacılar ve İstihdam Problemleri. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 63-94.
- Newman, R. (2005). APA's Resilience Initiative. *Professional Psychology: Research And Practice*, 36(3), 227.
- Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. (1990). An Investigation Of The Correlates Of Career Motivation. *Journal Of Vocational Behavior*, 37(3), 340-356.
- Obschonka, M., & Hahn, E. (2018). Personal Agency İn Newly Arrived Refugees: The Role Of Personality, Entrepreneurial Cognitions And Intentions, And Career Adaptability. *Journal Of Vocational Behavior*, 105, 173-184.
- Özkan, İ. (1994). Benlik Saygısını Etkileyen Etkenler. *Düşünen Adam*, 7(3), 4-9.
- Pajic, S., Ulceluse, M., Kismihok, G., Mol, S. T., & Den Hantog, D. N. (2018). Antecedents Of Job Search Self - Efficacy Of Syrian Refugees İn Greece And The Netherlands. *Journal Of Vocational Behaviour*, 105, 158-172.
- Perruchoud, R., & Redpath Cross, J. (2013). Göç Terimleri Sözlüğü 2. Baskı. *International Organization Of Migration Publications*. [Http://Publications. İom. Int/System/Files/Pdf/İml31_Turkish_2nd Edition. Pdf](http://Publications.Iom.int/System/Files/Pdf/İml31_Turkish_2nd Edition. Pdf).

Prokop, P. A. (2013). *Strategies Utilized By African Refugee And Immigrant Students In Order To Persist In Post-Secondary Career And Technical Education Programs*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University Of Minnesota, Minneapolis, United States.

Quinn Patton, M. (2002). *Qualitative Research And Evaluation Methods*.

Richardson, G. E., Neiger, B. L., Jensen, S., & Kumpfer, K. L. (1990). The Resiliency Model. *Health Education, 21*(6), 33-39.

Rossier, J., Ginevra, M. C., Bollmann, G., & Nota, L. (2017). The Importance Of Career Adaptability, Career Resilience, And Employability In Designing A Successful Life. In *Psychology Of Career Adaptability, Employability And Resilience* (Pp. 65-82). Springer, Cham.

Rutter, M. (1987). Psychosocial Resilience And Protective Mechanisms. *American Journal Of Orthopsychiatry, 57*(3), 316-331.

SABAN, A. (2007). Lisansüstü Öğrencilerin Nitel Araştırma Metodolojisine İlişkin Algıları. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(17), 469-485.

Satan, A. A. (2014). Dini İnanç Ve Bilişsel Esneklik Düzeylerinin Öznel İyi Oluş Düzeyine Olan Etkisi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3*(7), 56-74.

Savickas, M. L. (1991). The Meaning Of Work And Love: Career Issues And Interventions. *The Career Development Quarterly, 39*(4), 315-324.

Savickas, M.L. (2013). Career Construction Theory And Practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.). *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work* (2nd Ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley&Sons.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A. (2016). Developing Career Resilience And Adaptability. *Organizational Dynamics, 45*(3), 245-257.

Sharf, R. S. (2017). Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması (Çev. F. Bacanlı Ve K. Öztemel). *Ankara: Pegem*.

Shin, Y. J., & Kelly, K. R. (2015). Resilience And Decision - Making Strategies As Predictors Of Career Decision Difficulties. *The Career Development Quarterly, 63*(4), 291-305.

Sleijpen, M., Boeije, H. R., Kleber, R. J., & Mooren, T. (2016). Between Power And Powerlessness: A Meta-Ethnography Of Sources Of Resilience İn Young Refugees. *Ethnicity & Health*, 21(2), 158-180.

Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows İn The Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.

ŞAHİN, M., & EŞİCİ, H. (2020). TÜRKİYE’DE YAŞAYAN SURİYELİ GÖÇMENLER İLE TÜRKLERİN BİRLİKTE YAŞAM KÜLTÜRÜ: DEĞERLER, FIRSATLAR, ENGELLER. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(22), 72-99.

Şahin, M., AYDIN, B., SARI, S. V., Sezen, K., & Havva, P. (2012). Öznel İyi Oluşu Açıklamada Umut Ve Yaşamda Anlamlın. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(3), 827-836.

Şimşek, H , KULA, S . (2018). Türkiye’nin Göçmen Politikasında İhmal Edilen Boyut: Eğitsel Uyum Programı. Ahi Evran Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (2), 5-21. Retrieved From [Http://Dergipark.Gov.Tr/Aeuibfd/Issue/41906/505306](http://Dergipark.Gov.Tr/Aeuibfd/Issue/41906/505306)

Terzi, Ş. (2008). Üniversite Öğrencilerinde Kendini Toparlama Gücü’nün İçsel Koruyucu Faktörlerle İlişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(35), 297-306.

Uluslararası Göç Örgütü. (2009). *Göç Terimleri Sözlüğü*. B. Çiçekli (Ed.).

Uzun, E. M., & Bütün, E. (2016). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarındaki Suriyeli Sığınmacı Çocukların Karşılaştıkları Sorunlar Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Uluslararası Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi*, 1(1).

Ünal, S. (2014). Türkiye'nin Beklenmedik Konukları:" Öteki" Bağlamında Yabancı Göçmen Ve Mülteci Deneyimi. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken/Journal Of World Of Turks*, 6(3), 65-89.

Valenta, M. & Bunar, N. (2010). State Assisted Integration: Refugee Integration Policies İn Scandinavian Welfare States: The Swedish And Norwegian Experience. *Journal Of Refugee Studies*, 23(4) 463–483

Van Vuuren, L J , & Fourie, C (2000) Career Anchors And Career Resilience: Supplementary Constructs? South African Journal Of Industrial Psychology, 26(3), 15–20

Wehrle, K., Kira, M., & Klehe, U. C. (2019). Putting Career Construction Into Context: Career Adaptability Among Refugees. *Journal Of Vocational Behavior*, 111, 107-124.

Woodd, M. (1999). The Psychology Of Career Theory–A New Perspective?. *Journal Of European Industrial Training*.

- Yakushko, O., Backhaus, A., Watson, M., Ngaruiya, K., & Gonzalez, J. (2008). Career Development Concerns of Recent Immigrants and Refugees. *Journal of Career Development, 34*(4), 362-396.
- Yener, Ö. (2011). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama, (3)*, 81-96.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2016). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. Pegem Akademi.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. 6. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi. *Eğitim ve Bilim, 23*(112).
- Yohani, S. (2010). Nurturing Hope In Refugee Children During Early Years of Post-War Adjustment. *Children and Youth Services Review, 32*(6), 865-873.
- Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N., & Niles, S. (2019). The Effect of A Career Development Programme Based on The Hope-Action Theory: Hope To Work For Refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance & Counselling, 47*(1), 6-19.
- Zacher, H. (2018). Career Development Of Refugees. In J. A. Athanasou and H. N. Perera (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (2nded., Pp. 1-20). San Francisco, CA: Springer.
- Zacher, H. (2019). Career Development of Refugees. In *International Handbook Of Career Guidance* (Pp. 359-384). Springer, Cham.
- Karaman, M. A., Tomar, İ. H., Aliyev, R., Eşici, H., Şam, M., & Özbay, Y. (2021). Determination Of Resilience Factors İn Individuals Who Tested COVID-19 Positive. *British Journal of Guidance & Counselling, 1-17*.

EKLER

EK A

SURİYELİ GÖÇMENLERİN KARIYER YILMAZLIĞININ İNCELENMESİNE YÖNELİK GÖRÜŞME SORULARI

“Göçmen Kariyer Yılmazlığı Formu”

1. Yaşamınızda kariyer bakımından kendiniz nasıl değerlendiriyorsunuz? (Neden Başarılı-başarısız)
2. Kariyer yaşamınızın Türkiye’ye gelmeden öncesi ve sonrası arasında ne tür benzerlik ve farklılıklar görüyorsunuz? Açıklar mısınız?
3. Kariyerinizde bugünkü başarınızı Göç ettikten sonra hangi özelliklere sahip olduğunuz için (kişisel, çevresel, ekonomik, sosyal) elde ettiniz? Ne olmasaydı bugün başarılı bir kariyeriniz olmazdı?
4. Göçmenler için kariyer yılmazlığı göç ettikten sonraki süreçte kariyeriyle ilgili göç etmeden önceki halinden daha kötü duruma gelmesi sonrasında kariyer başarısını tekrar yakalaması veya o başarıdan da ileriye gitmesi olarak tarif edilebilir. Kendinizi kariyer yılmazlığı bakımından nasıl değerlendirirsiniz?
5. Kariyerinizde yılmazlık konusunda size destek olan ne tür **kaynaklara** (koruyucu faktörlere) sahip olduğunuza inanıyorsunuz?
6. Kariyerinizde size engel olan ne tür **risk faktörlerine** sahip olduğunuza inanıyorsunuz?
7. Elinizde sihirli bir değnek olsa daha başarılı bir kariyeriniz olması için neleri değiştirirdiniz?
8. Bunların dışında son olarak neler söylemek istersiniz?

EK B

GÖRÜŞME ÖNCESİ KATILIMCILARI BİLGİLENDİRME METNİ

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma HKÜ PDR Bölümü Yüksek Lisans Tez çalışması kapsamında yapılmaktadır. Suriyeli göçmenlerin kariyer yılmazlık kaynakları ve risk faktörlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışma da yedi sorudan oluşan bir görüşme formu yardımıyla sizinle bireysel görüşme yapılacaktır. Elde edilen bilgiler gizli kalacak, veriler işlenerek kimliğiniz gizli kalmak koşuluyla bilimsel yayına dönüştürülecektir. Sorulara istediğiniz yanıtı verebilir, arzu ettiğiniz soruları yanıtı bırakabilirsiniz. İstedığınız zaman görüşmeyi sonlandırabilirsiniz. Görüşmeye gönüllü katılımınız bizim için önemlidir. Gönüllü katılmayı kabul ediyor musunuz? Verilerin kaybolmaması amacıyla bir ses kaydı almak ve görüşmeleri yazılı kayda geçirdikten sonra silmek koşuluyla ses kaydınızın alınmasına izin verir misiniz? Desteğiniz ve anlayışınız için teşekkür ederim. Bir sorunuz varsa alabilirim. Dilerseniz sorularımıza geçebiliriz.