

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

BELİREN YETİŞKİNLİK DÖNEMİNDEKİ SURİYELİ GÖÇMENLERİN
KARİYER İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
Canberk GÜNERİ

GAZİANTEP - 2021

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

BELİREN YETİŞKİNLİK DÖNEMİNDEKİ SURİYELİ GÖÇMENLERİN
KARİYER İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ

GAZİANTEP - 2021

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Beliren Yetişkinlik Dönemindeki Suriyeli Göçmenlerin Kariyer İhtiyaçlarının Belirlenmesi**” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım. 01.03.2021

İmza

Canberk Güneri



ÖNSÖZ

Hem yüksek lisans eğitimim boyunca hem de tez çalışma sürecimde birikimini, desteğini ve sabrını esirgemeyip her an yanımda olan, kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki bilgisiyle mesleki gelişimime katkı sağlayan ve bu özel çalışmayı yapmamda sürecin en başından beri cesaretlendirmesiyle yıllardır öğrencisi olmaktan gurur duyduğum çok değerli ve tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ'ye

Verdiği geri dönütlerle teze farklı bakış açıları ile öneriler kazandıran, ihtiyaç duyduğumda her zamanda yanımda olan 7 yıldır hem ağabeyim hem hocam Arş. Gör Ahmet AYAZ'a

Katılımcılara ulaşmamda desteğiyle teze değer katan göçmen dostlarım Abdülfettan HAKKANİ, Rana HAKKANİ ve Zeynep Cuma İSMAİL'e

Yüksek lisansta beraber dirsek çürüttüğümüz ve tez yazım sürecinde akademik anlamda katkılarıyla ve destekleriyle beni yalnız bırakmayan değerli dostum Yusuf Cihat AS'a

Her türlü konuda desteğiyle daha fazla çalışmamı sağlayan, tezin tüm aşamalarında süreci kolaylaştırıp motive eden canım arkadaşım Ezgi Su ÇAKAN'a

Üzerimde büyük emekleri olup bugünlere gelmemde emeği olan hayatımdaki en değerliler annem ve babam, uzakta olsalar bile varlıklarıyla hep yanımda olan ablam, eniştem ve biricik yeğenim Defneme

En samimi duygularıyla teşekkür ederim, iyi ki varsınız...

Canberk GÜNERİ

ÖZET

Bu araştırmanın amacı beliren yetişkinlik dönemindeki Suriyeli göçmenlerin kariyer ihtiyaçlarını derinlemesine incelemektir. Göçmenlerin kariyer ihtiyaçları, kuramsal açıdan sosyal bilişsel kariyer kuramı çerçevesinden incelenmiştir. Kuramsal bağlamda göçmenlerin görüşlerinden elde edilen kariyer destekleri ve kariyer engellerinin, kariyer ihtiyaçlarını oluşturma gücü üzerinde detaylı incelemeler yapılmıştır. Araştırma kapsamında nitel araştırma biçimlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Örneklem seçimi için amaçsal örneklem yöntemlerinden ölçüt örneklem kullanılmıştır. Bu kapsamda Türkiye'ye göç etmiş ve beliren yetişkinlik gelişim döneminde bulunan 18-25 yaş arasındaki 6 kadın, 6 erkek ile görüşmeler yapılmıştır. Veriler ise içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen “Beliren Yetişkinlik Dönemindeki Suriyeli Göçmenlerin Kariyer İhtiyaçları Görüşme Formu” kullanılmıştır. Katılımcılar tarafından belirtilen kariyer ihtiyaçları; yasal, kişisel, mesleki, eğitim, rehberlik ve kültürel ihtiyaçlardan oluşmuştur. Yoğun olarak Suriyeli göçmenler için kariyer ihtiyaçlarını oluşturan temalar ise yasal ve kişisel ihtiyaçlardır. 18-25 yaş aralığındaki Suriyeli göçmenlerin kariyer hedeflerine ulaşmaları noktasında belirlenen ihtiyaçlar: vatandaşlık ihtiyacı, çalışma izni ihtiyacı, düşük ücret alma, sigorta ihtiyacı, yasal hak/kanun ihtiyacı, belge/transkript/denklik ihtiyacı, üniversitelerde kontenjan ihtiyacı, maddi engeller ve destekler, dil yeterliliği, aile desteği, iş fırsatlarına erişme ihtiyacı, iş arama ve cv hazırlama becerisi, eğitim sistemine uyum ihtiyacı ve yönlendirilme/bilgilendirilme yönünden uzman desteğinden oluşmaktadır. Ayrıca üniversite eğitimine devam eden ve eğitim hayatına devam etmeyerek serbest mesleklerde çalışan Suriyeli göçmenlerin kariyer ihtiyaçlarının farklılaştığı belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Beliren Yetişkinlik,Suriyeli Göçmen,Kariyer İhtiyaçları.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the career needs of Syrian immigrants in emerging adulthood as a result of in-depth examinations. The career needs of immigrants have been examined theoretically within the framework of social cognitive career theory. In the theoretical context, detailed studies have been made on career support and career barriers obtained from the views of immigrants on the ability of creating career needs. While creating the sample, criterion sampling design which is one of the purposeful sampling methods was used. Within this scope, 6 women, 6 men between the ages of 18-25 were interviewed who have immigrated to Turkey during the development of emerging adulthood. Participants consist of 12 people and 9 of them continue their university education and 3 of them are self-employed. Phenomenology design, one of the qualitative research forms, was used in the research. The data were analyzed by content analysis method. The "Career Needs Interview Form of Syrian Immigrants in the Emerging Adulthood Period" developed by the researcher was used as the data collection tool. Career needs stated by the participants; consists of legal, personal, professional, educational, guidance and cultural needs. Themes that predominantly constitute career needs for Syrian immigrants are legal and personal needs. The needs which are determined for Syrian immigrants between the ages of 18-25 to achieve their career goals are: citizenship need, work permit need, low wage, insurance need, legal rights / legal need, document / transcript / equivalence need, quota need in universities, financial barriers and supports, language proficiency, family support, need of accessing job opportunities, job search and CV preparation skills, need of adapting to the education system and expert support in terms of guidance / information. In addition, it has been determined that the career needs of Syrian immigrants who continue their university education and work in self-employment have differed from each other.

Keywords: Emerging Adulthood, Syrian Immigrants, Career Needs.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı.....	6
1.3.Araştırmanın Önemi.....	6
1.4.Araştırmanın Varsayımları.....	7
1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.6.Tanımlar.....	8
İKİNCİ BÖLÜM	9
KURAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Beliren Yetişkinlik(Ergenlikten Yetişkinliğe Geçiş).....	9
2.1.1. Beliren Yetişkinlik Döneminde Kariyer Gelişimi.....	11
2.1.2. Türkiye de Beliren Yetişkin Dönemi.....	13
2.2. Kariyer Gelişim Süreci.....	13
2.2.1.Göçmenlerin Kariyer Gelişimi ve Mesleki Sorunları.....	15
2.2.2.Türkiye'deki Göçmenlerin Kariyer Gelişimi ve Mesleki Sorunları.....	16
2.2.3.Türkiye'deki Göçmenlerin Demografik Yapısı ve İşgücüne Etkisi.....	18
2.3. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Bağlamında Kariyer Gelişimi.....	19
2.3.1. Göçmenlerin Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Bağlamında Kariyer Gelişimi.....	20
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	22
YÖNTEM	22
3.1.Araştırma Modeli.....	22
3.2.Araştırma Grubu.....	22
3.3.Veriler Toplama Aracı.....	23
3.4.Verilerin Analizi ve Yorumlanması.....	25

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	28
BULGULAR VE YORUM	28
4.1.Suriyeli Göçmenlerin Kariyer İhtiyaçları Dağılımı	28
4.2.Yasal Faktörlerin Dağılımı	29
4.2.1.Mesleki yasal ihtiyaçlar	30
4.2.2.Kişisel yasal ihtiyaçlar	32
4.2.3.Eğitime yönelik yasal ihtiyaçlar.....	33
4.3.Rehberlik Faktörünün Dağılımı	35
4.3.1.Bilgilendirilme İhtiyacı	36
4.3.2.Yönlendirilme İhtiyacı	36
4.4.Kültürel Faktörlerin Dağılımı	37
4.4.1.Kültürel Engeller.....	38
4.4.2.Kültürel İhtiyaçlar	39
4.5.Eğitim Faktörünün Dağılımı.....	39
4.5.1.Eğitim/Öğretim Farklılığı	40
4.5.2.Beceri Eğitimleri	41
4.5.3.Eğitim Engelleri	41
4.6.Mesleki Faktörlerin Dağılımı	42
4.6.1.Mesleki beceri	43
4.6.2.İstihdam ihtiyacı.....	43
4.6.3.Mesleki engeller	45
4.7.Kişisel Faktörlerin Dağılımı	46
4.7.1.Algılanan destekler	47
4.7.2.Algılanan engeller	49
BEŞİNCİ BÖLÜM	51
TARTIŞMA,SONUÇ VE ÖNERİLER	51
5.1.Tartışma.....	51
5.2.Sonuç	55
5.3.Öneriler.....	57
KAYNAKÇA	60
EKLER	74

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırma Çalışma Grubu.....	23
--	----



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Beliren Yetişkinliğin Yapılandırması.....	9
Şekil 2. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Suriyeli Göçmenlerin Yaş Grupları Dağılımı.....	19
Şekil 3. Suriyeli Göçmenlerin Kariyer İhtiyaçları Şablonu	28
Şekil 4. Kariyer İhtiyaçlarını Oluşturan Temaların Bahsedilme Sıklığına Ait Yüzdeler	29
Şekil 5. “Yasal Faktörler” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar	30
Şekil 6. “Rehberlik” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar	35
Şekil 7. “Kültürel Faktörler” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar	37
Şekil 8. “Eğitim Faktörü” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar.....	40
Şekil 9. “Mesleki Faktörler” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar	42
Şekil 10. “Kişisel Faktörler” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar	47

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1.Problem Durumu

İnsanlar, büyük kitleler halinde doğal afet, savaş, toplumsal kriz, siyasi çatışmalar, sağlık problemleri, olumsuz ekonomik koşullar, eğitim olanakları ve daha güvenli bir yaşam gibi birçok nedenlerden dolayı farklı yerlere göç etmiştir. Kitleler halinde yapılan göç hareketliliklerinde çekici ve itici faktörler etkili olmuştur. Birincisi bireyleri göçe iten faktörler, ikincisi ise bireyleri göçe çeken faktörlerdir. Göçe iten faktörler arasında istihdamın az olması, ırkçılık-ayrımcılık, dini inanışlar ve baskıcı politikalar örnek olarak gösterilebilir. Zorunlu göçlere silahlı çatışma durumu, doğal afetler, nüfus mübadeleleri, insan ticareti gibi durumları örnek olarak vermek mümkündür (Uluslararası Göç Örgütü, 2009). Zorunlu göç, çevresel ve doğal afetlerden (depremler, büyük yangınlar, iklim değişiklikleri gibi sebeplerle) olabileceği gibi savaş, şiddet gibi nedenlerle de gerçekleşebilmektedir. Elbetteki savaşın ve şiddetin ortaya çıkardığı zorunlu göç, bu göç türleri arasında en trajik ve travmatik olanıdır (Özkarlı, 2016). Bireyleri göçe çeken durumlar ise siyasal özgürlükler, daha iyi ekonomik şartlar, eğitimsel olanaklar, beslenme ve barınmaya erişim, iletişim ve ifade özgürlükleri gibi durumlardır (Aykut, 2019)

Avrupa Komisyonları raporuna göre ise bireyleri itici göçe sürükleyen faktörler aşağıdaki belirtilmektedir.

- Coğrafik faktörler: Göçe elverişli olanaklar
- Demografik faktörler: Fazla nüfus, az nüfus
- Çevresel faktörler: İklim değişiklikler, Doğal afetler
- Sosyal ve siyasal faktörler: Toplumsal çatışma, insan haklarının ihlali, siyaset istikrarsızlığı, ülkedeki iç savaş ve devam eden silahlı çatışma, dini ve etnik kökenli çatışmalar, ayrımcılık ve ötekileştirme
- Ekonomik faktörler: Fakirleşme, yoksulluk, işsizlik (European Communities, 2000).

Göçe iten etkenlerin çeşitlilik göstermesi, göçmen grubunun mülteciler, sığınmacı ve zorunlu göçmenler vs. gibi gruplara ayrılıp ve yapılan bu gruplandırma ile de göç durumunu kontrol etmeyi sağlamaktadır (Castles, 2000). Göçmenler grubu, uluslararası hukuk ile hakları

güvenceye alınmış göçmenlerdir. Göçmenlere yönelik Cenevre Sözleşmesi'nin birinci maddesinde “Milliyeti, dini, ırkı, siyasi düşüncesi ve sosyal bir gruba ait olmasından dolayı zulme uğrayacağından haklı nedenlerle korktuğu için ülke dışında bulunan ve kendi ülkesine geri dönmek istemeyen kişi” olarak tanımlanmaktadır (Unhcr, 2010). Yapılan çalışmalar incelendiğinde Suriye'den gelen bu kişiler için “sığınmacı”, “mülteci” ve “göçmen” tanımlarının yapıldığı görülmektedir (İlbay, 2017). Göçmen olmanın ana nedeninin bireylerin bulunduğu yerdeki problemleri ortadan kaldırmak amacı ile harekete geçmesi anlamında belirtilmiştir (Uluslararası Göç Örgütü, 2009).

Göçmenlerin gittikleri ülkelerde karşılaştıkları birçok zorluk bulunmaktadır. Göçmenlerin istihdamı ve istihdam ilişkilerinin yönetilmesi, topluma başarılı bir şekilde uyum sağlaması bu zorluklar arasındadır (Newman vd., 2018). Aygül'e (2018) göre Türkiye'deki göçmen ve göçmen nüfusunun büyüklüğü; eğitim, sağlık, barınma gibi çeşitli kamusal sosyal hizmetler açısından yarattığı ekonomik külfet; göçmenlerin yerleşik hale gelmeleri ve toplumsal etkileşimlerin artması nedeniyle yaşanan uyum problemleri gibi pek çok eksende ele alınması gereken hususlar bulunmaktadır. Türkiye'ye dış göç hareketleri ile gelen göçmenler yaşadıkları şehirlerde ve eğitim gördükleri ortamlarda dil problemi, sosyal dışlanma, ırkçılık, yabancı düşmanlığı, ötekileştirme, kayıt dışı çalışma, yoksulluk ve kültürel ve sosyal uyumsuzluk gibi sorunlarla karşılaşabilmektedir (Ünal, 2014). Engelleri aşım uyum sürecini hızlandırmaya çabalayan gençler ise üniversite öğrenimleri sırasında özellikle aile ve çevrelerince aktarılmış değerleri yeni yaşamlarıyla bağdaştırmaya çalışırlar (Sezgin ve Yolcu, 2016).

Farklı kültür ve sosyal çevrelerden kopup gelen göçmenler, Türkiye'ye geldiklerinde kendilerine yeteri kadar Türkiye'nin yasaları ve kültürüne ilişkin oryantasyon eğitimi verilmediğinden çevre ve komşularıyla uyum sorunları yaşamaktadır (Deniz, 2011). Bununla birlikte eğitim, dil, istihdam, barınma konularının zincir şeklinde bir birine bağlı olduğunun ve birbirlerini etkilediğinin gözden kaçırılmaması gerekmektedir (Taş vd., 2016). Bravo Moreno (2009) çalışmasında göçmen grupların ev sahibi olan ülkelerin kimliklerini, karakterlerini ve eğitim sistemini etkilediklerini savunmuştur. Hem ekonomik hem kültürel olarak gelişimin en önemli yapı taşı eğitimidir. Özellikle eğitim çağında olan bireylerin eğitim ihtiyacını giderememiş olmaları toplumsal olarak önemli sorunlara yol açacağı gibi kalkınmanın önünde de önemli bir engeldir (Tor, 2010). İç savaşın devam etmesiyle birlikte Türkiye'de zorunlu ikamet süresinin uzaması eğitim ihtiyacının önemini de arttırmıştır (Seydi, 2014).

Eğitim ihtiyacının ortaya çıkmasıyla birlikte gmenlerin karşılaştıkları sorunlar arasında eğitim sisteminin öğelerine ve kültürel unsurlarına uyum sağlamak bulunmaktadır (Ferfolja ve Vickers, 2010). Gmen ğrenciler, var olan eğitim sistemine dahil edildiklerinde bir yabancılaşma sorunu yaşarlar. Yabancılaşma istenen roller ve deneyimler ile gerçekte bireyin hayatında yaşadığı rol ve deneyimler arasındaki tutarsızlık olarak tanımlamıştır (Velazquez, 1996). Gmenlerin yaşadığı diğer uyum sorunları ise Türkiye'ye geldiklerinde, kendilerine yeteri kadar Türkiye'nin yasaları ve kültürüne ilişkin oryantasyon eğitimi verilmediğinden toplumsal katılım konusunda uyum sorunları yaşamalarıdır (Deniz, 2011). Türkiye'ye dış göç hareketleri ile gelen gmenler, mülteciler ve sığınmacılar buldukları kentlerde sosyal dışlanma, ayrımcılık, ırkçılık, yabancı düşmanlığı, ötekileştirme, kayıt dışı çalışma, yoksulluk gibi sorunlarla karşılaşabilmektedir (nal, 2014). Gmenlerin kültür, toplum yapısı yönünden Türkiye'ye uyum sağlama, Türk toplumuyla beraber yaşama ve uzlaşmaya yönelik kültür geliştirmesi açısından kamu politikaları, uyum, entegrasyon ve istihdam çalışmaları gerçekleştirilmesi son yıllarda önem kazanmıştır (Yılmaz ve nal, 2018).

Okullar; karmaşıklık ve belirsizliğe karşı güvenli, alışılmış hayatın yaşanmasını sağlar, öğrencideki mevcut travmatik faktörleri azaltır, topluma birçok yönden uyumu kolaylaştırır, ocuk için “bir yabancıнын”, “diğer öğrenciler gibi olmasının” fırsatı verir, geleceğe umutlu beklentilerle bakmasını sağlar (şeker ve Aslan, 2015). Milli Eğitim Bakanlığı, 2014/21 sayılı Yabancılara Yönelik Eğitim ve ğretim Hizmetleri Genelgesi düzenleyerek Suriyeli ocukların Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında veya Suriyeli sığınmacılara yönelik kurulmuş Geçici Eğitim Merkezleri'nde eğitim yönünden faydalanacaklarını belirtmiştir (Türk, 2016). Gmenlerin bu ortamlarda karşılaştıkları bir diğer sorun ise dil farklılığıdır (Uzun ve Bütün, 2016). Geçici Eğitim Merkezlerinde Suriyeliler kendi kullandıkları dillerinde öğrenim görüp haftalık 15 saat olmak üzere Türk ğretmenler tarafından Türkçe dersleri verilmektedir, ayrıca haftalık verilen Türkçe dersleri ile Suriyeli ğrencilerin Türk eğitim sistemine dahil edilip uyum ve entegrasyon sürecinin hızlanması amaçlanmaktadır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2016). Geçici Eğitim Merkezleri'nde verilen eğitim müfredatı Suriye eğitim müfredatı ile uyumlu hazırlanarak Milli Eğitim Bakanlığı'nın temel hedefi sınır şehirlerinde bulunan geçici eğitim merkezlerinin sayısını artırmak ve daha fazla finansal destek alıp Türkçe dersleri ve mesleki eğitim kurslarını yaygınlaştırarak ulusal hem uluslararası kurum ve kuruluşların destekleri ile eğitim alan kişileri ve eğitimcilerin arttırılmasını sağlamaktır (Taş vd., 2016). Suriyeli ğrenciler 2014 yılından itibaren eğitim veren geçici eğitim merkezleri ya da devlet okullarına gitme hakkını

elde etmişlerdir. Fakat 2016 yılından başlayarak Suriyeli öğrencilerin Türk eğitim sistemine dâhil edilmesine karar verilerek devlet okullarına geçişi sağlanmıştır. Bu karar kapsamında geçici eğitim merkezlerinin kapatılma süreci başlamış ve 2019 yılı itibariyle de bakanlık tarafından tamamen kapatılması hedeflenmiştir (MEB, 2016).

Üniversitede eğitim gören göçmenler için ise ülkelerinde savaş, işgal veya ilhak koşulları bulunduğundan Tanıma ve Denklik Yönetmeliği çerçevesinde ibraz etmeleri gerekli olan belgeleri ibraz edemeyen ya da diploma teyitleri yapılamayan başvuru sahipleri ile ilgili olarak savaş dönemi veya olağanüstü durum ile sınırlı kalmak ve belgelerin teyidi yazışmalarına cevap alınamaması durumunda geçerli olmak üzere; Suriyeli Öğrenciler için denklik ve tanıma faaliyetleri YÖK tarafından sürdürülmektedir (YÖK, 2017). Suriyeli öğrenciler, göç sürecinin başında devlet üniversitelerinde misafir ya da özel öğrenci olarak kabul edilmekte iken, YÖS sınavının yaygınlaşmasıyla denklik ve tanıma hizmetlerinden de faydalanarak yükseköğrenimlerine devam ederler, Suriye’de lisans eğitimlerini tamamlamış olan öğrencilere de bölümüyle ilgili denklik sağlanarak YÖK tarafından yüksek lisans ve doktora yapma süreçleri kolaylaşmıştır (Polat, 2017). Türkiye’deki Suriyelilerin bir bölümü Suriye’deki eğitim hayatını yarıda bırakıp Türkiye’ye gelmiş olanlardan diğer bir bölümü ise Türkiye’de ilköğretim veya lise eğitimi aldıktan sonra YÖS ve dil sınavlarından geçerli puanlar alarak üniversitelere giren Suriyeli öğrenci sayısı her geçen yıl artış göstermektedir. Türkiye’deki üniversitelerde eğitim-öğrenim gören Suriyeli üniversite öğrenci sayısı 2018-2019 akademik yılında 27.606’ya ulaşmıştır. Suriyeli öğrenciler, güncel verilere bakıldığında diğer göçmen nüfuslara göre sayısal olarak da birinci sırada yer almaktadırlar. 2017-2018 verilerine göre ise üniversitelerde 1650 yüksek lisans, 410 doktora öğrencisi olmak üzere akademik kariyerine devam eden 2060 Suriyeli öğrenci bulunmaktadır (Erdoğan, 2019).

Ev sahibi ülkenin göçmenlere yönelik olarak insan kaynaklarını kullanması onları sosyal ve toplumsal anlamda üretken vatandaşlar durumuna getirmektedir. İnsan kaynakları göçmenlere ayrıldıkça buldukları ev sahibi ülkelere daha çok katkı yapacak ve topluma ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan fayda sağlayacaklardır. Göçmenlerin ev sahibi ülkeye uyumunu arttıracak öncelikli faktörler kişisel/sosyal ve mesleki uyumun sağlanmasıdır. Kişisel/sosyal deneyimlerle mesleki deneyimlerin iç içe geçmesi göçmenler açısından iş hayatı ve mesleki uyum zenginleştirici durumları ortaya çıkarmaktadır (Chen, 2008). Göçmenler için ülkedeki kişisel ve sosyal yaşamlarına uyum sağlamak, yeni iş hayatı gerçekliklerine uyum sağlama konusunda kolaylık sağlamaktadır (Ngo ve Este, 2006).

Kültürler arası uyumlarda yaşanan zorluklar, göçmenlerin iş hayatının çeşitli bağlamlarında etkisini göstererek iş arama çabası, iş yerindeki etkileşimler ve kariyerlerinde ilerlemeyi etkilemektedir (Chen, 2008). Mesleki kimlik değişikliğiyle başa çıkmak ise göçmenler için diğer bir önemli zorluktur. Kendi ülkelerinde iyi kurulmuş bir kariyere sahip olan göçmenler göç ettikten sonra mesleki kimliklerinde değişim yaşayarak benliklerinde sorun yaşarlar. Mesleki hayatlarını yeniden inşa etmek zorunda kalan göçmenlerin ev sahibi ülkelerde istikrarlı bir kariyere sahip olması ve mesleki yaşamlara sahip olmaları başlangıçta olanak dahilinde değildir. Bir diğer etken olarak ise göçmenlerin kişisel ve sosyal yaşamlarındaki deneyimlerin zenginleşmesi kariyer ve mesleki geçişlerde göçmenlere olumlu etkiler sağlayacaktır (Chen, 2006).

Yeni bir ülkeye göç eden kişiler çoğunlukla geçmiş eğitim ve mesleki deneyimlerini silmek zorunda kalırlar. Göç ettikleri ülkelerde eskiden sahip oldukları eğitim ve mesleki deneyimlerden farklı şartlar altında kalarak mesleki becerilerde yabancılaşma ortaya çıkmaktadır. Ayrıca geçmiş eğitim bilgileri ve mesleki deneyimler ne kadar güçlü olursa olsun göçmenler yeniden kariyer inşa etmeye çabaladıkları görülmektedir (Boyd ve Thomas, 2002). Göçmenler, iş mülakatlarına girdiklerinde ise kişisel, eğitim ve mesleki deneyimlerin ev sahibi ülkelerde onlar için önemsiz olduğunu anlamaktadırlar. Çoğu zaman istenilen kariyer hedeflerine ulaşmanın tek yolu olarak sıfır noktadan başlamanın kendileri için uygun bir yol olduğunu görmektedirler (Man, 2004).

Göçmenlerin mesleki alanlara erişiminin bulunmaması, önceki eğitim bilgilerini ve mesleki deneyimlerini kullanmamaları durumunda ise ortaya giderilmesi gereken kariyer ihtiyaçları çıkmaktadır (Bauder, 2003; Conference Board of Canada, 2004). Tıp doktorları ve hemşireler, muhasebeciler, mühendisler ve okul öğretmenleri göç ettikleri ülkelerde profesyonelliklerinde azalma yaşarlar ve yeniden yeterlik kazanma sürecine girerek kariyer gelişimlerinde durağanlık yaşarlar, bazı durumlarda da mesleki nitelikleri geçersiz hale gelmektedir (Chen, 2008). Kendi ülkelerinde mesleki statüye sahip olan göçmenler, ev sahibi ülkelerde mesleki kimliklerden vazgeçmek zorunda kalmaktadırlar ve kariyer kimliklerini devam ettirme yerine finansal baskılar sonucunda hayatta kalmak amacıyla geçici ve düşük ücretli işlerde çalışarak uzman oldukları alanların dışına çıkmaktadırlar (Man, 2004). Eğer bazı göçmenler şans faktörü ile birlikte önceki eğitim ve öğretim geçmişlerine daha yakın çalışma fırsatı bulursa kendi ülkelerinde deneyimlerinden çok daha düşük seviyeye yerleşirler (Conference Board of Canada, 2004; Statistics Canada, 2005b). Ayrıca kariyer kimliğini

kaybetmenin zor gerçekliğini deneyimleyerek mesleki yaşamlarında şok deneyimi de yaşarlar (Lee ve Westwood, 1996). Tüm bu deneyimler göçmenlerin mesleki rollerini ve kariyer kimliklerini kaybetmeleri yaşantılarıyla bir dizi psikolojik zorluk ortaya çıkabilir ve hayal kırıklığı, acı, öfke, kayıp, değersizlik gibi duygular yaşarlar (Chen, 2008).

Göçmenlerin yaşamış olduğu uyum sorunlarıyla birlikte eğitim, kültürel, ekonomik ve mesleki alanda çeşitli birçok zorlukla baş ettikleri görülmüştür. Son yıllarda da Suriyeli göçmen sayısının artmasıyla da her yaş dönemindeki göçmenlerin ihtiyaçları farklılaşmıştır. Suriyeli göçmenlerin nüfus göstergesi ise alanyazında belirtilen beliren yetişkinlik gelişim dönemindeki göçmen nüfusunun yoğun olduğunu göstermektedir. Bu nedenle beliren yetişkinlik gelişim dönemindeki Suriyeli göçmenlerin sosyal uyumu, üretken konuma gelmeleri, kişisel mesleki gelişimlerinin sağlanması hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç vardır. İhtiyaçları belirlemek amacıyla Suriyeli göçmenlerin kariyer ihtiyaçları incelenmiştir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Beliren yetişkinlik gelişim dönemindeki göçmenlerin istihdamının sağlanması ve ülkesel kalkınmaya etki edecek bir faktör olarak görülmesi bağlamında bu çalışmada beliren yetişkinlik gelişim evresinde olan göçmenlerin kariyer gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu genel amaç kapsamındaki alt amaçlar şu şekilde sıralanabilir:

- Suriyeli göçmenlerin Suriye'den Türkiye'ye göç ettikten sonra kariyer gelişimine etki eden engellerin ve destek faktörlerinin belirlenmesi.
- Göçmenlerin kariyer gelişimlerinin demografik, ekonomik, sosyal ve kültürel faktörlerin kariyerlerine yönelik engel ve destek etkisinin belirlenmesi.
- Suriyeli göçmenlerin gelecek kariyer beklentilerinin ne düzeyde olduğu ve bu beklentilerin hangi ihtiyaçlarla giderileceğinin tartışılması.
- Beliren yetişkinlik döneminde olup üniversitelerde eğitim gören ve görmeyen göçmenlerin kariyer engel ve desteklerin ihtiyaç noktasındaki farklılıkların belirlenmesi.

1.3.Araştırmanın Önemi

Son yıllarda göçmen sorunu dünyadaki birçok ülkenin bir sorunu haline gelmiş ve dünya gündeminin odak noktası haline gelmiştir. Türkiye, Suriyeli göçmenlere yönelik

uyguladığı ‘Açık Kapı Politikası’ ile dünyada en çok göçmenin bulunduğu ülkelerden birisi haline gelmiştir. Göç İdaresi Başkanlığının son verilerine göre ise ülkemizde Geçici Koruma statüsünde 3.636.617 Suriye uyruklu göçmen bulunmaktadır. Ülkemiz, gelen göç dalgasıyla mücadele edebilmek adına 6458 sayılı yabancılar ve uluslararası koruma kanunu çıkarmıştır. Bu kanun ile göçmenlerin eğitim ve sosyal yönden entegrasyonu adına politikalar geliştirilmiştir.

Göçmenlerin kariyer yönetimleri için ülkedeki insan kaynaklarının kullanılmasıyla ev sahibi ülkeye daha iyi uyum süreci gerçekleşmektedir ve göçmenler yeni sosyal ve toplumsal ortamda ev sahibi ülke adına daha üretken vatandaş haline gelir (Chen, 2008). Bu bağlamda göçmenlerin entegrasyonu gelecek yıllarda da ülkemiz adına önemini ve güncelliğini koruyacaktır. Alanyazında da belirtildiği üzere ülkemizde beliren yetişkinlik döneminde olan yüz binlerce göçmenin kariyer gelişiminin incelenmesi ve ihtiyaçlarının belirlenmesi, göçmenlerin ülkemize entegrasyonunu kolaylaştıran bir teorik unsur olarak düşünülmektedir.

Yapılan çalışma Türkiye’deki beliren yetişkinlik dönemindeki Suriyeli göçmenlerin kariyer gelişimlerine yönelik ilk çalışmalardan birisi olması sebebiyle, önem arz etmektedir. Çalışma sonuçlarının, Suriyeli göçmenlerin uyum sürecine ve kariyer gelişimlerine ışık tutacak olması çalışmanın önemini ortaya çıkaran diğer bir unsurdur. Kariyer ihtiyaçlarının belirlenmesiyle göçmenlere yönelik kişisel, sosyal, mesleki, kültürel, ekonomik ve kamu politikaları uygulamaları, göçmenlerin ihtiyaçlarını giderme noktasında işlevsel önem taşımaktadır. Çalışmanın, göçmenlerin kariyer ihtiyaçlarını giderebilmek için geliştirilecek kariyer rehberliği ve danışmanlığı uygulamalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu katkılar, göçmenlerin yeni ülkelere uyum sağlamaları ve ülkenin kalkınmasında pay sahibi olmaları açısından da önemlidir (Polachek vd., 2006).

1.4.Araştırmanın Varsayımları

1. Üniversite öğrenimlerine devam eden Suriyeli göçmenlerin üniversitelerinin yapmış olduğu sınavlardan aldıkları Türkçe dil belgesi ve üniversite öğrenimine devam etmeyen göçmenlerin beyanları dil yeterlilikleri için yeterli varsayılmıştır.
2. Suriyeli göçmenlerin kariyer ihtiyaçlarını ifade edebilecek düzeyde Türkiye’de yeterli düzeyde yaşantıya sahip oldukları varsayılmıştır.
3. Göçmenlerin algıladığı kariyer engellerinin ve desteklerinin doğrudan veya dolaylı olarak kariyer ihtiyaçlarının ortaya çıkmasını sağladığı varsayılmaktadır.

1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılığı şu şekildedir:

1. Suriyeli göçmenler arasından Türkçe görüşme yapabilecek düzeyde dil becerisine sahip olanlar ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle araştırma sonuçları Türkçe bilen göçmenler ile sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Mülteci: Göçmen kavramı, “Milliyeti, dini, ırkı, siyasi düşüncesi ve sosyal bir gruba ait olmasından dolayı zulme uğrayacağından haklı nedenlerle korktuğu için ülke dışında bulunan ve kendi ülkesine geri dönmek istemeyen kişi” olarak tanımlanmaktadır (UN, 2010: 16).

Göçmen: Kişinin kendi isteği ile maddi yönünü ve sosyal durumlarını geliştirmek amacıyla yeni bir ülkeye göç eden kişi (Uluslararası Göç Örgütü, 2009).

Beliren Yetişkinlik Dönemi: Arnett (1994; 1998) tarafından ortaya atılan beliren yetişkinlik kuramı, ergenlik ile yetişkinlik arasındaki dönemi (18-25 yaş) kapsayan gelişimsel bir dönem olarak tanımlanmıştır.

Kariyer Gelişim İhtiyacı: Briscoe (2002), kariyer gelişimi ihtiyacını, kariyer alanları ve iş olanakları hakkında bilgi ve becerileri edinme, kariyer kararı verme yöntemlerini kavrama, kariyer öz yeterliğine sahip olma, kariyer seçimlerini etkileyen bireysel ve çevresel özellikleri tanıma, yaşam rollerinin farkına varma ve iş arama tekniklerini bilme olarak tanımlamıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Beliren Yetişkinlik (Ergenlikten Yetişkinliğe Geçiş)

İlk olarak gelişim psikoloğu Arnett (1994) tarafından ortaya atılan beliren yetişkinlik kavramı, ergenlik ile yetişkinlik arasındaki dönemi (18-25 yaş) kapsayan gelişimsel dönem olarak betimlenmiştir. Bu dinamik gelişimsel dönem insanlar için hem birçok fırsatın yakalandığı hem de zorlukların yaşandığı bir dönemdir. Beliren yetişkinlik dönemi genellikle 18- 25 yaşları arası nitelendirilse de bazı araştırmalarda dönemin üst sınırının 28-29 yaşlarının olabileceği de öne sürülmüştür (Arnett, 2000).



Şekil 1. Beliren Yetişkinliğin Yapılandırması (Arnett, 2007).

Bu dönemin diğer gelişimsel dönemlerden farklı olarak evrensel olmadığını, niteliğinin kültür ve kültürel faktörlerden etkilendiği öne sürülmüştür (Arnett, 2000). Bu dönemdeki kişiler, yaşamın birçok farklı alanında yeni tecrübeler kazanıp hayatlarına özgürce yön verebildikleri özel bir dönem olarak görmektedirler (Doğan ve Cebioğlu, 2011). Beliren yetişkinlik dönemini diğer gelişim dönemlerinden ayıran beş temel özellik bulunmakta olup bu özellikler, kimlik arayışı, istikrarsızlık, kendine odaklanma, arada kalmışlık ve sonsuz olanaklara sahip olma düşüncesinden oluşmaktadır (Arnett, 2000). Üniversite ve eğitimsel deneyimler, arayışlar için olanaklar sunar ve üniversiteye başlayan birey ailenin belirlediği sosyal ortamların dışına çıkar ve farklı dünya görüşleriyle tanışır (Arnett ve Jensen, 2002).

Genel çerçevede bu özellik, bireylerin kim olduklarını, hayattan neler istedikleri ve beklediklerini, kendi bilgi, becerilerini ve sınırlarını keşfetmeye çalıştıkları bir kimlik arayışı

dönemidir (Arnett, 2004). Arayışın iş boyutunda ise hem meslek olanaklarını hem mesleki eğitim olanaklarını araştırılmakta ve mesleklerde doyumun nasıl gerçekleşeceği hakkında arayış içindedirler. Dönemin ikinci özelliği ise istikrarsızlık dönemi olup bu bağlamda, romantik ilişki başlangıcı ve bitişi, ev değiştirme ve iş değişiklikleri gibi istikrarsızlıkların yaşandığı süreçtir. Romantik ilişkilerde yaşanan doyum, istikrar ve yakınlığın oluşması beliren yetişkinlik dönemindeki bireyler için ilerideki gelişim dönemleri açısından çok önemlidir (Eşici, 2014). Üçüncü özellikte bireyler kendine odaklanarak karar verme konusunda zorluklar yaşamaktadır. Dördüncü özellik sonsuz olanaklar çevresinde açıklanmıştır. Sonsuz olanaklar bağlamında yaşamı değiştirmek adına birçok imkan ve geleceğe ilişkin umut ve beklentilerin olduğu süreçtir (Doğan ve Cebioğlu, 2011). Beliren yetişkinlik döneminin son özelliği ise, bu yaş aralığındaki bireylerin kendilerini arada kalmış hissetmeleridir. Arada kalmış hissetmenin nedeni ise ergenlik ve yetişkinlik özelliklerinin arasında kalmış hissetmelerinden dolayıdır (Atak vd., 2016).

Bu olgularla birlikte toplumlarda beliren yetişkinlik döneminin özellikleri kültürel değerler ve sosyoekonomik faktörlerin yapısına göre farklı durumlar gösterebilir (Galambos ve Martinez, 2007). Araştırmacılar, ergenlikten yetişkinliğe geçiş aşamasının farklı yaşanmasında demografik, kültürel ve ekonomik olmak üzere üç faktörün etkili olduğunu öne sürmektedirler (Arnett, 2000; Goossens, 2001). Bireyler, ergenlikten yetişkinliğe geçiş için kültürel yapıları tarafından belirlenen yetişkinlik ölçütlerini karşılamak için gereken bilgi, becerileri, kapasiteleri ve kimlik özelliklerini kazanmaya çalışmaktadır (Arnett, 1998). Bu geçiş aşamasında bireyler, yaşamlarındaki en kritik dönüm noktalarını yaşamakta olup iş ve eğitim alanındaki becerileri kazanarak bağımsız birer birey niteliği kazanmaktadır (Tanner, 2006). Bu durum sonucunda da bilişsel, duygusal ve davranışsal alanlarda pek çok değişim yaşamaktadırlar (Arnett, 1994).

Beliren yetişkinlik gelişim dönemine ait Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalarda ise bireylerin mesleki ve kariyer planlamalarına ilişkin alanyazına katkı sağlayacak sonuçlar elde edilmiştir. Beliren yetişkinlerin hem kariyer planlarına hem de kariyer gelişim ihtiyaçlarına odaklanan çalışmada Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu’na (2013) göre kariyer kararı verme süreçlerinde yeterli düzeyde yönlendirme yapılmadığı bulgusuna ulaşılmış olup bireylerin ihtiyaç ve beklentilerinin belirlenmesi, bireylerin hangi alanlarda ve hangi durumlarda desteğe ihtiyaç duyduklarıyla sık sık saptanmalar yapılması kariyer planlamasında etkili sonuçlar alınması açısından önemli olduğu bulgusuna varmıştır.

Erus ve Zeren'e (2017) göre beliren yetişkinlik gelişim dönemindeki bireylerin büyük bir çoğunluğu bu süreçte kaygı yaratan kariyer engelleri ile başa çıkmaktadır. Bireylerin bu dönemde yaşadığı kariyer kararsızlıklarına ve kaygılara yönelik uyum sağlayabilmesi konusunda çeşitli beceriler ile donatılması oldukça önemlidir. Kariyer planları geliştirmek adına beliren yetişkinlik döneminde olan bireylerin ilgi ve yetenek alanlarını, mesleki değerlerini ve kariyer ihtiyaçlarını değerlendirmek gerekmektedir (Mutlu ve Korkut-Owen, 2017). Yerin Güneri vd., (2016) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre ise bireylerin bu dönemde üzerinde durduğu konular; kendilerini daha iyi tanıma, iş piyasası hakkında bilgi edinme, kariyer gelişimi ihtiyaçlarına odaklanma, meslek yaşamına geçişte destek alma ve kariyer hedeflerine yönelik plan oluşturma olduğu saptanmıştır.

2.1.1. Beliren Yetişkinlik Döneminde Kariyer Gelişimi

Yaşam boyu devam eden kariyer kavramı içerisinde birçok kariyer gelişiminin yaşandığı farklı dönemleri bulunmaktadır. Bu kariyer gelişim dönemlerinden birisi de üniversite öğrencilerini içinde barındıran beliren yetişkinlik dönemidir (Amir ve Gati, 2006). Beliren yetişkinler, bu dönemde nasıl bir meslekte çalışmak istediklerini düşünmeye başlamaktadır. Kendi ilgi ve yeteneklerine en fazla uygunluk gösteren bir mesleğe yönelerek iş konusunda çeşitli birçok olasılığı denemektedirler (Arnett, 2004).

Beliren yetişkinlik dönemindeki bireyler, iş-meslek olanaklarını ve onları kariyer hedeflerine ulaştıracak eğitim şartlarını araştırırken, aynı zamanda kişisel kimliklerini de araştırırlar. "Ben hangi işte iyi olabilirim? Hangi meslek beni uzun süreli tatmin eder? Bana en uygun olan mesleki alanda bir işe sahip olmak için neler yapmalıyım? Sorularını kendilerine sormaktadırlar. Farklı işleri ve farklı eğitim seçeneklerinde denemelerde bulunan beliren yetişkinler, kendi kişisel kimlikleri hakkında daha çok şey öğrenirler. Beliren yetişkinlik dönemi bireylerin üniversite eğitimi aldıkları döneme denk gelmektedir. Bu gelişimsel dönemdeki bireylerin %62'sinin üniversitedeki eğitimlerine devam etmekte oldukları görülmektedir. Yükseköğrenim düzeyindeki birçok beliren yetişkin birey, üniversite yıllarını kariyer fırsatlarını denemek açısından bir imkan olarak görür (Stein ve Heimberg, 2004). İlgileri ve yetenekleri hakkında bilgiler edinerek bir görüş sahibi olurlar. Ayrıca bu bireyler beliren yetişkinlik gelişim dönemi boyunca, yetkin olmadıkları ve yapmak istemedikleri meslekleri de öğrenmiş olurlar (Arnett, 2004).

Erikson beliren yetişkinlik dönemi olarak herhangi bir kuramsal tanım yapmamış olmasına rağmen, uzatılmış ergenlik hakkındaki görüşlerini ifade etmiştir. Erikson'a göre endüstri ve sanayi alanında gelişmiş toplumlarda bireylerin ergenlik döneminin süresi uzamaktadır ve genç yetişkinler bu süreçte kimlik arayışı içindedir (Güler, 2017). Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık (17-30 Yaş) döneminin içinde yer alan beliren yetişkinlik döneminde gencin yaşamında kariyeri önemli hale gelmektedir. Bu dönemde yaşadığı krizi başarılı olarak atlatan kişi sevgiyi verme ve alma gücüne sahip olmaktadır. Eğer aksi bir durum yaşanırsa, başkalarıyla ilişkilerde güçlük çeker ve kişisel-sosyal yönden yalnızlığa itilebilir. Yalnızlığa itilmekle birlikte “toplumdan yalıtılmışlık ve terk edilmişlik” duygularını yaşamaktadırlar. Genç yetişkinin bu gelişim dönemindeki krizi atlatması için öğretmenlerine ve çevresindeki tüm kişilere büyük sorumluluk düşmektedir. Bu şekilde, bu çatışmaların başarılı ve sağlıklı bir şekilde çözümlenmesi mümkündür (Lehr, 1994).

Ginzberg'in kariyer gelişim kuramını ele aldığımızda ise tam olarak yer alması da beliren yetişkinlik dönemine ait yaş skalasının gerçekçi dönemin içinde olduğu görülmektedir. Gerçekçi dönem, genç yetişkinlik (17-24 yaşları) dönemini kapsamaktadır. Yeteneklerin, ilgilerin, mesleki değerlerin ve kişisel özelliklerin bütünleştirilip meslek seçimlerinin yapılmaya başlandığı dönemdir. Seçimler bireyler için gerçekçidir ve bu dönem üç alt basamağa ayrılır: a) Araştırma: Bu evre üniversiteye girişle başlamaktadır. Birey için özgür olacağı ortam olduğundan kararsızlık ve belirsizlik yaşanabilmektedir. Bireyler iş olanakları hakkında bilgi toplar. Birey henüz kesin olarak kendi branşını seçmemiştir ve temel bilim eğitimi almaktadır (Kuzgun, 2009). Billurlaşma: Kesinleşmeye başlayan kariyer kararlarının hissedildiği bu dönemde bireyler, mesleki tercihlerini etkileyen iç ve dış faktörleri keşfetmeye başlamaktadır. Bununla birlikte kariyer hedeflerini belirlemeye ve bu yönde ilerleyeceği alana yönelik seçimde bulunmaya çalışmaktadır c) Belirleme: Kariyerine yönelik kararların en son şeklini aldığı basamak niteliğindedir. Mesleğin uygulamaya konulduktan sonra bireyin kariyer seçimini pekiştirdiği bir zaman dilimi özelliği taşımaktadır (Auger vd., 2005).

Super'ın yaşam boyu mesleki gelişim kuramında beliren yetişkinlik dönemine tekabül eden 2 evre yer almaktadır. Belirleme döneminde (18-21) birey meslek seçimi için hazırdır ve kariyer planlamalarına yönelik geçici tercihler bu dönemde şekillenmektedir. Uygulama basamağında ise (22-24) bireyin kişilik özelliklerine uygun olan bir mesleki alanda işe başladığı ya da işini denediği bir dönemdir. Birey seçtiği meslekte eğitim aldığı süreçte ilgileri ve değerleri değişme gösterebilmektedir. Meslek hayatına girmeden aldığı eğitim sürecinde güçlü yönlerini, yeteneklerini ve özbenliğini yakından tanıma fırsatı yakalamaktadır

(Yeşilyaprak, 2014). Arnett'in beliren yetişkinlik dönemine yönelik görüşlerinin Super'ın görüşlerinden ayıran belirgin farklılıklar vardır. Beliren yetişkinlik dönemindeki bireyler, yirmili yaşlarından başlayıp otuzlu yaşlara kadar eğitim yaşamlarına devam etmektedirler. Bu etkenle evlilik ve çocuk sahibi olmak birey için ertelenmektedir. Ayrıca, bireylerin meslek yaşamlarında kalıcılığa rastlanılmamaktadır. Beliren yetişkinlik gelişim döneminin tanımını yapabilmek için eğitimi tamamlama, tam zamanlı ve kalıcı bir işte çalışmaya başlama ve evlenerek çocuk sahibi olma yaşının yirmili yaşların sonuna veya daha ileriye kaymış olması gerekmektedir (Arnett, 2000).

2.1.2. Türkiye'de Beliren Yetişkinlik Dönemi

Beliren yetişkinlik dönemine yönelik ülkemizde yapılan çalışmalarda batılı ülkelerdeki 18-25 yaş aralığı skalasının ülkemizde de gözlendiğine rastlanmıştır (Parmaksız, 2008). Bu gelişim döneminin ülkemizde de gözlenebilmesi adına gereken sosyal olanaklar şehirlerde yaşayan ve yükseköğrenim koşullarına sahip olan bireyler için oluşmuş durumdadır. Türkiye'nin genel demografik özelliklerine bakıldığında eğitimi bitirme, evlilik kurma, kalıcı meslek sahibi olma gibi durumların 20 yıl öncesiyle karşılaştırıldığında ortalama olarak 3-4 yaş daha ileri doğru kayma özelliği gösterdiği görülmüştür. İşe yerleşim, çalışılan meslek alanları ve cinsiyete farklılıkları, beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin; psikososyal ve kişisel gelişim özelliklerini de etkilerken, işsizlik oranlarında yaşanan artış ve bu duruma ek olarak işe geç yerleşmeler, bireylerin mesleki rollerine geç sahip olmaları anlamına gelmektedir (Atak vd., 2016). Sonuç itibarıyla ülkemizde kalıcı bir meslek alanında çalışmaya başlama yaşının ileriye doğru kaymasının, beliren yetişkinlik döneminin uzamasının bir nedeni olması bakımından önem taşıdığı düşünülmektedir (Arnett 2000, 2004).

2.2. Kariyer Gelişim Süreci

Kariyer, bireyin yaşamı boyunca geçirdiği macera ve deneyimler bütünü olarak tanımlamak mümkündür (Woodd, 2000). Super'e (1990) göre kariyer, kişinin hayatı boyunca içine girdiği rollerin birleşim noktası olarak tanımlanmıştır. Kariyer gelişiminin sürecinin sorumluluğu bireyin kendisindedir (Güldü ve Ersoy Kart, 2017). Bu farkındalık, bireye hedeflerine ulaşmasını gerçekleştirecek, planları oluşturmaya ve kariyer alanları ile fırsatları

sorgulamaya yöneltecek bir güdüleyici olup diğer yönden de seçilmiş olan alanda başarılı olabilmek ve doyum sağlamak için bilgi düzeyi ve yeteneğine uygun bir kariyer planı gerçekleştirilmesi de şarttır (Adekola, 2011). Briscoe (2002) kariyer gelişimi ihtiyacını, kariyer alanları ve iş olanakları hakkında bilgi ve becerileri edinme, kariyer kararı verme yöntemlerini kavrama, kariyer öz yeterliğine sahip olma, kariyer seçimlerini etkileyen bireysel ve çevresel özellikleri tanıma, yaşam rollerinin farkına varma ve iş arama tekniklerini bilme olarak tanımlamıştır. Kariyer ihtiyaçları bireylerin kariyerlerine yönelik karar alırken kendilerini daha iyi tanımaya, eğitim, mesleki ve iş olanaklarının farkına varma, iş arama teknikleri ve işle ilgili görüşme becerilerine sahip olmaya, kariyer planları geliştirmeye, ihtiyaç duydukları kariyer bilgi ve becerilere ulaşabilmeye ve bu konuda destek almayla ilgili olabilmektedir (Korkut Owen, 2018).

Kariyer gelişim sürecinin içerisinde ortaya çıkan kariyer seçimi ile ilişkili cinsiyet ayrımcılığı, çalışma şartlarının zorluğu, kazanılan ücretin yetersizliği gibi sosyal, toplumsal ve ekonomik engeller de bulunmakla beraber; bireyin ilgi, yetenek alanlarını ve geleceğe yönelik beklentilerini değerlendirerek iş gücü piyasasında kendine uygun bir hedef belirlemesi; kariyer planlaması, iş piyasasının dinamiklerine hâkim olması ve olabilesi yüksek tehditlerle baş edebilmesi açısından zorunludur (Güldü ve Ersoy Kart, 2017). Bireyin kariyer gelişim sürecini etkileyen sosyolojik etkenler arasında yer alan aile etkeni hem bireyin çevresel koşulları hem de bireyin kalıtımı açısından önemli rol üstlenmektedir (Kuzgun, 2009). Kariyer gelişimi pek çok faktörden etkilenmekle beraber, özellikle ölçülebilir faktörler: Psikolojik faktörler (kişilik özellikleri, ilgi, yetenek, zeka, mesleki değer vb.), sosyolojik faktörler (aile yapısı, ekonomik sınıflar ve toplumsal yapı), politik ve ekonomik faktörler ve cinsiyet bağlamında sıralanabilmektedir (Pişkin, 2014).

Fisher ve Griggs (1995) ise bireylerin kariyer planlamasının, gelişim süreci üzerinde altı faktörün çok önemli olduğuna dikkat çekmişlerdir:

- Ebeveyn etkisi
- Arkadaş ya da akran etkisi
- Öğretmen etkisi
- Toplumsal cinsiyet rolüne ilişkin beklentiler
- Okul akademik başarısı ve benlik yeterliliği

- Olumsuz olaylar (ölüm, hastalık, siyasi politikalar vb).

Kariyer gelişiminin farklı gelişim evrelerden oluşan ve yaşam boyu bir süreç olarak devam etmesi bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarını farklılaştırmaktadır (Korkut Owen, 2018). Beliren yetişkinlik gelişim evresinde olan bireyler kariyer gelişim sürecinde ilgi, değer, kimliklerini ve yeteneklerini ortaya çıkaracak meslekleri tercih etme eğilimi taşımakta ve karar verememe durumları nedeniyle kısa süreli olan birçok mesleki yönden deneyim yaşamaktadırlar (Messersmith vd., 2008).

2.2.1.Göçmenlerin Kariyer Gelişimi ve Mesleki Sorunları

Ev sahibi ülkenin göçmenlere yönelik olarak insan kaynaklarını kullanması onları sosyal ve toplumsal anlamda üretken vatandaşlar durumuna getirmektedir. İnsan kaynakları göçmenlere ayrıldıkça buldukları ev sahibi ülkelere daha çok katkı yapacak ve topluma ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan fayda sağlayacaklardır. Göçmenlerin ev sahibi ülkeye uyumunu arttıracak öncelikli faktörler kişisel/sosyal ve mesleki uyumun sağlanmasıdır. Kişisel/sosyal deneyimlerle mesleki deneyimlerin iç içe geçmesi göçmenler açısından iş hayatı ve mesleki uyum zenginleştirici durumları ortaya çıkarmaktadır (Chen, 2008). Göçmenler için ülkedeki kişisel ve sosyal yaşamlarına uyum sağlamak, yeni iş hayatı gerçekliklerine uyum sağlama konusunda kolaylık sağlamaktadır (Ngo ve Este, 2006).

Kültürler arası uyumlarda yaşanan zorluklar, göçmenlerin iş hayatının çeşitli bağlamlarında etkisini göstererek iş arama çabası, iş yerindeki etkileşimler ve kariyerlerinde ilerlemeyi etkilemektedir (Chen, 2008). Mesleki kimlik değişikliğiyle başa çıkmak ise göçmenler için diğer bir önemli zorluktur. Kendi ülkelerinde iyi kurulmuş bir kariyere sahip olan göçmenler göç ettikten sonra mesleki kimliklerinde değişim yaşayarak benliklerinde sorun yaşarlar. Mesleki hayatlarını yeniden inşa etmek zorunda kalan göçmenlerin ev sahibi ülkelerde istikrarlı bir kariyere sahip olması ve mesleki yaşamlara sahip olmaları başlangıçta olanak dahilinde değildir. Bir diğer etken olarak ise göçmenlerin kişisel ve sosyal yaşamlarındaki deneyimlerin zenginleşmesi kariyer ve mesleki geçişlerde göçmenlere olumlu etkiler sağlayacaktır (Chen, 2006).

Yeni bir ülkeye göç eden kişiler çoğunlukla geçmiş eğitim ve mesleki deneyimlerini silmek zorunda kalırlar. Göç ettikleri ülkelerde eskiden sahip oldukları eğitim ve mesleki

deneyimlerden farklı şartlar altında kalarak mesleki becerilerde yabancılaşma ortaya çıkmaktadır. Ayrıca geçmiş eğitim bilgileri ve mesleki deneyimler ne kadar güçlü olursa olsun göçmenler yeniden kariyer inşa etmeye çabaladıkları görülmektedir (Boyd ve Thomas, 2002). Göçmenler, iş mülakatlarına girdiklerinde ise kişisel, eğitim ve mesleki deneyimlerin ev sahibi ülkelerde onlar için önemsiz olduğunu anlamaktadırlar. Çoğu zaman istenilen kariyer hedeflerine ulaşmanın tek yolu olarak sıfır noktasından başlamanın kendileri için uygun bir yol olduğunu görmektedirler (Man, 2004).

Göçmenlerin mesleki alanlara erişiminin bulunmaması, önceki eğitim bilgilerini ve mesleki deneyimlerini kullanmamaları durumunda ise ortaya giderilmesi gereken kariyer ihtiyaçları çıkmaktadır (Bauder, 2003; Conference Board of Canada, 2004). Tıp doktorları ve hemşireler, muhasebeciler, mühendisler ve okul öğretmenleri göç ettikleri ülkelerde profesyonelliklerinde azalma yaşarlar ve yeniden yeterlik kazanma sürecine girerek kariyer gelişimlerinde durağanlık yaşarlar, bazı durumlarda da mesleki nitelikleri geçersiz hale gelmektedir (Chen, 2008). Kendi ülkelerinde mesleki statüye sahip olan göçmenler, ev sahibi ülkelerde mesleki kimliklerden vazgeçmek zorunda kalmaktadırlar ve kariyer kimliklerini devam ettirme yerine finansal baskılar sonucunda hayatta kalmak amacıyla geçici ve düşük ücretli işlerde çalışarak uzman oldukları alanların dışına çıkmaktadırlar (Man, 2004). Eğer bazı göçmenler şans faktörü ile birlikte önceki eğitim ve öğretim geçmişlerine daha yakın çalışma fırsatı bulursa kendi ülkelerinde deneyimlerinden çok daha düşük seviyeye yerleşirler (Conference Board of Canada, 2004; Statistics Canada, 2005b). Ayrıca kariyer kimliğini kaybetmenin zor gerçekliğini deneyimleyerek mesleki yaşamlarında şok deneyimi de yaşarlar (Lee ve Westwood, 1996). Tüm bu deneyimler göçmenlerin mesleki rollerini ve kariyer kimliklerini kaybetmeleri yaşantılarıyla bir dizi psikolojik zorluk ortaya çıkabilir ve hayal kırıklığı, acı, öfke, kayıp, değersizlik gibi duygular yaşarlar (Chen, 2008).

2.2.2. Türkiye'deki Göçmenlerin Kariyer Gelişimi ve Mesleki Sorunları

Türkiye'ye uyum sağlama, kamu politikaları, entegrasyon, istihdam ve dil yeterliliğinin olmaması mesleki ve kariyer gelişim süreçlerinde hem sığınmacıları hem de göçmenleri etkileyen durumlardır (Yılmaz ve Ünal, 2018). 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunu bağlamında olan göçmenlerin çalışma izni konusu, hukuki düzeltilmeler gerçekleştirilerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından

Kasım 2014 tarihinden itibaren ‘Geçici Koruma Statüsü’ kapsamında çeşitli sektörlerde çalışma amaçlı izin alma süreçleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir (Şimşek, 2018). Ayrıca 4817 sayılı kanun çerçevesinde çalışma izni sahibinin istihdamı gerçekleştirilmiş olup, çalışma izni süresince de ikamet izni almadan ülkemizde kalma hakkı elde etmektedir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2017). Suriyeli göçmenler için çalışma izni almadan iş bulmak bir avantaj olarak görülse de kişisel özelliklerine uygun olmayan ve düşük ücret alarak çalıştıkları için bu durum daha sonradan dezavantaja dönüşmektedir (Dustmann ve Preston, 2012). Kayıt dışı sektörlerde çalışan göçmenler işgücü yönünden rekabet yaratarak ücret seviyesinin azalmasına yol açmaktadır (Korkmaz, 2018). Göçmenlerin ev sahibi ülkelerde yasa dışı istihdamının olması iş gücü piyasasına uyumlarını engellemektedir (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 2019).

Göçmenlerin sürekliliği olan bir istihdam sisteminde yer alması ev sahibi ülkeye entegre olmasını ve toplumda üretken bir grup haline gelmelerine yarar sağlayacaktır. Geleceklerine yönelik planlama becerilerine ve ülkedeki yasal statü yönünden güvenceye sahip olmaları ev sahibi ülkeye ekonomik anlamda değer katacak önemli unsurlardır (İltica Göç ve Araştırmaları Merkezi, 2019). Suriyeli göçmenlerin iş gücü piyasasında katılıp kariyer oluşturmadaki engeller; dil yetersizliği, iş gücü fırsatlarına erişememe, istihdam olanaklarının yetersiz olması, niteliklere uygun olmama, iş deneyimlerindeki eksiklikler ve iş fırsatlarına yönelik bilgi düzeyinin yetersiz olması olarak tespit edilmiştir (Turkish Red Crescent and World Food Programme, 2019). Omran Stratejik Araştırmalar Merkezi (2018) de ek olarak çalışmasında göçmenlerin kariyer oluşturmaya yönelik engellerin; iş güvenliğinin olmaması, uzun çalışma saatleri, mesleki görevde yükselememe ve adaletsiz rekabet ortamı olan koşullardan oluştuğunu belirtmiştir.

Göç ile gelen üniversite düzeyindeki öğrenciler ise ev sahibi ülkeler için iktisadi kalkınmayla birlikte uluslararası rekabete yönelik büyük katkılar veren insan kaynağıdır (Bazarbayeva, 2018). Göçmenler eğitimlerine devam etmek istediklerinde ise eğitim kaynaklarına erişememe, maddi olanaksızlık ve yeterince bilgilendirici hizmet alamama gibi durumlar ile karşılaşılır, bu durumlar onların eğitim hayatlarından uzak kalmasını sağlamaktadır (Güneş Aslan ve Güngör, 2019). İletişim ve dil sorunları, finansal sorunlar, akademik ve sosyal problemler, yurt ve barınma problemleri, yönlendirici rehberlik de göçmen öğrencilerin akademik hayatını ve mesleki yönden gelişimini etkilemektedir

(Yardımcıoğlu vd., 2017). Yurt dışı hedefleri olan göçmenler ise geçici eğitim merkezlerinden aldıkları diplomaların uluslararası olarak geçerli olmaması nedeniyle üniversitelerde, iş yerlerinde ve okullarda bu diplomaları kullanamamaktadır. Ayrıca bu eğitim merkezlerini bitiren göçmenler, yurt içinde de eğitim hayatlarına devam etmek istediklerinde karşılık bulamamışlardır (Tanrıkulu, 2017).

Türkiye’de sayıları her yıl artan Suriyeli üniversite öğrencilere yönelik politikaların etkili olabilmesi için gençlerin kişisel niteliklerine önem verilerek bütüncül olarak incelemeler yapılmalıdır. Suriyeli göçmenler üniversite yaşamlarında en çok kariyer planlamasına ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyacın üniversiteler tarafından giderilmesiyle göçmenler sosyal entegrasyona sahip olur ve mesleki yönden geleceklerine daha fazla odaklanmaktadır (Altunbaş, 2020). Sertifikalı eğitimler, kariyer yönlendirmesi, öğrencilere yönelik mesleki kurslar ve istihdam desteği üniversiteli göçmen öğrencilerin mesleki gelişim problemlerine çözüm sağlamaktadır (Karadağ ve Yücel, 2017). Üniversitelerdeki göçmen öğrencilerin kariyerleri ve mesleki yönden gelişim sağlamaları için bireysel olarak danışmanlık almaya da ihtiyaçları olduğu belirlenmiştir. Kariyer planlaması, üniversitelerin sunmuş olduğu fırsatlar gençlerin mesleki uyum sorununa yön vermektedir (Kaya, 2019). Üniversitelerde eğitim gören Suriyeli göçmenlerin hem ev sahibi ülkede insan kaynağı olarak değerlendirmek hem de göçmenlerin kendi kariyerlerini oluşturması için üniversite yaşamlarında ve mezun olduktan sonra iş fırsatlarına erişememe sorunları giderilmelidir (Erdoğan ve Çorabatır, 2019).

2.2.3. Türkiye’deki Göçmenlerin Demografik Yapısı ve İşgücüne Etkisi

Göç tüm olumsuz etkenlere rağmen, özellikle işgücü piyasasına yönelik ekonomik düzeyde toplumlara dinamik yapı enjekte eden bir hareketlilik (Ortaylı, 2006). Suriyeli göçmenler, Türkiye’de ekonomik ve toplumsal anlamda problemlerin kaynağı olabilecek potansiyelindedir. Aynı zamanda göçmenler sosyal, toplumsal zenginleşmenin ve ekonomik hareketliliğin getirdiği olumlu gelişmelere de etken olabilirler. Ekonomideki en önemli göstergeler içinde yer alan iş gücüne katılım açısından bakıldığında öncelikli analiz edilmeye ihtiyaç duyulan gösterge nüfus yapısıdır. Bu noktada cinsiyet, yaş dağılımı, göçmen nüfusunun eğitim düzeyi gibi özellikler belirleyici unsur olmaktadır (İşcan ve Çakır, 2019).

YAŞ	ERKEK	KADIN	TOPLAM
TOPLAM	1.978.313	1.668.576	3.646.889
0-4	258.180	241.149	499.329
5-9	260.017	244.426	504.443
10-14	202.466	187.526	389.992
15-18	149.512	123.652	273.164
19-24	321.230	229.989	551.219
25-29	208.987	147.891	356.878
30-34	172.934	126.217	299.151
35-39	122.508	96.070	218.578
40-44	80.964	71.131	152.095
45-49	59.981	57.043	117.024
50-54	48.680	46.318	94.998
55-59	33.941	34.078	68.019
60-64	23.841	24.396	48.237
65-69	15.822	16.294	32.116
70-74	8.985	9.570	18.555
75-79	5.058	6.238	11.296
80-84	2.800	3.501	6.301
85-89	1.565	2.024	3.589
90+	842	1.063	1.905

Şekil 2. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Suriyeli Göçmenlerin Yaş Grupları Dağılımı

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün (2019) göçmenlerin yaş dağılımını açıkladığı verilere göre, en fazla göçmen yaş grubunun alanyazında da tanımlanan beliren yetişkinlik döneminde olan bireylerden oluştuğu görülmektedir. Göçmenlerin önemli kısmını oluşturan bu yapı, genç ve çalışma çağındaki olan bir nüfus fazla olduğunu göstermektedir. Bu dönemdeki göçmenlerin Türkiye işgücü katılımı, iş fırsatlarını değerlendirme, mesleki beceri geliştirme ve kariyer gelişimlerinin önemi ülkemiz adına üzerinde durulması gereken bir ihtiyaç haline gelmiştir (İşcan ve Çakır, 2019).

Türkiye'nin Suriyelilere kapısını 2011 yılından itibaren açmasıyla başlayan süreçte eğitim olgusu, işsizlik oranı ve demografik yapı önemli bir şekilde değişmiştir (Kutlu, 2019). Suriyeliler, çalışma hayatına katılımları esnasında birbirinden farklı zorlu engeller ile karşılaşmaktadırlar. Nitelikli, eğitim düzeyi yüksek göçmenler, mesleki becerilerine ilişkin mesleklerde işlerde çalışmamakta, kayıt dışı ve sosyal güvenceleri olmayan riskli işlerde çalışmaktadır. Bu etkenlere eşlik eden dil bilmeme sorunu, kültürel faktörler ve sosyal uyum göçmenlerin iş gücü piyasasına girişini etkileyen durumlardır (Korkmaz, 2018).

2.3. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Bağlamında Kariyer Gelişimi

Bireylerin, mesleki ve kariyer gelişimleri sürecinde algıladıkları faktörler, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın çalışma alanında yer edinmektedir. Kuram, Bandura'nın karşılıklı üçlü şeklinde kavramsallaştırdığı nedensellik modelinden yararlanmaktadır. Buna göre; birey,

çevre ve davranış birbirini karşılıklı olarak etkiler. Bu sistem bilişsel yapılar tarafından düzenlenmiştir. Diğer bir deyiş ile insanlar çevrelerini etkiledikleri gibi aynı zamanda çevrelerinin de birer ürünüdürler (Lent ve ark., 2002; akt. Sürücü, 2011).

Kariyer ve mesleki gelişim sürecinde; bireylerin oldukça dinamik ve duruma özgü özellikleri (benlik algıları, gelecek beklentileri, davranışları gibi) ve çevrelerine ilişkin özelliklerinin de (sosyal destek, ekonomik engeller gibi) bu süreçte oldukça önemli faktörlerdendir (Lent, 2005). Bireylerin cinsiyet, etnik köken, kalıtım gibi kişisel özellikleri (birey girdileri) ve geçmişteki olumlu ya da olumsuz ortamları, algıladıkları sosyal destek ya da engeller (çevresel faktörler) temelinde bazı algılar geliştirmesi ile kariyer gelişimleri etkilenmektedir (Işık, 2013). Bireylerin kariyerlerindeki faktörleri, ilerlemeyi sağlayan ve olumlu yönde etkileyen bir faktör olarak algılıyor ise bu etken sosyal bilişsel kariyer kuramı bağlamında algılanan kariyer destekleri şeklinde değerlendirilmektedir. Bireyler bu faktörleri kariyer gelişimi sürecini olumsuz yönde etkileyen faktörler olarak algılıyor ise algılanan kariyer engelleri olarak değerlendirilmektedir (Mutlu ve Korkut-Owen, 2017).

Algılanan kariyer destekleri ve algılanan kariyer engelleri bireylerin kariyer gelişimleri sırasında mesleki ilgilerini ve motivasyon düzeylerini etkileyerek onların kariyer gelişimleri üzerinde rol oynamaktadır. Algılanan kariyer destekleri ve algılanan kariyer engelleri türleri ve bunların destek kaynağı ya da engel olarak algılanma düzeyi bireyin kariyer gelişiminin hangi düzeyinde olduğuna göre değişebilmektedir (Brown ve Lent, 1996). Sosyal, toplumsal, çevresel ve kişisel faktörler göçmenlerin kariyerleri açısından destekleyici ve engelleyici olabilmektedir. Bu faktörler göçmenlerin kariyer gelişimleri açısından ihtiyaçlarını ortaya çıkarır ve kişilerin algıladıkları destekleri ve engelleri koşullar bağlamında incelemek daha da önem kazanır (Chen, 2008). Sosyal bilişsel kariyer kuramı bağlamında, beliren yetişkinlik dönemindeki Suriyeli göçmenlerin kariyerlerine yönelik algılamış oldukları kariyer engellerinin ve kariyer desteklerinin, kariyer gelişimindeki ihtiyaçlara ne derecede etkili olduğu ele alınmıştır.

2.3.1. Göçmenlerin Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Bağlamında Kariyer Gelişimi

Göçmenlerin kariyer gelişimlerini olumsuz olarak etkileyen kişisel ve sosyal engeller, ev sahibi ülkedeki çalışma dünyasına geçişte sorunlar ortaya çıkararak göçmenlerin mesleki ihtiyaçlarını ortaya çıkarmaktadır (Chen, 2008). Alan yazında daha önce belirtildiği gibi

göçmenler için dil becerilerini kazanmak ve ev sahibinin kültürüne uyum sağlamak önemli bir zaman gerektirebilir, ayrıca olası ayrımcılık, kimlik bilgilerinin ve iş deneyimlerinin tanınmaması gibi teknik engeller, gelecekteki kariyer gelişimlerine çok büyük engeller oluşturmaya devam edebilir. Kişisel ve çevresel koşullarda engellenmeler yaşayanlar ihtiyaçlarını gidermek için çeşitli eylem içerisine de girmektedir (Chen, 1999; Cochran ve Laub, 1994).

Bu noktada kariyer rehberliği ve danışmanlığı personelleri sosyal bilişsel kariyer kuramı çerçevesinde göçmenlere yönelik öncelikle kültürlerarası etkilere ilişkin farkındalığını güçlendirmek ve yaşam kariyerlerinde ayarlamalar yapmalıdır. Kariyer rehberliği ve danışmanlığının temel görevi bireyin kariyerine yönelik sorunlarına müdahale etmektir. İkinci aşamada göçmenlerin kariyer sorunlarıyla başa çıkma becerileri geliştirilmesine odaklanma çalışması yapılmaktadır. Son aşamada ise geçmiş deneyimler, beklentiler, değerler ve yaşamdaki anlam gibi durumlar ele alınarak kariyerin yeniden inşası için uygulanabilir seçenekler elde edilme çabası içine girilir. Genellikle karmaşık sosyal, toplumsal, çevresel ve diğer kişisel olmayan durumlar bireylerin destek unsurları ve gücünün kontrolü dışındaki engeller göçmenlerin kariyerlerindeki ihtiyaçlarını oluşturmaktadır (Chen, 2008).

Sosyal bilişsel kariyer kuramı çerçevesine göre, göçmenler için sadece mesleki ve kariyer psikolojisi sağlamak değildir göçmenlerin kariyerlerindeki tüm sistematik kişisel, sosyal ve toplumsal engellere çözümler bularak ihtiyaçlarını gidermek hedef alınmalıdır (Irving ve Malik, 2005; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2005). Genetik donanımlar kişisel ve çevresel koşullar tarafından etkilenir (Mitchell & Krumboltz, 1996). Bireylerde bu etkenler kariyer gelişimlerinde ihtiyaçlar ortaya çıkarır, bu nedenle kişilerin algıladıkları destekleri ve engelleri koşullar bağlamında incelemek sosyal bilişsel kariyer kuramının göçmenler için önemini ortaya koymuştur (Lent vd., 2002).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1.Araştırma Modeli

Araştırmada Türkiye'ye göç eden beliren yetişkinlik dönemindeki Suriyeli göçmenlerin kariyer ihtiyaçlarını daha detaylı incelemek için nitel araştırma modeli kullanılmıştır. Nitel araştırma; nitel veri toplama yöntemleri ile nitel bir sürecin takip edildiği, olguların gerçekçi ve detaylı bir şekilde ortaya konulduğu bir araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmanın amacına uygun olarak nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni tercih edilmiştir. Olgubilim çalışmalarında genellikle bir duruma ilişkin toplumsal ve bireysel algıların yorumlanıp ortaya çıkarılması amaçlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Olgubilim deseni ilişkilerin, durumların, etkinliklerin veya materyallerin araştırıldığı çalışmalar olarak belirtilmektedir (Freankel, 2006).

3.2.Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, kendi ülkelerinden çeşitli nedenlerden dolayı göç etmiş Türkiye'de yaşamına devam eden beliren yetişkinlik gelişim dönemindeki (18-25 yaş) Suriyeli göçmenden oluşmaktadır. Örneklemeden elde edilen veriler kendini tekrar etmeye başlaması nedeniyle doyuma ulaşmıştır, böylelikle yeni verilere gereksinim kalmamıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu bağlamda 6 kadın 6 erkek katılımcıdan elde edilen veriler ile doyum noktasına ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan göçmenlerin Türkiye'de ikamet ettikleri süre 5-8 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların Türkçe dil yeterliliği iyi olan veya TÖMER belgesine sahip bireylerden oluşmasına önem verilmiştir. Araştırmaya katılan 18-25 yaş aralığındaki Suriyeli göçmenlerden 3 tanesi serbest meslek diğer 9 katılımcı ise üniversite eğitimi alarak kariyer gelişimlerini devam ettirmiştir. Katılımcılar, Suriye'deki savaş durumundan dolayı Türkiye'ye göç etmek zorunda kalarak Şanlıurfa, Bursa, Gaziantep, Hatay, Mersin ve İzmir şehirlerinde kariyer ve mesleki hayatlarına devam etmektedirler.

Çalışma bağlamında amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yolu ile araştırma grubu oluşturulmuştur. Patton'a (2014) göre amaçlı örnekleme, daha derinlemesine araştırma yaparak zengin bilgiye sahip olan durumların çalışılmasını sağlamaktadır. Ölçüt

örnekleme ise çalışma grubunun belirli bir probleme yönelik belirlenen özelliklere sahip olaylar, kişiler, nesnelere ya da durumlardan oluşmasıdır (Büyüköztürk, 2012). Araştırmada ise ölçüt olarak beliren yetişkinlik gelişim döneminde bulunan (18-25 yaş) Suriyeli göçmenlerin olduğu örneklem seçilmiştir.

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Türkiye'ye Geldiği yıl	Yaşadığı Şehir	Üniversite	Fakülte/Bölüm
K1	K	25	2015	Şanlıurfa	Halep Üniversitesi	Türk Dili Edebiyatı
K2	K	21	2013	Bursa	Uludağ Üniversitesi	Veterinerlik
K3	K	23	2015	Şanlıurfa	Harran Üniversitesi	Pazarlama
K4	K	23	2014	Gaziantep	Gaziantep Üniversitesi	Sınıf Öğretmenliği
K5	K	20	2013	Gaziantep	Gaziantep Üniversitesi	Ebelik
K6	K	24	2012	Hatay	Mustafa Kemal Atatürk Üniversitesi	Sınıf Öğretmenliği
E1	E	19	2013	Mersin	-	Üniversite Hazırlığı – Serbest Meslek
E2	E	24	2013	Mersin	-	Serbest Meslek
E3	E	24	2013	İzmir	-	Serbest Meslek
E4	E	22	2014	Gaziantep	Gaziantep Üniversitesi	Optik ve Akustik Mühendisliği
E5	E	23	2015	Gaziantep	Gaziantep Üniversitesi	Endüstri Mühendisliği
E6	E	23	2014	Gaziantep	Gaziantep Üniversitesi	Endüstri Mühendisliği

Toplam:12

Tablo 1.Araştırma Çalışma Grubu

3.3.Veri Toplama Aracı

Çalışma kapsamında veri toplamak için “görüşme yöntemi” kullanılmıştır. Görüşme, bilgi almak amacıyla ile görüşülen bireylerle bir dizi sorunun iletildiği veri toplama çeşididir. Aynı zamanda belli bir amaç kapsamında soru sorularak ve yanıtlamaya yönelik karşılıklı

biçimde etkileşimli bir süreçtir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Yapılan görüşmeler, araştırmacılar tarafından geliştirilen “Beliren Yetişkinlik Dönemindeki Suriyeli Göçmenlerin Kariyer İhtiyaçları Görüşme Formu” aracılığı ile yapılmıştır. Görüşme formuyla ilgili detaylı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Beliren Yetişkinlik Dönemindeki Suriyeli Göçmenlerin Kariyer İhtiyaçları Görüşme Formu

Beliren Yetişkinlik Dönemindeki Suriyeli Göçmenlerin Kariyer İhtiyaçları Görüşme Formu, Türkiye’deki 18-25 yaş aralığında bulunan beliren yetişkinlik dönemindeki Suriyeli göçmenlerin yaş, üniversite, yaşanılan şehir, Türkiye’ye geldiği yıl ve kariyer alanı gibi demografik değişkenlerle kariyer ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla yarı yapılandırılmış sorulardan oluşan bir görüşme formudur. Görüşme formunun hazırlık aşamasında göç, göçmenlik, kariyer ihtiyaçları ve sosyal bilişsel kariyer kuramının literatürü incelenmiştir. İnceleme sonrasında nitel araştırmaya uygun soruları hazırlanmıştır. Sorular, incelenerek bir dizi soru havuzu oluşması sağlanmıştır. Oluşan soru havuzunu barındıran görüşme formu kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında uzman öğretim üyesi tarafından kuramsal bağlamda kariyer ihtiyaçlarını ortaya çıkaran soruların uygunluğu kontrol edildikten sonra Suriyeli göçmenlerle pilot uygulama gerçekleştirilmiştir.

Pilot uygulamanın ardından aynı uzman, kariyer ihtiyaçlarına yönelik daha fazla bilgi veren soruları tekrar kontrol etmiştir. Hangi soruların kullanılması gerektiği konusunda önerisiyle de görüşme formundan bazı sorular çıkartılarak revizyonlar gerçekleştirilmiştir. Görüşme formunun son halini oluşturmak ve geçerlik-güvenirlik sağlanması açısından çeşitli alanlardaki uzmanlardan görüş alınmıştır. Kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında bir öğretim üyesinden, kariyer danışmanlığı alanında çalışmaları olan üç uzman psikolojik danışmandan, bir ölçme değerlendirme uzmanından ve bir göç uzmanından Suriyeli göçmenlerin mesleki problemler, dil ve kültürel yönden cevap verebileceği maddeler konusunda görüşler alınarak maddeler üzerinde revizyonlar gerçekleştirilmiştir. Bu revizyonların içeriği maddelerde değişiklikler, maddelerin sorulma hiyerarşisi, her bir madde için hangi sonda soruların sorulacağı, maddelerin göçmenlerin kültürüyle birlikte diline uygunluğu ve kuramsal bağlamda kariyer ve mesleki gelişimlerine göre maddelerde değişikliklerden oluşmaktadır. Bu görüşlerin ardından Suriyeli göçmenlerin algıladığı kariyer desteklerinin ve algıladığı kariyer engellerinin kariyer ihtiyaçlarına yönelik bilgi alınmasını sağlayan bu form toplam yedi sorudan oluşmuştur. Bu yedi soruya ek olarak daha fazla bilgi alınması açısından sonda sorular da görüşme esnasında katılımcılara sorulmuştur. Beliren

Yetişkinlik Dönemindeki Suriyeli Göçmenlerin Kariyer İhtiyaçları görüşme formuna ait örnek sorular aşağıdaki gibidir:

- Kariyer hedeflerinizi düşündüğünüzde nelere ihtiyaç duyuyorsunuz?
- Nasıl bir destek alsanız kariyeriniz daha farklı olurdu?
- Kariyer gelişiminizde ne gibi engellerle karşılaştınız?
- Geldiğinizden bugüne kadar kariyer hedefinizi oluşturmanızı sağlayan olumlu ya da olumsuz ne gibi etkenler oldu?

3.4.Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Katılımcılardan elde edilen verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda 6 tema belirlenmiştir ve elde edilen kodlardan alt temalar oluşturulmuştur. İçerik analizi diğer ifadeyle verilerin temalar, alt temalar ve kodlar çerçevesinde anlaşılabilir şekilde yorumlanmasını sağlayarak verilerin tanımlanmasıyla birlikte saklı olan bilgilerin ortaya çıkarılması ve verilerin birbirine benzeyen temalar bağlamında bir araya getirilmesi sürecidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Strauss ve Corbin (1990) ise içerik analizini; kodlamaların gerçekleştirilmesi, temaların saptanması, kod ve temaların revize edilmesi, bulguların sunulması ve yorumlanması biçiminde ele almıştır. Nitel araştırmadaki veriler; verilerin kodlanması, temaların keşfedilmesi, kodlar ile temaların düzenlenmesi ve bulguların tanımının yapılması olmak üzere dört aşama olarak analiz edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu yöntemle farklı çeşit konular üzerindeki mesajlar analiz edilerek uygun kategoriler, sınıflamalar ya da işaretlemelerle araştırmacının incelediği konuya yönelik karşılaştırmalar yapılabilmektedir (Büyüköztürk vd., 2014).

12 Suriyeli göçmen ile yapılan görüşmelerden elde edilen ses kayıtlarının deşifreleri, bilgisayar ortamına Word dosyası olarak kaydedilmiştir. Deşifrelerden elde edilen veriler üzerinden içerik analizleri yürütülerek ortaya çıkan analiz sonuçları her bir soru için temalar, kodlar ve alt temalar halinde Excel'de düzenlenerek frekans tablolarıyla oluşturulmuştur. Katılımcıların görüşlerini yansıtmak adına tema, kod ve kategorilere uygun ve açıklayıcı özellikte olan doğrudan alıntılara yer verilmiştir (Ünver, Talu-Bümen ve Başbay, 2010).

Nitel araştırmalarda geçerliliği ve güvenilirliği sağlamak ve arttırmak için başlıca yollar olan aşağıdaki yöntemler kullanılmıştır (Barbour, 2001; Denzin & Lincoln, 1994; Lincoln & Guba, 1985; Mays ve Pope, 2000; Moss vd. 2009; Whittemore vd. 2001).

- Üçgenleme
- Katılımcı onayı
- Ayrıntılı betimleme
- Uzman Görüşü
- Kontrollü öznellik

Bu bağlamda gerçekleştirilen geçerlik-güvenirlik işlemleri şu şekildedir:

1. Üçgenleme yönünden toplanan verilerin birbirleriyle uyumlu çıkması, benzer bulgu ve sonuçlar ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu durumda bulgular ve sonuçlar hakkında geçerlik sağlanmış olacaktır (Silverman, 2015).
2. Görüşme formu ve anket kullanımından sonra verilen cevapların onayı hakkındaki görüşler katılımcılara sorulmuştur. Dönüt alma olarak ya da iletişimsel geçerleme olarak da isimlendirilen (Yıldırım, 2010) katılımcı onayı, katılımcılardan toplanan verileri ve bu verilere ilişkin yorumları tekrar katılımcılara ileterek yorumların ve sonuçların uygunluğunun sorulması anlamına gelmektedir (Merriam, 1995).
3. Katılımcılardan elde edilen veriler, müdahale edilmeden analiz edilmiştir. Doğrudan alıntılara, bulgular ve sonuçlar kısmında yer verilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların söylemlerinden aktarılacak olan direk alıntılar, bulguları ve sonuçları destekleyip güvenilirliği arttırıp daha detaylı ve zengin hale gelmesini sağlayacaktır (Graneheim ve Lundman, 2004).
4. Katılımcıların görüşme formundaki yarı yapılandırılmış sorulara verdiği yanıtlar, uzman kişi veya kişilerle paylaşılıp analiz etme süreci gerçekleştirilmiştir. Bir alanında uzman öğretim üyesi, bir alanında uzman araştırma görevlisi, iki kariyer danışmanı uzmanı ve bir Göç Uzmanı tarafından verilen yanıtlar incelenmiştir. Uzmanlar analiz etme sürecine dahil olarak revizyon ve brifing verme konusunda dönüt vermişlerdir. Glesne ve Peshkin (1992) nitel araştırmalardan elde edilen verilerin uzman olan kişilerle paylaşılıp dönüt alınmasının geçerlik ve güvenilirlik açısından nitelik arttırıcı bir özellik olarak belirtmiştir.

5. Veri toplama sürecinde katılımcıların verdiği yanıtların öznelliğine dikkat edilerek toplanan verilerde Suriyeli göçmenlerin ifadelerinde bakış açıları, yorumları ve değer yargılarına doğrudan yer verilmiştir. Borman vd., (1986) göre araştırmacı katılımcı ile belirli bir mesafede kalıp değer yargılarına ve katılımcıların bakış açılarına kontrollü öznellik geliştirmelidir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

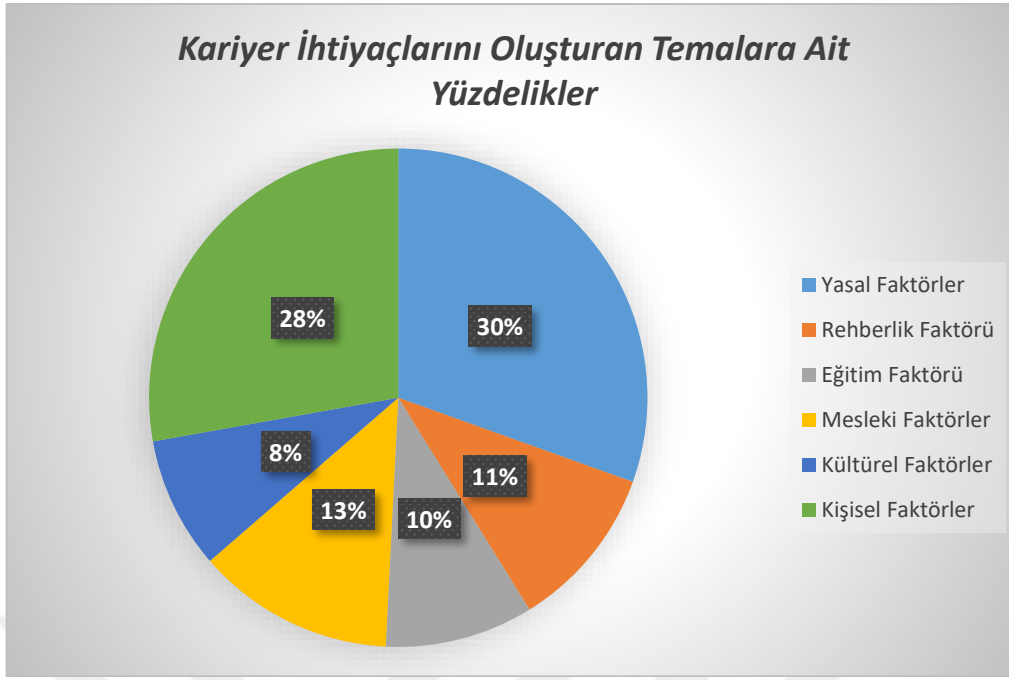
BULGULAR VE YORUM

4.1.Suriyeli Göçmenlerin Kariyer İhtiyaçları Dağılımı

Verilerin analizi sonucunda Suriyeli göçmenlerin kariyer ihtiyaçları; altı tema, on üç alt tema bağlamında şekillenmiştir. Alt temalar ise kodlar doğrultusunda belirlenmiştir. Aşağıdaki *Suriyeli Göçmenlerin Kariyer İhtiyaçları Şablonunda* da görüldüğü üzere Suriyeli göçmenlerin kariyer ihtiyaçları; kişisel faktörler, yasal faktörler, mesleki faktörler, eğitim faktörü, rehberlik ve kültürel faktör olmak üzere altı temadan oluşmuştur.



Şekil 3.Suriyeli Göçmenlerin Kariyer İhtiyaçları Şablonu



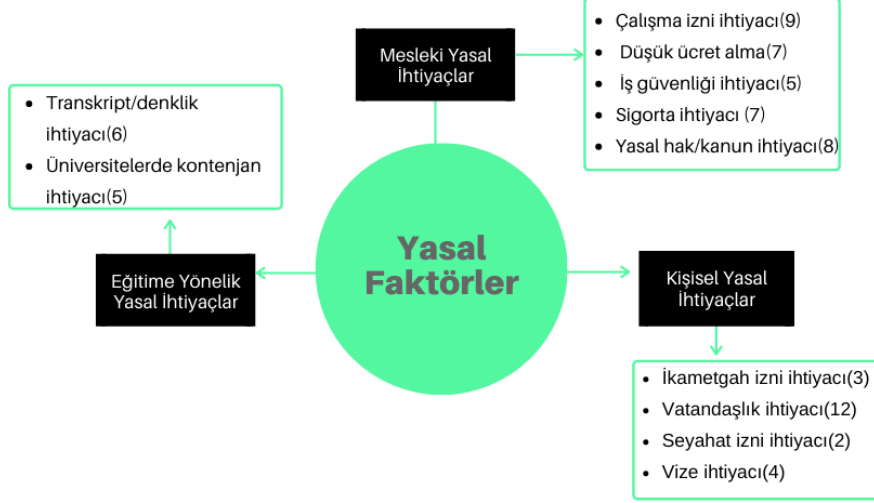
Şekil 4. Kariyer İhtiyaçlarını Oluşturan Temaların Bahsedilme Sıklığına Ait Yüzdeler

Yukarıdaki şekilde kariyer ihtiyaçlarını oluşturan temaların göçmenler tarafından dile getirme sıklığına göre yüzdeleri verilmiştir. Yüzdeler incelendiğinde Suriyeli göçmenlerin en çok ihtiyaç duyduğu temalar kişisel ve yasal faktörlerden oluşmaktadır. Göçmenlerin en fazla kariyer ihtiyaçlarını oluşturduğu faktör %30 ile yasal faktörlerdir. Kişisel faktörler bağlamında ise oluşturulan alt temalarda bireylerin algıladığı engeller ve desteklerin kariyer ihtiyaçlarını oluşturduğu ve ortadan kaldırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Suriyeli göçmenler için en az kariyer ihtiyaçlarını oluşturan faktör ise %8 ile kültürel faktörler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Aşağıda temalara ait alt temalar ve kodlara yönelik katılımcılara ait doğrudan alıntılarının da yer aldığı bulgulara yer verilmiştir.

4.2. Yasal Faktörlerin Dağılımı

Beliren yetişkinlik dönemindeki Suriyeli göçmenler ile yapılan görüşmelerde sonucunda belirlenen ilk tema Yasal Faktörler olmuştur. Bu temaya ilişkin “ Mesleki yasal ihtiyaçlar”, ”Kişisel yasal ihtiyaçlar” ve “Eğitime yönelik yasal ihtiyaçlar” olmak üzere üç alt tema oluşturulmuştur. Bu alt temalar on bir kod doğrultusunda belirlenmiştir. Bunlara ilişkin genel görünüm tablosu aşağıda sunulmuştur.

“Yasal Faktörler” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar



Şekil 5. “Yasal Faktörler” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar

4.2.1. Mesleki yasal ihtiyaçlar

Suriyeli göçmenler ile yapılan görüşmelerde ortaya çıkan önemli bir tema da yasal faktörler olmuştur. Çalışma izni ihtiyacı, düşük ücret alma, iş güvenliği ihtiyacı, sigorta ihtiyacı ve yasal hak/kanun ihtiyacı gibi mesleki yasal ihtiyaçları içeren durumlar söz konusudur. Katılımcılar yasal ihtiyaçlarla ilgili görüşlerinde çalışma iznine yoğun şekilde ihtiyaç duyduklarını ifade etmişlerdir. **K2** bu ihtiyacı şöyle ifade etmiştir:

“Çalışma izni öncelikle bizim için sorun olacak ablam geçen sene mezun oldu. İş de buldu işe başlayacaktı. Çalışma izni olmadığı için işe başlayamadı.”

K4 çalışma izni hakkında kurduğu cümle ise şu şekildedir:

“Abim ilk geldiğimizde çalışmaya başladı dernekte 2 yıl bir anda çalışma izni problemi çıktı ve işten çıkarıldı.”

E4'ün ise çalışma izni hakkındaki görüşleri şu şekildedir:

“İntern olduğumuz firmalar şimdiden sorun çıkarıyorlar. İntern olunan yerler bizi mezuniyet sonrası performansımıza göre işe alıyor. Benim bu yüzden çalışma iznine ihtiyacım olacak.”

Katılımcıların mesleki yasal ihtiyaçlara yönelik diğer bir görüşü ise çalışılan mesleklerde düşük ücret alma sorunu yaşamalarıdır. **E2** bu durumu şöyle ifade etmiştir:

“Geldiğimde Türklerle çalıştığım için dili de çabuk öğrendim. İlk çalıştığım maaş vermediler ve geciktirdiler Yaşamak için çalışmam lazımdı hem de aileme yardımcı oldum. Suriyeli olduğum için çalıştığım işlerde düşük ücretler verdiler. Kilis'teki arkadaşlarım resmen köle gibi çalıştığını bile duydum bizim çalıştığımızdan da fazla çalışıyorlar ve bizden de az ücret alıyorlar.”

E6 katılımcısı ise düşük ücret alma koduna ilişkin şu görüşleri ifade etmiştir:

“Bence maddi durumu benim gibi kötü olanların çok daha kariyer ihtiyaçları var. Dediğim gibi kariyerimize etki edecek sertifikalar alamıyoruz. Part time işlerde çalışıyoruz marketlerde dönercide kafelerde çünkü hem okula gitmemiz gerekiyor hem de para kazanmak. Patronlar bazen göçmeniz diye az para bile veriyor bize.”

Katılımcıların mesleki yasal ihtiyaçlarına yönelik diğer bir görüşü ise iş güvenliğine ilişkin durumlardır. **E2** bu durumu şöyle ifade etmiştir:

“Emek işi bizim iş ağır bir iş. Can güvenliğimiz yok iş kazası geçirsek ilaç bile alamayız.”

E2 iş güvenliğinin yanında sigorta ihtiyacını şu şekilde ifade etmiştir:

“Sigorta ve güvenliğimiz lazım bizim içinde kanunlar çıksa güzel olur,zor ve güvenli işler değil yaptığımız için buna çok ihtiyacımız var ben ve arkadaşlarımın.”

Diğer katılımcılardan **K2** ise mesleki yasal ihtiyaçlara ilişkin görüşlerinde sigorta ihtiyaçlarını ise şu şekilde ifade etmiştir:

“Mezun olduktan sonra ise sigorta, ücret konusunda kanunlara ihtiyacımız var sadece sevdiğimiz istediğimiz mesleği yaparken hak ettiğimiz ücreti alıp mesleğimizi rahatça yapmak için sigortaya ihtiyacımız olacak. Güvenceleri sigortaları olmadığı için ne yapacaklarını da bilmiyorlar.”

4.2.2.Kişisel yasal ihtiyaçlar

Yasal faktörler, içeriğinde kişisel yasal ihtiyaçlar alt temasını da barındırmaktadır. Kişisel yasal ihtiyaçlar ikametgah izni ihtiyacı, vatandaşlık ihtiyacı, seyahat izni ihtiyacı ve vize ihtiyacı gibi kişisel yasal ihtiyaçları içeren durumları içermektedir. Katılımcılar mesleki ve kariyer gelişimlerine devam etmek için bu durumlara ilişkin ihtiyaçlarını bildiren ifadelerde bulunmuşlardır. Katılımcılardan E3'ün kariyerine yönelik ihtiyaç duyduğu ikametgah iznine yönelik ifadeleri şu şekildedir:

“İşkur’a başvurduğum destek almak için kendi profilimi oluşturdum. Özel şirketlere de başvurduğum geri dönmediler bana. Kimliğim mersinde olduğu için İzmir’de kabul edilmedim işlere. Mesleki kurslara da gidemedim iş başvuruları da olumsuz oldu. Polis İzmir’de beni görse kimlik mersin olduğu için ceza yazar.”

Kişisel yasal ihtiyaçlara yönelik en yoğun görüş bildirilen durumlardan biri olan vatandaşlık izni ihtiyacı birçok katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Katılımcılar, vatandaşlık izninin kariyerleri için önemini ve ihtiyaç duyduklarını farklı görüşlerle belirtmiştir. K1 katılımcısının vatandaşlık izni ihtiyacına yönelik ifadeleri şu şekildedir:

“Şu an çalışmıyorum çünkü vatandaşlık alamadım kimse almıyor beni o yüzden. Kurumlardan arayan oluyor Şanlıurfa’da öğretmenlik ve gönüllü projeler için arıyorlar vatandaşlık iznim yok çalışma iznimi de çıkaramıyorlar. Cv mi görüyorlar çok iyi diyorlar. Bilgisayar,İngilizce ve Türkçe biliyorum gerekli izinler olmadığı için olmuyor çalışamıyorum.”

K1 çevresindeki göçmenlerin kariyerlerine yönelik vatandaşlık izni ihtiyacına yönelik ise şöyle ifade edilmiştir:

“Bir arkadaşım göç idaresinde çalıştı 2 yıl sonra çıktı işten vatandaşlık izni olmadığı için. 6 ay sonra izni alıp tekrar çalışmaya başladı. Genelde vatandaşlık iznine ihtiyaçları oluyor.”

K5 katılımcısı üniversite eğitiminden sonra kariyer hedeflerine ulaşma açısından vatandaşlık iznine ihtiyacı olduğu düşüncesini şu şekilde ifade etmiştir:

“Amacım mezun olduktan sonra vatandaşlık ve çalışma izni alabilmek.Türk vatandaşı olmak istiyorum böylelikle Türkiye’deki hastanelerde ebelik yapmak istiyorum.Vatandaşlık

almak zor olacak biliyorum ama Türkiye'yi seviyorum burada mesleğimi yapmak istiyorum ve yaşamak istiyorum.”

K3 de vatandaşlık iznine yönelik benzer ifadelerde bulunarak şunları söylemiştir:

“Diyelim ki mezun olunca iş buldunuz Türk vatandaşı olmadığınız için o işe giremiyorsunuz Türk vatandaşı olmadığım için mezuniyetten sonrası zor olacak benim için.. İş fırsatı bulmam da mesela benim staja gitmem çok iyi oldu benim için staj yaptığım yer benimle çalışmak istedi fakat önce vatandaşlık sorunun çözmemi istediler. Mesela Ablam işe girmeden 1 ay önce vatandaşlık izni aldı işe girmesinde etkili oldu göçmen olan yakın arkadaşı ile aynı işe başvurular. Fakat onun vatandaşlığı olmadığı için ablamı aldılar.”

Kişisel yasal ihtiyaçların diğer unsurları ise seyahat izni ve vize izni olarak öne çıkmıştır. Kariyer hedeflerine ulaşma konusunda katılımcılar seyahat izni ve vize iznine ihtiyaç duyduğunu şu görüşlerle dile getirmişlerdir:

K3: *“Kendi mesleğim ile ilgili yurt dışından Fransa'dan hak kazandım. Çıkma izni yoktu Türkiye'den çıksa geri dönemezdim. Tc kimliği olmadığı için geri dönemezdi. Ondan dolayı istediği eğitime gidemedim. Avrupa'ya gidenler de geri dönemedi. Vize problemi de oluyor.”*

K3, vize ihtiyacına yönelik çevresinde yaşadığı ihtiyacı farklı olarak şöyle dile getirmiştir:

“Abim çalışmak için kaçak olarak Hollanda'ya gitti bizi görmek için gelemiyor vize problemi oluyor.4 yıl oldu çok özledik göremedik abimi bu yüzden. Gidenler de vizeler olumsuz olduğu için gelemiyor.”

Seyahat izni/yol iznine yönelik kariyer ihtiyacını **K4** ise şu şekilde betimlemiştir:

“Başka bir şehirde iş başvurusu yaptım yol izni alamadığım için mülakata gidemedim.”

4.2.3.Eğitime yönelik yasal ihtiyaçlar

Suriye'den göç eden göçmenler, Türkiye'ye geldiklerinde eğitim hayatlarına yönelik transkript/denklik ihtiyacı ve üniversitelerde kontenjan ihtiyacı gibi yasal olanaklara ihtiyaç duymuşlardır. Katılımcılar eğitim hayatlarına yönelik bu yasal ihtiyaçların kariyer gelişimleri açısından önem arz ettiğini belirtmişlerdir. **K1**, eğitimine yönelik transkript/denklik yasal ihtiyacının kariyer gelişimine etkisini şöyle ifade etmiştir:

“2018 de evraklarım geldi. Suriye’deki durumdan dolayı gönderemediler evraklarımı problem oldu. Evraklarım gelmediği için yüksek lisansa başvuru yapmam gecikti. Erken yapsaydım daha kolay olacaktı Yüksek lisans yapmak hayalimdi hala çok istiyorum.”

E6 katılımcısının transkript/denklik ihtiyacına ilişkin görüşleri ise şu şekilde olmuştur:

“İlk geldiğimde paraya ihtiyacımız olduğu için dönercide çalıştım para kazandım ve Suriye’den belgelerimin gelmesini bekledim. Transkriptim gelmediği için Gaziantep üniversitesine bir süre başvuramadım.”

K4 ise transkript/denklik ihtiyacını benzer ifadeyle bulunarak şu şekilde dile getirmiştir:

“Ben zaten öğretmen olmak istiyordum. Suriye de bu bölümü okudum fakat buraya geldiğimde tekrardan başladım bölüme sıfırdan. Belgelerimi alamadım transkripti o yüzden baştan başladım.”

Transkript/denklik ihtiyacı ile beraber göçmenler için üniversitelerdeki kontenjan sınırlılığı, kariyer ihtiyaçlarını ortaya çıkaran diğer bir durum olmuştur. Beliren yetişkinlik gelişim dönemindeki göçmenler, üniversitelerdeki kontenjan sorunu nedeniyle kendi ilgi, yetenek ve mesleki değerlerinden farklı bölümler okuyarak planladıkları kariyer hedeflerine ulaşma noktasında problem yaşamışlardır. Kontenjan ihtiyacına yönelik katılımcılardan **K4**, kontenjan ihtiyacını şu şekilde ifade etmiştir:

“İlk başta Harran üniversitesine başvurmak istedim fakat sadece inşaat mühendisliği için kontenjan açıldı ben kendi bölümüme gidemedim.”

K3 ise kontenjan sınırlılığı ihtiyacını ise şu şekilde ifade etmiştir:

“Liseyi bitirdikten sonra hedeflerim vardı. Psikoloji okumak istiyordum. Her okul kaç Suriyeli öğrenci alacağını (yabancı öğrenci) kontenjanda belirtiyorlar. Benim dönemimde psikoloji için yabancı öğrenci alımı olmamıştı. Pazarlama bölümünü seçtim bende.”

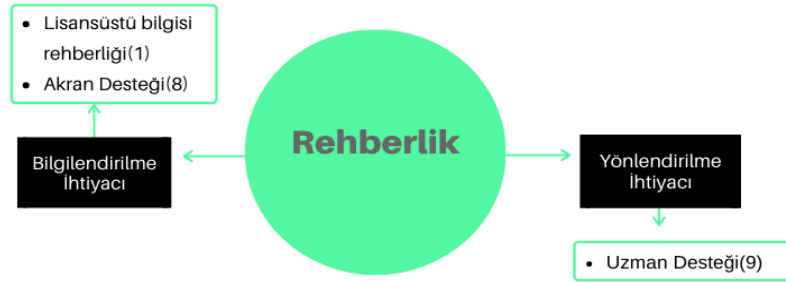
Kontenjan sınırlılığına yönelik ihtiyacı **E4** şu şekilde ifade etmiştir:

“Gaziantep’te okumak istedim. YÖS sınavına girdim. Sayısal yeteneğim de iyi olduğu için mühendislik okumak istedim özellikle elektrik elektronik mühendisliği fakat olmadı. Hem yeteri puan alamadım hem de kontenjan problemi oldu. Bende bu bölümü seçtim. Bu bölümde bizlere yeterince kontenjan da açılmıştı. Biz Suriyeliler için zaten kontenjan problemleri oluyor ondan sonra da hangi bölüm alıyorsa kontenjanı varsa orayı seçiyoruz yani bazı bölümleri okumak zorunda kalıyoruz.”

4.3. Rehberlik Faktörünün Dağılımı

Beliren yetişkinlik dönemindeki Suriyeli göçmenler ile yapılan görüşmelerde sonucunda belirlenen ikinci tema *Rehberlik* olmuştur. Bu temaya ilişkin üç kod doğrultusunda “Bilgilendirilme İhtiyacı” ve “Yönlendirilme İhtiyacı” olmak üzere iki alt tema oluşturulmuştur. Bunlara ilişkin genel görünüm tablosu aşağıda sunulmuştur.

“Rehberlik” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar



Şekil 6. “Rehberlik” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar

4.3.1.Bilgilendirilme İhtiyacı

Beliren yetişkinlik dönemindeki göçmenler, göç ettikten sonra hem eğitim hayatlarına yönelik hem de kariyer hedeflerine yönelik rehberlik konusunda ihtiyaç duymuşlardır. Kendilerine rehberlik edilmesinin kariyerleri ve mesleki gelişimleri adına büyük bir etken olduğunu düşünmektedirler. Bilgilendirilme ihtiyacı alt tema başlığı altında lisansüstü eğitim rehberliği ve akran destekleri unsurları yapılan görüşmelerde ortaya çıkmıştır. **K1**, lisansüstü eğitim için bilgilendirme ihtiyacı hakkında şu ifadeleri kullanmıştır:

“Tüm şartları sağlamama rağmen hiçbir başvurum kabul olmadı. Hedefim yüksek lisans yapmaktı. Çoğu başvuruyu ben yapmadım bilmiyorum çünkü bir arkadaşım yardımcı oldu. Çevremde göçmenlerin nasıl yüksek lisans yapması ile ilgili de bilgisi olan yoktu zaten.

Rehberlik ihtiyacının diğer bir unsuru olan akran desteğine yönelik ise **K4** katılımcısının görüşü şöyledir:

“Türk arkadaşlardan kariyerim için yardım alsam çok iyi olurdu.”

4.3.2.Yönlendirilme İhtiyacı

Diğer bir alt tema olan yönlendirilme ihtiyacında göçmenler, yönlendirilmeye yönelik rehberlik edilmesine dair ihtiyaçlarını belirtmiştir. Uzman desteği koduna yönelik ifadeler doğrultusunda yönlendirici rehberliğin, kariyer gelişimlerinde ve eğitim yaşantılarına dair etkin faktör olduğunu çeşitli görüşlerle bahsetmişlerdir. Uzman desteği, katılımcıların en yoğun ihtiyaç duyduğu durum olarak görüşmelerde yer almıştır. Uzman desteği rehberliğine ihtiyaç duyan katılımcılar, bu ihtiyaca yönelik çeşitli ifadelerde bulunmuşlardır. **K1** bu ihtiyaca yönelik şu ifadeye bulunmuştur:

“Üniversiteye gidip söylüyorum yüksek lisans yapmak istediğimi herkes şuraya git buraya git diyor ama kimse bilmiyor. Üniversite bu nasıl bilmiyorlar yardımcı olmuyorlar. Evraklarımın da hepsi tamam. Biri yardımcı olsun bana artık yani.”

K2 ise benzer bir ifadeye bulunarak: *“Daha 2.sınıfım mezun olduktan sonra mutlaka destek almam gereken durumlar olacaktır. Veteriner olarak mezun olduğumda mesela bir sınava girmem gerekiyor mu, nerelere bir başvuru yapma şansım olacak, devletin bizlerin istihdamına yönelik bir politikası olacak mı bilmiyorum.”* şeklinde uzman desteği ihtiyacını dile getirmiştir.

K3 katılımcısının uzman desteği rehberliğine yönelik ihtiyacına yönelik farklı bir görüşü ise şu şekildedir:

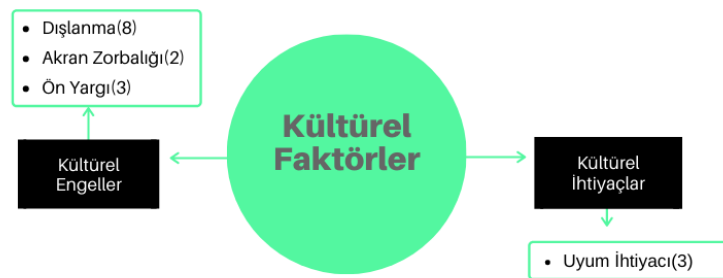
“Benim liseyi okuduğum yıllarda Türk okullarında çok fazla okumadık bizim için Özel Okul(Geçici Eğitim Merkezi) vardı tüm öğretmenler Suriyeliydi rehber öğretmen yoktu. Liseyi bitirdikten sonra hangi sınavlara nasıl gireceğimi bilmiyordum özellikle de yös için 1 yılını boşa gitti bu yüzden. Eğer lise zamanında yönlendiren olsaydı hem Türkçeyi öğrenirdim hem de yös sınavı için çalışmalar yapardım. Okullarda rehber öğretmen olsaydı ya da göç idaresinden biri olsaydı daha iyi olurdu bizim için.”

K4 ise göç ettiği süreçte kariyerine yönelik uzman desteği ihtiyacına yönelik şu ifadelerde bulunmuştur:

“Türkiye ye geldiğimde bir şey yapamadım nereye gideceğimi bilmiyordum. Eğitimlerden haberim yoktu. İş başlamak için okula gitmek için kurslar için yönlendirilmeye ihtiyacım vardı. Türk öğretmenler ya da yetkili kişiler okullarda nasıl çalıştıkları hakkında bana veya benim gibi eğitim fakültesi mezunu Suriyeli öğrencilere seminer verebilir. Hatta uygulamalı eğitim verseler kariyerim için daha iyi olurdu.”

4.4.Kültürel Faktörlerin Dağılımı

Beliren yetişkinlik dönemindeki Suriyeli göçmenler ile yapılan görüşmelerde sonucunda belirlenen üçüncü tema Kültürel Faktörler olmuştur. Belirlenen dört kod doğrultusunda bu temaya ilişkin “ Kültürel Engeller” ve “Kültürel İhtiyaçlar” olmak üzere iki alt tema oluşturulmuştur. Bunlara ilişkin genel görünüm tablosu aşağıda sunulmuştur.



Şekil 7.“Kültürel Faktörler” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar

4.4.1.Kültürel Engeller

Literatürde de belirtildiği üzere ülkemizdeki göçmenler yaşamlarında birçok farklı kültürel engelin etkisi altındadır. Bu kültürel engeller, göçmenlerin sosyal hayatlarını, kişisel hayatlarını ve eğitim hayatlarını etkilediği görülmüştür. Katılımcılar yaşadıkları kültürel engelleri dışlanma, akran zorbalığı ve ön yargı durumları olarak ifade etmişlerdir.

Dışlanma durumu katılımcıların yoğun şekilde görüş paylaştığı bir etken olarak göze çarpmaktadır. Lise mezunu olan **E1**, çevresinde yaşadığı dışlanma durumunu şu şekilde betimlemiştir:

“Virüsten önce arkadaşım ile konuşmuştum. İzmir de arkadaşım okumayı geç öğrendiği için öğretmenler ve aileler okuldan alın demiş arkadaşım ve onun ailesine dışlanmaması lazım bu şekilde hiçbir Suriyelinin eğitime devam edip meslek sahibi olmak onların da hakkı.”

E3 ise mesleki yaşamına yönelik yaşadığı dışlanma durumunu şu şekilde ifade etmiştir:

“İrkçilik da yaşadım İzmir’e gittiğimde bana kötülük yapıp para kazanmama engel olmaya çalışan insanlar oldu.”

K2, toplumsal dışlanmanın istihdam edilmesine engel olması açısından bu durumu şekilde ifade etmiştir:

“Mezun olunca 12 yıl burada yaşamış olacağım. Türk arkadaşlarım gibi ben de istihdam edilmek istiyorum. Mezun olunca ben dışlanmak istemiyorum.”

E5 katılımcısı kariyer gelişimini olumsuz etkileyen ‘dışlanma’ kodu hakkında şu ifadeleri kullanmıştır:

“Stajımı onun çalıştığı şirkette yaptım bunlar kariyerimde olumlu oldu. Olumsuz olarak da yaşadığım abimin çalıştığı şirketten önce başka şirketlerde intern olmak için mülakatlara gittim. Mülakatlarda beni elemek için bir çok zor soru ile karşılaştım. İngilizcem çok iyi olmasına rağmen dışlandığımı hissettim.”

Eğitim hayatlarında çeşitli sorunlar yaşayan Suriyeli öğrencilerin en çok maruz kaldığı durumlardan olan akran zorbalığı, katılımcılar tarafından şu şekilde dile getirilmiştir:

K2: “Üniversitede fakültemiz zor ve okuldaki eğitim sistemi farklı olduğu için Türk arkadaşlarımız çok kolay nasıl yapamıyorsunuz diyorlar dalga geçiyorlar bu da bizi kötü etkiliyor.”

E1 ise akran zorbalığına yönelik yaşadığı durumu şu şekilde ifade etmiştir:

“Sınıftakiler kötü davrandı. Dışladılar beni çok fazla. Bana bağırın döven bile oldu.”

Dışlanma ile birlikte çevresel olarak etken olan ön yargı durumu Suriyeli öğrencilerin eğitim hayatını da etkilemiştir. **K2**, ön yargıya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“İstanbul ve Ankara da okuyan arkadaşlarım var onlar bizim gibi ön yargı çok ve dışlanmışlık yaşamadı .Çünkü oralarda erasmustan gelen yurt dışından gelen bir çok farklı insan var göçmenler dışlanmadı orada fakat ben ve çevremdekiler yaşadı ön yargıyı topluma katılmak zor oldu özellikle bu bölgelerde benim okuduğum şehirde de ön yargı çok oluyor.Staj için başvuru yaptığımda erasmustan gelenler zorlanmadı ama bize karşı ön yargıdan dolayı staja kabul edilmek zor”

4.4.2.Kültürel İhtiyaçlar

Suriyeli göçmenler Türkiye’de farklı alanlarda uyum sorunu yaşamaktadır. Yapılan görüşmelerde uyum faktörünün kariyer bağlamında göçmenlerde ihtiyaç unsuru olduğu ortaya çıkmıştır. Belirlenen uyum ihtiyacı kodu doğrultusunda kültürel ihtiyaçlar alt teması oluşturulmuştur. Bu alt temaya dair katılımcı görüşü şu şekildedir:

K2’nin uyum ihtiyacına yönelik görüşleri ise şu şekildedir:

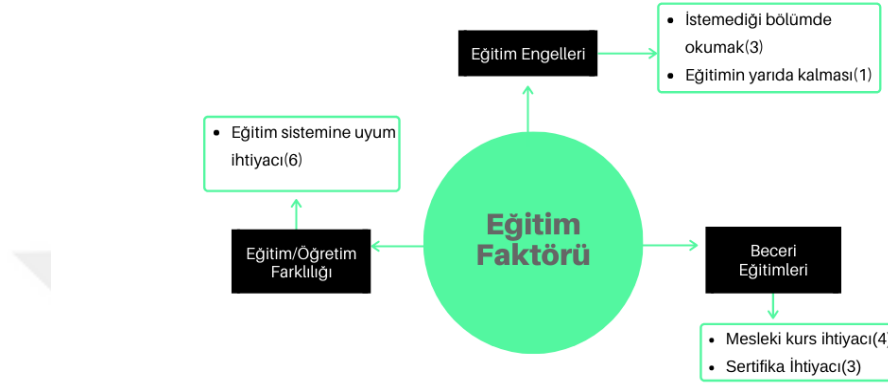
“İstedğim bölümü daha iyi yerde okumak için ailemle beraber Şanlıurfa’dan Bursa’ya taşındık. Şanlıurfa’ya bile alışamamışken Bursa’ya alışmak daha da zor oldu benim için.Tekrardan kariyer hedeflerimde değişiklik oldu bu yüzden”

4.5.Eğitim Faktörünün Dağılımı

Beliren yetişkinlik dönemindeki Suriyeli göçmenler ile yapılan görüşmelerde sonucunda belirlenen dördüncü tema “Eğitim Faktörü” olmuştur. Belirlenen beş kod

doğrultusunda “eğitim/öğretim farklılığı”, “beceri eğitimleri” ve “eğitim engelleri” olmak üzere üç alt tema oluşmuştur. Bunlara ilişkin genel görünüm tablosu aşağıda sunulmuştur.

“Eğitim Faktörü” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar



şekil 8. “Eğitim Faktörü” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar

4.5.1.Eğitim/Öğretim Farklılığı

Katılımcılar, Suriye’ye göre ölkemizdeki eğitim/öğretim sistemlerinin ve sınav sistemlerinin farklı olmasının kendi kariyer gelişimlerini etkilediğini görüşmelerde belirtmişlerdir. Bu sonuçlara yönelik eğitim sistemlerine uyumlarının bir ihtiyaç öğesi olduğu ortaya çıkmıştır. “Eğitim/öğretim sistemine uyum ihtiyacı” koduna yönelik katılımcıların çeşitli görüşleri aşağıda görülebilir:

“Sınav sistemlerinin farklı olması beni zorlamıştı.” (K3)

“Türk okulları hakkında bilgim yok. Kurallar ve eğitim sistemi biraz farklı. Arapça programda okuyorum eğitim dili Arapça. Türk öğrencilerle okuyup Türkçe eğitim almak istiyorum birçok hocam Arapça konuşuyor zaten. Üniversite 1 ve 2 de Arapça olacak 3 ve 4 Türkçe olacaktı. Fakat tamamen Arapça oldu eğitim sisteminin böyle olması isteklerimi yerine getirme konusunda zorladı beni.”(K4)

“Eğitim sisteminin farklı olması derslerin sınav sisteminin Suriye’den farklı olması beni çok zorladı. Kariyerime odaklanamadım bu yüzden” (E1)

4.5.2.Beceri Eğitimleri

Katılımcıların beceri eğitimleri alt temasına yönelik ihtiyaçları “mesleki kurs ihtiyacı ve sertifika ihtiyacı” koduyla belirlenmiştir. Mesleklere yönelik verilecek olan kursların kariyer ve mesleki gelişimleri adına önem arz ettiğini belirten katılımcıların çeşitli görüşleri bulunmaktadır. **K4**, mesleki kurs eğitimlerine yönelik görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

“Sosyal uyum programlarına katılıyoruz çoğumuz geldiğinde bu programlarda istedikleri kariyerleri adına bilgi veya eğitim alsalar daha iyi olur bu yeni gelenlerin mesleki ihtiyaçlarını giderir. Mesleki eğitimlerin olduğu kurslar diğer göçmenler için iş fırsatı olabilir.”

E6 katılımcısı kariyer gelişiminde sertifika eğitimlerinin mesleki becerilerini etkilediğini ifade ederek şu görüşleri paylaşmıştır:

“Diğer arkadaşlarım sertifika almak için para vererek eğitimler alıyor kariyerleri için iyi şeyler yapıyorlar ben çok geride kalmış hissediyorum kendimi. Karnımı zor doyrurken gidip bir eğitim alamıyorum onlar işe hemen girip iyi bir kariyere sahip olacaklar.”

4.5.3.Eğitim Engelleri

Kuramsal çerçevede de yer alan kariyer engelleri, bireylerin kariyer ihtiyaçlarını ortaya çıkaran önemli bir unsurdur. Kariyer engelleri, bireylerde kariyer gelişimler adına ve kariyer hedeflerine ulaşma konusunda etkileyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Eğitim engelleri alt temasını ele aldığımızda ise bireylerin kariyerlerine yönelik önemli bir ihtiyaç olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu alt temada bulunan “istemediği bölümde okumak” koduna yönelik **K3** şu ifadeleri kullanmıştır:

“Benim dönemimde psikoloji için yabancı öğrenci alımı olmamıştı. Pazarlama bölümünü seçtim bende. YÖS sınavına girme zorunluydu iyi puan kazanamadım. Matematiğim iyi değildi zaten. Başka bölüm okumak istiyordum olmadı. İsteyerek gitmedim pazarlama bölümüne biraz.”

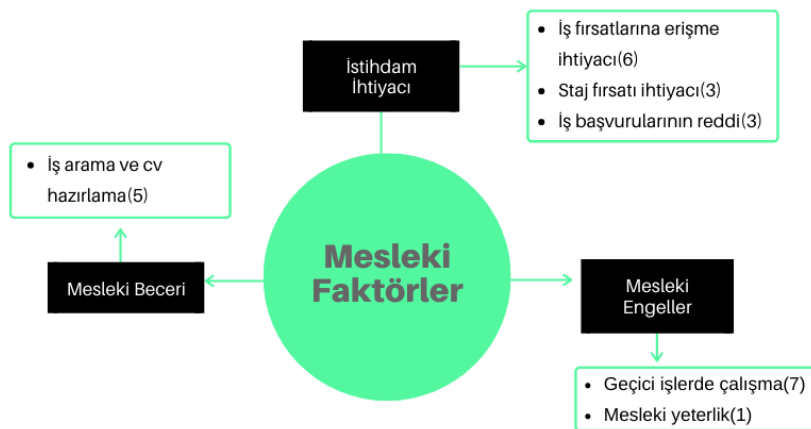
Eğitim engelleri alt temasında bulunan diğer bir kod ise ‘Eğitimin Yarıda Kalması’dır. Suriye’deki üniversite eğitimleri yarıda kalan göçmenler, kariyer hedeflerinden çok farklı alanlarda olmak üzere Türkiye’de yeni kariyer başlangıçları yapmaktadır. Alan yazında da belirtildiği üzere göçmenler, ihtiyaçları doğrultusunda önceki kariyer hedeflerinden vazgeçmek zorunda kalarak kendilerinin doyumunu sağlayacak kariyer girişimleri yapmaktadırlar. **K5** bu durumu şöyle ifade etmiştir:

“Bizimle beraber göç eden akrabalarımız vardı. Bir kuzenimin okul hayatı devam etmedi Suriye’de üniversite okurken Kilis’e göç ettik. Uzun bir süre Halep’teki üniversiteden belgeleri gelmeyince inşaat işinde çalıştı ve iyi para kazanmaya başlayınca üniversite okumaktan vazgeçti. Vazgeçmemesi için çok uğraştık fakat okumak istemedi sigortası bile yok onun için riskli bir iş aslında.”

4.6.Mesleki Faktörlerin Dağılımlı

Beliren yetişkinlik dönemindeki Suriyeli göçmenler ile yapılan görüşmelerde sonucunda belirlenen beşinci tema *Mesleki Faktörler* olmuştur. Mesleki anlamda ortaya çıkan ihtiyaçlar, göçmenlerin kariyer gelişimlerine etki eden önemli unsurlar olmuştur. Bu temaya ilişkin altı kod doğrultusunda “Mesleki beceri”, “istihdam ihtiyacı” ve “mesleki engeller” olmak üzere üç alt tema oluşmuştur. Bunlara ilişkin genel görünüm tablosu aşağıda sunulmuştur.

“Mesleki Faktörler” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar



Şekil 9. “Mesleki Faktörler” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar

4.6.1.Mesleki beceri

Oluşturulan “mesleki beceri” temasına yönelik iş arama ve cv hazırlama kodu oluşturulmuştur. Bu kod, katılımcıların mesleklerine ulaşma ve kariyer fırsatlarına ulaşma becerisine yönelik ihtiyaç duyulan beceriyi ortaya çıkarmaktadır. Kariyer gelişimleri devam eden beliren yetişkinlik dönemindeki göçmenlerden **K3** iş arama ve cv hazırlama beceri ihtiyacına yönelik şu ifadeleri kullanmıştır:

“Mülakatlara giderken de nasıl mülakata girilir nasıl hazırlanılır bunları da bilmeyen arkadaşım var.”

E5 katılımcısının mülakat beceriler hakkındaki görüşleri şu şekildedir:

“Şu anda intern olduğum şirkete abimin desteği ile girdim fakat başarısız olduğum mülakatlarda oldu. Mülakatlarda kendimi ifade edemiyorum ya da hazırladığım cvler işe yaramıyor bilmiyorum. Evet abim bana destek oldu bu benim için faydalı oldu ama bireysel olarak bunu başarabilmeyi çok isterdim.”

E3, benzer ifadelerde bulunarak iş arama ve cv hazırlama becerisi ihtiyacı hakkında şu görüşü bildirmiştir:

“Artık bir meslekte çalışmak zorunda olduğumu anladığımda Türkiye’de iş nasıl aranır bilmiyordum. İş ararken nerelere başvurulur bilmiyordum. Başvurmak için birkaç iş için benden cv bırakmamı istediler fakat cv nasıl hazırlanılır neler yazılır bilgim yoktu.”

4.6.2.İstihdam ihtiyacı

İstihdam ihtiyacı temasına yönelik “iş fırsatlarına erişme ihtiyacı” , “İş başvurularının reddi” ve “Staj fırsatı ihtiyacı” kodları görüşmelerden elde edilen kodlar olmuştur. Beliren yetişkinlik dönemindeki göçmenlerin en yoğun olarak ihtiyaç duyduğu durum olan istihdam ihtiyacı görüşmelerde öne çıkmıştır. Eğitimine devam eden ve çeşitli koşullardan dolayı eğitimine devam edemeyen göçmenlerin kariyerleri adına öncelikli olarak istihdamının gerçekleştirilmesi, iş ve staj fırsatlarına yönelik ihtiyaçlarının giderilmesi görüşüne yönelik çeşitli görüşler, görüşmelerde elde edilmiştir. **K3**, iş fırsatlarına erişme ihtiyacı hakkında şu görüşü ifade etmiştir:

“Biliyorum Türkler de işe girmek de zorlanıyor. Onlarında iş fırsatlarına ihtiyacı var bunu demek yanlış olur mu ama bizlerin de iş fırsatlarına ulaşmamız kolay olsa daha güzel olabilirdi. Yabancı gibi kalmak istemiyorum sonuç olarak mezun olunca.”

K6 katılımcısının göçmenlerin istihdamına yönelik iş fırsatlarına erişmesi hakkında görüşleri ise şu şekildedir:

“Öğretmen olmak istedim hep çocukken de bu böyleydi. Fakat bir anda Suriye’de öğretmen olacakken Türkiye de öğretmen olma hissi bana çok farklı geldi. Suriye’de öğretmen olmak daha kolay mesela ama Türkiye’de devlet okullarında öğretmen olmak çok zor istihdam sayısı da az. Mezun oldum ama hala kariyer hedefime ulaşamadım bence öğretmen olamadım mesela. Çalışma izni alabilsem en azından başvurduğum okullarda çalışabilirdim. Burada okuyup mezun oluyoruz ama istihdam şartları çok zor bence bizler için biraz daha istihdam desteği sağlanabilirdi bence.”

E3’ün ise bu ihtiyaca yönelik görüşü şu şekildedir:

“Türkiye’de bizler için iş fırsatları ve rahat yaşam sağlanmasının yaşitlarımızın Avrupa’ya gitmesini engelleyecektir.”

K4, staj ve iş fırsatları ihtiyacına vurgu yaparak şu ifadeleri kullanmıştır:

“Mesleki eğitimlerin olduğu stajlar göçmenler için iş fırsatı olabilir.”

“İş başvurularının reddi” koduna ilişkin olarak bu redlerin istihdam ihtiyacı yaratma konusunda etkili olduğu görüşü de görüşmelerde öne çıkan bir diğer durum olmuştur. İş başvurularının reddini kariyer ve mesleki gelişimlerinde engel olarak gören katılımcılar şu görüşleri paylaşmıştır:

“Okula hemen 1 sene eve oturdum kendimi çok çaresiz hissettim sonra bir şey yapmam gerektiğini anladım. O süreçte İşkur’a başvuru yaptım ama kabul edilmedi.”(K4)

“İşkur’a başvurduğum destek almak için kendi profilimi oluşturdum. Özel şirketlere de başvurduğum geri dönmediler bana reddettiler.” (E3)

“Staj fırsatları ihtiyacı” koduna ilişkin olarak bu fırsatların istihdam yaratma konusunda etkili olduğu görüşü de görüşmelerde öne çıkan bir diğer durum olmuştur. **K2**, staj fırsatlarının istihdama etkisini şu görüşlerle ifade etmiştir:

“İş fırsatı bulmam da mesela benim staja gitmem çok iyi oldu benim için staj yaptığım yer benimle çalışmak istedi fakat önce vatandaşlık sorunun çözmemi istediler.”

K3’ün ise staj fırsatlarının kariyer gelişimine etkisi konusunda görüşleri şu şekildedir:

“Devlet okullarında staj yapmak istihdam edilme konusunda ve mesleki gelişimimde etkili oldu.”

K4, beliren yetişkinlik dönemindeki diğer göçmenlerin staj fırsatlarına ilişkin ise şu görüşü paylaşmıştır:

“Mesleki eğitimlerin olduğu stajlar benim yaşındakiler için iş fırsatı olabilir.”

4.6.3.Mesleki engeller

Bireylerin kariyer ve mesleki gelişim sürecinde etkili olan engeller, alanyazında da yer alan sosyal bilişsel kariyer kuramının da kariyer engelleri olarak çalışma konularından biri olmuştur. Mesleki engeller alt teması beliren yetişkinlik dönemindeki göçmenlerin kariyerlerine yönelik ihtiyacı ortaya çıkaran durumları içeren “Geçici işlerde çalışma” ve “Mesleki yeterlik” kodları belirlenmiştir. Mesleki engeller alt temasına ait bir diğer kod olan “geçici işlerde çalışma” durumunu bireylerin kariyer gelişimlerine etkisine yönelik çeşitli görüşler ise aşağıdaki gibidir:

“İstediğim mesleğe ve kariyere ulaşma konusunda problem yaşadım. O yüzden geçici işlerde çalışmak zorunda kaldım. Ev için ailem için hiçbir şeye yetmedi bu para. Ailecek masrafları karşılamak için çalıştık. Daha sonra Garsonluk ve komilik yaptım daha temiz bir işti. Ücreti de daha iyiydi.”(E3)

“Küçük kardeşlerim var annem de temizliğe gidiyordu. Ben hala part time olarak akşamları kuryelik yapıyorum.” (E6)

“İlk geldiğimde para kazanmam lazımdı öncelikle Türkçe dersler vermeye başladım Suriyeli çocuklara daha sonra Mavi Hilal vakfında çalıştım. Sonra Bilkent Üniversitesinde yurt dışından gelen profesör ile 2 yıl çalıştım yanında. İnternet şirketinde de çalıştım. Bunlar geçici şeylerdi benim için kendi mesleğimi düzenli bir şekilde yapmak istediğimde vatandaşlık problemi ortaya çıktı.”(K1)

E4 katılımcısı ise geçici işlerde çalışma kodu ile ilgili şunları ifade etmiştir:

“Diğer bir gördüğüm durum ise şöyle maddi durumu iyi olmayanlar okula devam edemiyorlar genellikle erkekler ailesine para götürmek için garsonluk, aşçılık, inşaat işleri gibi işlerde çalışmak zorunda kalıyorlar.”

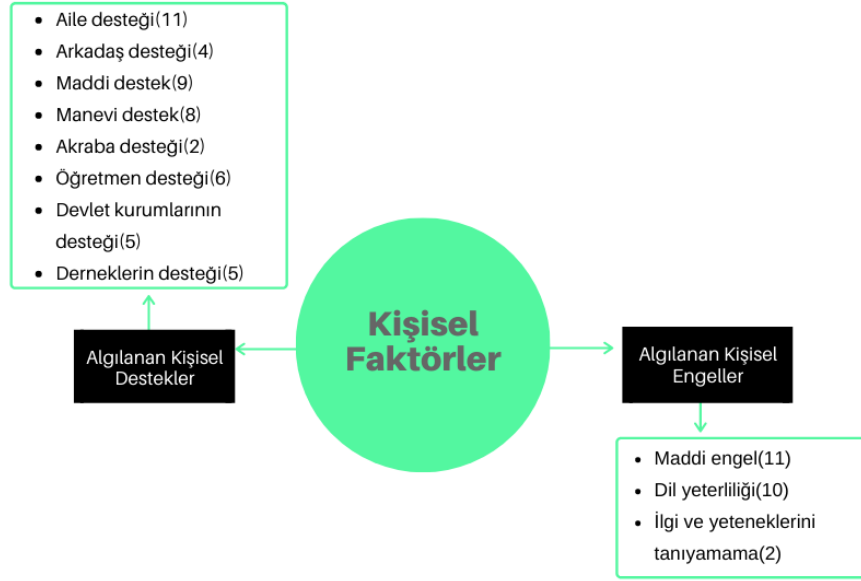
K1 katılımcısının “mesleki yeterlik” konusunda yaşadığı uyumsuzluğun mesleki bir engeli içermesiyle ilgili görüşü ise şu şekildedir:

“Türk dili edebiyatı okudum ama buraya geldiğimde sanki bir şey bilmiyordum çok farklı geldi konuşmak için hiç yaramadı aldığım eğitim, ders bile verebilirim ama konuşmak çok farklı.”

4.7.Kişisel Faktörlerin Dağılımı

Beliren yetişkinlik dönemindeki Suriyeli göçmenler ile yapılan görüşmelerde sonucunda belirlenen son tema Kişisel Faktörler olmuştur. Kişisel özellikler, bireylerin algılarına göre kariyer gelişimlerini olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuram'ı çerçevesine göre bireyler, kişisel bir faktörü kariyer gelişim süreçlerinde ilerlemeyi sağlayan bir etken olarak düşündüğünde algıladığı kariyer desteği olarak görürken kariyer gelişim sürecinde ilerleme imkanı tanımayan etkenler kişilerin algıladığı kariyer engelleri olarak belirtilmektedir. Bu kuramsal temele göre Kişisel faktörler temasına yönelik on bir kod doğrultusunda “algılanan destekler” ve “algılanan engeller” alt temaları oluşturulmuştur. Bireylerin algıladığı destekler ve engeller, kişisel bağlamda kariyer ihtiyaçlarını ortaya koymuştur. Çalışma bulgularında hem desteklerin hem de engellerin kariyer ihtiyaçlarını ortaya çıkaran etkenler olduğuna ulaşılmıştır. Bunlara ilişkin genel görünüm tablosu aşağıda sunulmuştur.

“Kişisel Faktörler” Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar



Şekil 10. "Kişisel Faktörler" Temasına Ait Alt Temalar ve Kodlar

4.7.1. Algılanan destekler

Katılımcılar, gerçekleştirilen görüşmelerde en yoğun paylaşımı kariyer gelişimlerini de etkileyen kişisel olarak algıladıkları destek unsurlarına yönelik yapmıştır. Kariyer hedeflerine ilişkin algılanan destekler alt temasına yönelik “Aile desteği”, “Arkadaş desteği”, “Maddi destek”, “Manevi destek”, “Akraba desteği”, “Öğretmen desteği”, “Devlet kurumlarının desteği” ve “Derneklerin desteği” kodları ile ilgili çeşitli farklı görüşler aşağıda şu şekilde belirtilmiştir:

“Aileden destek almadım, sadece okuldan arkadaşlarım yüksek lisansa başvurmam konusunda hem yönlendirdi hem de manevi destek aldım. Onun dışında destek almadım.”

(K1)

“Türk arkadaşlarım bana tercih yapmak için yardımcı oldular. Ailem de kardeşlerim de hep destek oldular zaten. Üniversitede eğitimimi daha iyi devam ettirmek için Türk eğitim vakfı ve bir başka vakıftan da burs aldım. Bu burslar üniversitede eğitimime devam etmek için çok iyi oldu. Ayrıca hocalarım da bana çok destek oldu. Sınavlarda kolaylık sağlıyorlar.

Soruları daha iyi anlamamız için bize ellerinden geldiği kadar yol göstermeye çalışıyorlar. Onlar sayesinde kendimize güvenimiz artıyor kendimizi daha iyi hissediyoruz.”(K2)

“İlk geldiğimde Göç idaresinden destek olsaydı kariyerim için daha iyi olurdu benim için. 1 yıl ziraat mühendisliği okudum ailem çok destekledi maddi ve manevi, çok iyi bölüm diye fakat zorlandım okuyamadım pazarlamaya geçtim bende. Bölümümü sevdim derslerimde de başarılıyım. Daha sonra bir dönem belediye de staj yaptım. Oraya gelen Suriyelilere tercümanlık yaptım. Göç idaresi sorunları için belediye ye yönlendiriyordu. Üniversite okuyan gençler maddi destek için genelde geliyorlardı.” (K3)

Ailemle geldim Türkiye’ye abim ablam Suriyeli derneklerde iş buldular Suriye’de üniversite okumuşlardı. Kardeşlerim de okula gidiyordu. Evde yalnız kaldım. Ablam çok destek verdi bana sonra gerekli başvuruları yaptık oldu. Annem babam istemedi Suriye’ye döneriz orada okursun diye ama iyi ki başladım. Ablamın Gaziantep’te çalıştığı dernek Suriyeli öğrencilere burs veriyordu ben de başvuru yaptım bursum kabul edilince bende Gaziantep’e geldim taşındım.” (K4)

“Öğretmenlerim çok yardımcı oldu uyum sağlamam için ve kendime hedef belirlemem için. Daha sonra annem de diş hekimi olmam için elinden geleni yapacağını söyledi. Diş hekimi olmam için ailem destekliyorlar beni, okuluma devam etmem için çok çabalyorlar maddi destek olarak da. Onlar olmasa belki bu noktada olamazdım. Hayallerime ulaşacağım inşallah. Bir de bu yaşlardaki Suriyeli öğrenciler olarak üniversite okumak için hem dil eğitimi hem de para desteği burs almamız lazım.”(E1)

“Ben kendi işimi kurma amacındayken akrabalarım destek olmadı bu yapamaz becerikli değil dediler aileme. Ama ailem destek verdi bana. İstedığıme ulaşmakta ailem destek oldu yani. Ayrıca kendi işimi kurmak için de devletin bana yardımcı olmasını isterim. Bu konuyla ilgili maddi destek almaya ihtiyacım olacak. Göçmenlerin kendi şirketini kurması için devlet yardım edebilir diye düşünüyorum. Belki vatandaş olsak devlet hibe yardımı yapabilirdi. Her Suriyeliye olmasa da durumu iyi olmayan ailelere devlet kişi başı 120 tl veriyor. Kızılay’ın verdiği bu para kiraya bile yetmiyor. Öğrencilerin eğitim parasını hiç karşılamaz bile. Mesela bir arkadaşım İzmir’de Ekonomi bölümü 2.sınıf öğrencisi olan yakın arkadaşım okulu bıraktı, inşaatta çalışmaya başladı. Neden bıraktın dediğimde ailem yanıma geldi masraflar arttı. Okula gitmek için bile çok para gerekiyor devam edemedim dedi.”(E3)

E4 ise ‘Aile Desteği ve Dernek Desteği’ kodlarına yönelik şu ifadelerde bulunmuştur:

“Ve ailem çok destek oldu özellikle maddi olarak yani durumumuz kötü olsaydı belki şu an niversite okumuyor olabilirdim bile.”

“Amacım stajım için network sağlamaktı derneklerden. Çünkü Suriyeli olduğum için intern alımı yapan firmalardan olumlu cevap alamamıştım. Dernekler bana hem iş veren hem de firma önerdi böyle olunca da mesleğimi öğrenmek için, mezun olmak için ve iş fırsatına sahip olmak için bana çok faydası oldu.”

4.7.2. Algılanan engeller

Algılanan engeller alt temasına yönelik “maddi engel” ve “dil yeterliliği” kodları oluşturulmuştur. Bu kodlar, katılımcıların kariyer geleişim sürecinde ilerleme imkanı bulamamasını sağlayan algıladığı kariyer engellerini ifade etmektedir. Yapılan görüşmelerde “maddi engel” ve “dil yeterliliği” kodlarına yönelik yoğun görüşler paylaşılmıştır. Bu görüşler katılımcılar için engel olarak algılanmıştır. Algılanan dil yeterliliği engeline yönelik farklı görüşler aşağıda şu şekilde sunulmuştur:

“Türkçe bilmediğim için eğitim hayatıma devam etmekte problem yaşadım Unicef okul açtı ve oraya gittim.”(K2)

“Stajlarda Trkem iyi olduğu için problem yaşamadım. Tmer belgesi olmayanlar kendini geliştirmeyen arkadaşlarım üniversitede de Arapça eğitim alınca stajlarda çok zorluk çektiler.”(K4)

“Hepimiz için niversite yıllarında Türkçeyi iyi öğrenebilmek çok önemli.”(K1)

“Yabancı ülkeye geliyoruz bilmediğimiz bir dil konuşuluyor. Benim için en zor olanı Türkçeyi ğrenmektir. Türkçeyi öğrenmek ve YS sınavı lise bittikten sonra 2 yılını aldı. Trkemi geliştirmek için çok uğraştım.”(K3)

Diğer bir algılanan engel olarak belirtilen durum “maddi engel” durumudur. Maddi engellerin kariyer ve mesleki gelişimleri etkileyip katılımcıların farklı bir kariyer ihtiyacını daha ortaya çıkarmıştır. Bu durum ile ilgili **E4** katılımcısı şu görüşü ifade etmiştir:

“Hayalim mühendis olmaktı. Suriye’de öğretmenlerim de benden mühendis olmamı bekliyor ve destekliyordu. Dükkanımız yıkıldı Suriye’de patlamada elimizde çok para ile gelemedik buraya. Maddi durumumuz çok kötüydü üniversiteye gitmeyi hiç düşünmedim.

Beliren yetişkinlik döneminde olan ve üniversite eğitimine devam etmek isteyen veya devam eden göçmen öğrencilerin birçoğu ilgi ve yetenekleri dışında bir kariyer tercih etme durumunda kalmışlardır. Gerçekleştirilen görüşmelerde bu durum göçmenler tarafından çeşitli şekilde ele alınmıştır. **E4** katılımcısı kişisel olarak algılanan engellerin göçmenlerin kariyer gelişimlerine etkisini şöyle ifade etmiştir:

“Haberlerde gördüm geçen gün 3 bin öğrenci YÖS e girmiş bunların içinde birçok Suriyeli öğrenci var ama ilgi yeteneği nedir hangi mesleği seviyorlar kimsenin haberi yok. Birçok göçmen arkadaşım bunun aynısını yaşadı. Kontenjan problem oldu başka problem oldu hep farklı farklı bölümlerde okudular.”

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Tartışma

Bu araştırmada beliren yetişkinlik gelişim dönemindeki göçmenlerin istihdamının sağlanması ve ülkesel kalkınmaya etki edecek bir faktör olarak görülmesi bağlamında çalışmada beliren yetişkinlik gelişim evresinde olan göçmenlerin kariyer gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde savaştan veya çeşitli sebeplerden göç eden 18-25 yaş arasındaki göçmenler; kariyerlerini yeniden inşa etmek ve kendi ilgi, eğitim ve yeteneklerinden farklı bir kariyer oluşturmak gibi durumlarla baş etmek zorunda kalmışlardır. Bu durumlar, beliren yetişkinlik dönemindeki göçmenlerin kariyer hedeflerine ulaşma noktasında çeşitli kariyer ihtiyaçlarını ortaya çıkarmıştır. Daha genç olanlar arasında algılanan engellerin incelenmesi yaşlı nüfuslara göre daha önemli olup algılanan kariyer engelleri ele alınmadığı takdirde, bireyler yaşamı boyunca olumsuz etkilere maruz kalacaktır (Leong ve Tang, 2016). Sosyal bilişsel kariyer kuramı bağlamında göçmenlerin algıladığı kariyer engelleri ve kariyer desteklerinin, kariyer ihtiyaçlarını ortaya çıkardığı bulgular kısmında yer almaktadır. Chen (2008) sosyal, toplumsal, çevresel ve diğer kişisel olmayan durumların ve bireylerin destek unsurları ve gücünün kontrolü dışındaki engellerin göçmenlerin kariyer ihtiyaçlarını belirleme konusunda önemli unsurlar olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda sosyal bilişsel kariyer teorisi, göçmenlerin kariyer gelişimini kavramsallaştırmada yararlı bir model olarak göze çarpmaktadır (Yakushko vd., 2008).

İçerik analizi sonucu oluşturulan temalar sonucunda göçmenlerin kariyer ihtiyaçları: yasal ihtiyaçlar, mesleki ihtiyaçlar, eğitim ihtiyaçları, kültürel ihtiyaçlar, kişisel ihtiyaçlar ve rehberlik ihtiyaçlarından oluşmaktadır. Suriyeli göçmenler, kariyer ihtiyaçlarını giderme konusunda yasal faktörlerin engel oluşturduğunu bildirmişlerdir. Çalışma izni ihtiyacı, düşük ücret alma, iş güvenliği ihtiyacı, belge/transkript ihtiyacı ve sigorta ihtiyacı gibi yasal durumlar hem eğitim hayatına devam eden hem de serbest mesleklerde çalışan göçmenler için kariyer engeli olmuştur. Yakushko vd., (2008) yaptıkları araştırmada göçmenlerin kariyeriyle ilgili yasal sorunlar konusunda çeşitli ihtiyaçlara sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Beliren yetişkinlik döneminde bulunan Suriyeli göçmenlerden bazıları kariyer hedeflerine ulaşmak için çaba gösterirken bazıları da kariyer odaklı olmayan serbest mesleklerde kendilerine yer edinmiştir. Çalışmada göç etmeden önceki mesleklerine ve

eğitimlerine T¼rkiye’de devam edemeyen g¼çmenlerin kendi eğitimlerinden ve mesleki deneyimlerden farklı olan serbest mesleklerde çalışmak zorunda kaldıkları g¼r¼lm¼řt¼r. Çeşitli nedenlerden dolayı serbest mesleklerde kariyer oluşturmak zorunda kalan g¼çmenler için iş g¼venliđinin olmaması, d¼ř¼k ücretler ve sigortalarının olmaması kariyer ihtiyaçlarını oluşturmuştur. Segal ve Mayadas (2005) benzer çalışmada ¼nceki eğitim ve ¼đretimin aktarılamaması, çalışma saatler ve ücret seviyelerinin g¼çmenler tarafından mesleki yaşamlarının devam etmesi konusunda engelleyici fakt¼r olduğunu belirtmiştir. Topg¼l (2016) g¼çmenler hakkında yapmış olduğu araştırmada g¼çmenlerin iş bulma konusunda problem yaşadıkları, ağır şartları olan, g¼n¼ birlik, sigortasız ve d¼ř¼k ücretle çalıştırıldıkları sonucuna ulaşmıştır. Bragança (2017) ise g¼çmenlerin d¼ř¼k ücretli ve geçici işlerde çalışmalarının sebebini benzer çalışmada geçimlerini idame ve gelir baskısı nedeniyle olduğunu açıklayarak ailelerinin beslenme ve barınma gereksinimlerini daha ¼ncelikli g¼rd¼kleri ve b¼ylece kariyer hedeflerinden vazgeçtikleri sonucuna ulaşmıştır. Ma ve Yeh (2010) de bir an ¼nce maddi kazanç sağlamak adına aile ¼yelerini destekleyecek bir iş bulma arayışına girdiklerini açıklayarak benzer sonuçlara ulaşmıştır. Berger (2004) alışmasında farklı sonuçlara ulaşarak ¼zellikle hekim, m¼hendis ve eğitimcilerin geçmiş eğitim ve mesleki becerilerini kullanamayarak yeniden bir kariyer başlangıcı yapmak zorunda kaldığını belirtmiştir.

Rehberlik temasına ait bulgular sonucunda, kariyer geleişim s¼relerini tamamlama amacıyla hedeflerine ulaşmak isteyen Suriyeli g¼çmenler, kariyerlerinin y¼nlendirilmesi için uzmanlardan ve akranlarından destek bekledikleri g¼r¼řlerine yer vermişlerdir. Conyne ve Cook (2004) alışmasında belirttiği g¼çmenlerin ¼đretmenler ve akranlarla olan etkileşimlerinin g¼çmenlerin ihtiyaçlarına hizmet edecek biçimde olmamasıyla birlikte g¼çmenlerin kariyer geleişimlerini olumsuz etkilediği sonucu çalışmanın bulgularını destekleyici niteliktedir. Bragança’ya g¼re (2017) kariyer m¼dahalesi veya kariyer danışmanlığı olarak adlandırılan rehberliğin, y¼nlendirme yardım unsurunu kullanmak g¼çmenlerin kariyer hedeflerine y¼nelik ihtiyaçlarını giderme konusunda çok ¼nemlidir. Diğer bir farklı çalışmaya g¼re ise g¼çmen bireyler kariyerlerine devam edebilmek adına yerleştikleri ¼lkenin kaynaklarının rehberliğine ihtiyaç duymaktadırlar (Baran vd., 2017). Sue ve Sue (2003) ise ¼zeliikle ¼niversite çağındaki g¼çmenlerin mesleki geleişimleri takip edilerek ve desteklenerek kariyer geleişimleri açısından ¼nem taşıdığını çalışmasında vurgulamıştır. Ayrıca Suriyeli g¼çmenler, bireysel olarak kariyerleri adına danışacakları bir uzman ile g¼r¼řme ihtiyacı da duymaktadır. Bu konudaki çalışmada bireysel danışmanlık

ihtiyacına göçmen üniversite öğrencilerinin çok azı erişebildiği görülmüştür (Munoz ve Munoz, 2000).

Göç ettikten sonra farklı bir kültürle baş başa kalan Suriyeli göçmenler, kültürel uyumsuzluk nedeniyle hayatlarının birçok farklı alanında sorunlarla uğraşmak zorunda kalmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde, yeni bir kültüre uyum sağlama konusunda yaşanan çatışmaların göçmenlerin eğitim ve kariyer yaşamlarında zorlayıcı durumlar yarattığı sonucuna varılmıştır. Bemak ve Chung (2002) yeni bir kültür yapısına giren göçmenlerin genellikle, ekonomik kaynaklar ve uyum sağlama arzusu, aile ve toplum desteği, kültürel normlar ve değerler ile baş ettiği sonucuna ulaşmıştır. Kültürel faktörlerden oluşan engellemeler katılımcıların en çok ifade ettiği durumlardandır. Kültürel anlamda kariyer ihtiyaçlarını oluşturan engeller dışlanma, akran zorbalığı, ön yargı ve uyum problemlerinden oluşmaktadır. Benzer bir çalışmada kariyer gelişimindeki etnik farklılıklar, engelleyici faktör olarak görülmektedir (Farmer, 1976). Valdivia ve Flores (2012) ise çalışmasında meslek alanında işine devam eden göçmenlerin, ayrımcılık nedeniyle iş doyumunu yaşayamadığı yönünde farklı bir sonuca ulaşmıştır. Diğer bir farklı görüş ise göçmenlerde sosyal dışlanma; eğitim, istihdam, konut vb. fırsatları sınırlandırarak benlik saygısı ve ruh sağlığını da olumsuz etkilediğini göstermektedir (Mawani, 2014).

Eğitim faktörü kapsamında yer alan bulgularda ise göçmenlerin kendi ülkelerindeki eğitim/öğretim sisteminden farklı bir eğitim sistemi ile karşılaşması uyum problemi olarak ortaya çıkmaktadır. Leong ve Tang (2015) eğitim sistemlerinin farklılığı okullarda göçmenlere yönelik yeterli müdahalenin olmamasının göçmenlerin eğitim ve kariyer gelişimleri için engelleyici olduğunu belirtmiştir. Göçmenler eğitim faktörü bağlamında mesleki beceriler öğrenebilecekleri ve kendi mesleki alanlarına yönelik sertifikalı eğitimlere ihtiyaçları olduğunu belirtmişlerdir. Bu ihtiyaçlar, göçmenler tarafından kariyer hedeflerine ulaşmayı da engellediği sonucuna varılmıştır. Doğan ve Gürbüz (2018) çalışmasında meslek edindirme kursları aracılığıyla göçmenlere mesleki beceriler kazandırmanın sosyal uyumları açısından da önemli olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Berger-Schmitt (2002) benzer bulgular saptadığı çalışmasında göçmen kitlede eğitim fırsatına erişmenin de sosyal uyumları konusunda olumlu katkısı olduğunu belirtmiştir.

Beliren yetişkinlik dönemindeki Suriyeli göçmenler için önemle üzerinde durulması gereken diğer unsur mesleki faktörlerdir. Hem üniversite eğitimine devam eden hem de eğitim hayatına devam etme fırsatı bulamayıp serbest veya geçici mesleklerde çalışmak zorunda

kalan 18-25 yaş arasındaki göçmenler için mesleki engeller, istihdam ve mesleki beceri ihtiyaçları, katılımcılar tarafından çeşitli görüşlerle ifade edilmiştir. Yeni bir ülkede iş piyasasında kendine yer edinmek isteyen göçmenler; iş arama, cv hazırlama ve mülakat deneyimlerinde ayrımcılık, dil problemi ve yeterlilik konusunda başarısız olduklarını belirtmişlerdir. Purkiss vd., (2006) benzer çalışma bulgularına ulaşarak dil eksikliği ve ayrımcılığın, göçmenlerin kendilerine güvenlerini azaltarak iş arama, cv hazırlama süreçleri ve mülakat tecrübelerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Man (2004) ise bu konudaki çalışmada göçmenlerin iş mülakatlarına girdiklerinde kişisel, eğitim ve mesleki deneyimlerin ev sahibi ülkelerde onlar için önemsiz olduğunu ve yeniden bir kariyer başlangıcı yapmaya ihtiyaçları olduğunu düşündükleri sonucuna varmıştır. Farklı bir sonuca ulaşılan çalışmada ise iş deneyimlerinin, kimlik ve eğitim bilgilerinin tanınmaması gibi teknik mesleki engellerin, gelecekteki kariyer gelişim hedeflerine çok büyük engeller oluşturacağı belirlenmiştir (Cochran ve Laub, 1994). Çünkü mesleki beceriler, kimlik ve eğitim bilgileri ve genellikle kendi ülkeleri dışında tanınmaz (Boyd ve Thomas, 2002). Bu kapsamda bireylerin geçmişteki mesleki başarıları ve iş deneyimleri kesintiye uğrar ve göç ettikleri ülkede yeniden kariyer arayışı içine girerler (Cook vd., 2002).

Kişisel olarak algılanan engeller ve destekler göçmenler için mesleki ve kariyer gelişimleri adına incelenmesi gereken bir durumdur. Brown ve Lent'e göre (1996) bireyin algıladığı kariyer destekleri ve kariyer engellerinin, kariyer gelişimlerinin ne düzeyde olduğu hakkında bilgi verdiği belirtilmiştir. Algılanan kariyer destekleri ve engelleri bireylerde kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde etkisi olabilmektedir (Lent ve vd., 1994). Bu bağlamda kişisel faktörler temasına ait bulgular kısmında Suriyeli göçmenlerin algıladığı kariyer desteklerinin ve engellerinin kariyer gelişimlerine etkileri paylaşılmıştır. Kişisel faktörler temasında yer alan algılanan kariyer engelleri olarak göçmenler; maddi engellerin, dil yeterliliği konusunda yaşanan sorunların ve kendi ilgi ve yeteneklerini tanıyamamanın kariyer ihtiyaçlarını oluşturduğunu yoğun şekilde ifade etmişlerdir. Stebleton (2012) çalışmada, maddi olarak engellerle karşılaşan göçmen bireylerin bir yandan okuyup bir yandan da çalışmak zorunda kaldığı için kariyer hedeflerinden uzaklaşarak yaşamları için mücadele ettiğini belirtmiştir. Bazı göçmenler ise kendi ilgi ve yeteneklerini tanımaktan uzaklaşırlar ve yeteneklerini mesleki alanlarda sergileyemezler, bu onlar için büyük bir engeldir (Yakusko vd., 2008). Dil yeterliği göçmenlerde akademik performansı, kariyer hedeflerini ve algılanan kariyer engellerini etkileyen önemli bir faktör olarak görülmektedir (Chang vd., 2013).

Suriyeli göçmenler, algıladıkları kariyer desteklerini, kariyer ihtiyaçlarını ortadan kaldıracı bir etken olarak görmektedir. Göçmenler, algıladıkları kariyer destek kaynaklarının; aile, arkadaş, öğretmen, devlet kurumları, derneklerden alınan ve ayrıca maddi-manevi olarak algılanan desteklerden oluştuğunu belirtmişlerdir. Bu çevresel değişkenlerle etkileşim içinde olan bireyler, kariyerlerine yönelik destekleri algılayarak kariyer gelişimlerine yön vermektedirler (Lent vd., 2000). Poon'un (2013) bulgularına göre de algılanan kariyer destekleri durumunda bireylerde görülen özellikler şu şekildedir;

- Kariyer hedeflerine kendilerini adanmak.
- Kariyer ihtiyaçlarını gidererek kariyer gelişim sürecini hızlandırmak.
- Kariyer hedeflerine bağlanmak ve kendilerini güvende hissetmek.

Ayrıca algılanan kariyer destekler, bireylere kariyerleri hakkında yol gösterici özelliğe sahip olup kendilerine inanç ve refahlarında artış sağlamaktadır (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001).

5.2.Sonuç

Beliren yetişkinlik gelişim dönemindeki Suriyeli göçmenlerin kariyer ihtiyaçlarını içeren araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar kısaca aşağıda belirtilmiştir:

- Suriyeli göçmenlerin kariyer ihtiyaçlarını oluşturan durumlar incelenirken bireylerin algıladığı kariyer desteklerinin kariyer ihtiyaçlarını ortaya çıkararak giderme konusunda etken faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Suriyeli göçmenlerin algıladığı kariyer destekleri ve kariyer engelleri hem doğrudan hem de dolaylı etkenler olarak kariyer ihtiyaçlarını ortaya çıkaran unsurlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Üniversitede öğrenim gören göçmenlerin kariyer ihtiyaçları ile eğitime devam edemeyip geçici işlerde çalışan ya da iş arayışına devam eden göçmenlerin kariyer ihtiyaçları farklılaşmaktadır.
- Göçmenler için yasal ihtiyaçlar kariyer engelleri olarak yoğun şekilde algılanmıştır. Göçmenlerin, mesleki yönden yoğun olarak paylaştığı yasal yönden kariyer ihtiyaçları şu şekildedir:

- Çalışma izni ihtiyacı
 - Düşük ücret alma
 - İş güvenliği ihtiyacı
 - Sigorta ihtiyacı
 - Yasal Hak/Kanun ihtiyacı
- Kişisel olarak kariyer hedeflerine ulaşmak için ihtiyaçları olan durumun yoğun olarak vatandaşlık izinleri olduğunu belirtmişlerdir. Eğitimine devam etseler de serbest mesleklerde çalışsalar da bu yasal izin kariyerleri önündeki önemli bir engel olarak algılanmıştır.
 - Eğitim süreçlerinde ise göçmenlerin yoğun olarak yaşadığı engeller; belge/transkript ihtiyacı ve üniversitelerde kontenjan ihtiyacından oluşmaktadır. Göç ettikten sonra kariyer ve mesleki gelişimlerine devam etmek isteyen göçmenler, Türkiye'deki üniversitelerde kontenjanların sınırlı olması nedeniyle ilgi ve yeteneklerinden farklı olarak eğitimler almak zorunda kalmışlardır. Okumak istedikleri veya kariyerlerine yönelik hedefledikleri bölümlerde eğitim alamayan göçmenler için kontenjan sorunları engelleyici olmuştur. Diğer bir yandan geçmişteki eğitim bilgileri ve deneyimlerine yönelik kariyerlerine Türkiye'de devam etmek isteyen göçmenler için transkript ve denklik süreçleri bir kariyer engeli olarak algılanmıştır.
 - Suriyeli göçmenler, eğitim ve kariyer gelişim süreçlerinde bilgilendirilme ve yönlendirilme kapsamında uzman ve akran desteğine yoğun olarak ihtiyaç duymuşlardır.
 - Çeşitli kültürel durumla başa çıkmaya çalışan göçmenler, bu zorluklar karşısında sosyal, kişisel ve eğitim hayatlarının etkilediğinden bahsetmişlerdir. Uyum problemleri, ön yargılar, dışlanma ve akran zorbalığı göçmenlerin kariyer gelişimlerine yoğun şekilde etki etmiştir.
 - Suriyeli göçmenler ülkelerindeki eğitim/öğretim sistemlerinden farklı bir sistem ile karşılaşarak uyum göstermekte zorlandıklarını ve uyum ihtiyaçlarının eğitim hayatlarına etkisini ifade etmişlerdir. Üniversite eğitimlerine devam etmekte olan veya geçici işlerde serbest olarak çalışmakta olan göçmenler, kendi kariyerlerini oluşturmak

için mesleki beceri eğitimlerine ve belirli bir mesleki alana ait sertifikasyon içeren eğitimlere kariyerleri adına ihtiyaçları olduğunu yoğun şekilde ifade etmiştir. Ayrıca istenmeyen bölümlerde eğitim almak ile birlikte önceki eğitimlerinin göç ettikten sonra kesintiye uğraması, eğitimsel anlamda algılanan kariyer engellerini oluşturan bir faktördür.

- Suriyeli göçmenlerin yoğun olarak ifade ettiği diğer bir ihtiyaç unsuru mesleki faktörlerdir. 18-25 yaş aralığındaki göçmenlerin, İş arama, cv hazırlama ve mülakat deneyimleri yönünden mesleki becerilere sahip olmadığı görülmektedir. İş fırsatlarına erişememe ve iş başvurularının reddedilmesi durumlarını yaşadıklarını ifade eden bireyler için istihdam ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlara ek olarak geçici işlerde çalışmak zorunda olmak ve mesleki yeterliklere sahip olamamak durumları kariyer hedeflerinde engelleyici faktör olarak görülmektedir.
- Araştırmanın son temasına ait sonuçlar kısmı ise kişisel faktörlerden oluşmaktadır. Kişisel faktörler, bireylerin çevresel değişkenler ile olan etkileşimlerinden oluşmaktadır. Çevresel değişkenler bağlamında göçmen bireyler, kariyerlerine yönelik çeşitli destek ve engel olarak algılamıştır. Algılanan kariyer desteklerinin, kariyer ihtiyaçlarını gidermede etken olduğunu ifade eden bireyler, algılanan kariyer engellerinin ise kariyer gelişimlerinde engelleyici unsur olduğunu yoğun olarak ifade etmişlerdir. Başlıca destek unsuru olan arkadaş çevresinin desteği, aile üyelerinin desteği, eğitim kurumlarındaki öğretmen veya personel desteği, maddi-manevi destek, devlet kurumları ve derneklerin destekleri bu bireylerin kariyer ihtiyaçlarını giderme konusunda destekleyici faktörler olarak göçmenler tarafından görülürken; maddi engellerin, dil yetersizliklerinin ve ilgi-yeteneklerin tanınmaması gibi algılanan değişkenler ise kariyer ihtiyaçlarını oluşturan engelleyici kişisel faktörler olarak görülmektedir.

5.3.Öneriler

Bu bölümde Suriyelilerin kariyer gelişimleri hakkında çalışmak isteyen araştırmacılara yönelik olarak bir takım öneriler sıralanmıştır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Türkiye'deki Suriyeli genç yetişkin göçmenlerin kariyer sorunlarının tüm yaşamları boyunca devam ettiği görülmektedir. Bu anlamda göçmenlerin kariyer gelişimleri adına seminerler, kongreler ve atölye çalışmaları düzenlenebilir.
- Araştırmada veriler, yarı yapılandırılmış sorular sorularak bireysel görüşmelerden elde edilmiştir. Bu görüşmelere ek olarak odak grup görüşmeleri ile desteklendiğinde daha çeşitli zengin veri elde edilebilir.
- Araştırmanın katılımcıları Türkçe dil yeterliliği iyi düzeyde olan veya TÖMER belgesine sahip olanlardan seçilmiştir. Veri çeşitliliğini sağlamak adına diğer dillerde daha çok yetkin olan katılımcılar araştırmalara dahil edilebilir.
- Göçmenlerin de içinde yer aldığı dezavantajlı gruplar ile kariyer danışmanlığı alanında çalışmalar yapan araştırmacılar, kültürlerarası etkenlerin mesleki kariyer gelişimlere etkisini çeşitli değişkenlerle ele alması önerilmektedir.

Politikacılara Yönelik Öneriler

- Özellikle 18-25 yaş arasındaki Suriyeli göçmenler için daha fazla toplumsal, kişisel, ekonomik ve mesleki alanlarda potansiyellerini sergileme olanağı tanınarak kendi eğitim ve mesleki deneyimlerine göre istihdam edilebilirler.
- Çalışmanın sonucunda göçmenler kariyer ihtiyaçlarına yönelik dernek, sivil toplum örgütleri, eğitim kurumları ve devlet kurumlarına başvuru yapmışlardır. Bu bağlamda Suriyeli göçmenlerin istihdam olanaklarını ve koşullarını oluşturmak için sadece devlet kurumları değil dernekler, vakıflar, eğitim kurumları ve sivil toplum örgütleri bir arada çalışmalar gerçekleştirilmelidir.
- Suriyeli genç yetişkin bireyler adına kariyer danışmanlığı hizmeti verilerek hizmet alması sağlanabilir.

- Beliren yetişkinlik gelişim dönemindeki Suriyeli göçmenlerin istihdamı için veri tabanı oluşturarak ilgili kurumlarca erişilebilir duruma getirilebilir.
- Uzun vadeli bir istihdam sistemi için göçmenlere yönelik mesleki eğitim programları uygulanabilir.
- Suriyeli göçmenlerin iş piyasasında aktif olmaları desteklenmeli, kişisel özelliklerine ve yönelik uygun mesleki alanlarda istihdam edilmeleri açısından çalışmalar yapılması önerilmektedir. Bu önerinin göçmenlerin kariyer ihtiyaçlarını en aza indirgeyen önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir.
- Göçmenler; topluma katılım, yasal hak ve sorumluluklar, Türkiye'nin toplumsal yapısı ve kendileri için gerekli olan hem kurumsal hem de sosyal kaynaklar hakkında bilgilendirilmelidir. Bu durum göçmenlerin toplumla karşılıklı uyum sağlamalarını destekleyebilir.
- Yasal haklar ve sorumluluklar, toplumsal katılım ve yapı, ekonomik ve sosyal kaynaklar hakkında bilgilendirici çalışmaların yapılması Suriyeli göçmenlerin kariyer gelişimlerinde etkili olabilir.

KAYNAKÇA

- Adekola, B. (2011). "Career Planning And Career Management As Correlates For Career Development and Job Satisfaction A Case Study of Nigerian Bank Employees". *Australian Journal of Business and Management Research*, 1 (2): 100-112.
- Akcan, A. T. (2018). Türkiye İşgücü Piyasasında Suriyeli Sığınmacıların Yeri ve Etkileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*.
- Akoğlan Kozak, M., & Dalkıranoğlu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52.
- Altunbaş, A. (2020). Türkiye’de Yaşayan Göçmenlerin Üniversite Eğitiminden Memnuniyetlerinin Konya’daki Suriyeli Öğrenciler Örneği Üzerinden Değerlendirilmesi. *Üniversite Araştırmaları Dergisi* , 3 (2) , 64-74.
- Amir, T., & Gati, İ. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34, 483-503. doi:10.1080/03069880600942608
- Arnett, J. J. (1994). Are college students adults? Their conceptions of the transition to adulthood. *Journal of Adult Development*, 154-168. doi: 10.1007 / BF02277582
- Arnett, J. J. (1998). Learning to stand alone: The contemporary American transition to adulthood in cultural and historical context. *Human Development*, 6, 295-315. doi:10.1159 / 000022591
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480. doi:0.1037 // 0003-066X.55.5.469
- Arnett, J. J. (2004). Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties. *New York: Oxford University Press*. doi:10.1177/1473325007077261
- Arnett, J. J., & Jensen, L. A. (2002). A Congregation of one: Individualized religious beliefs among emerging adults. *Journal of Adolescent Research*, 17(5), 451-467. doi:10.1177/0743558402175002
- Arnett, J. (2007). Emerging Adulthood: What Is It, and What Is It Good For? *Child Development Perspectives*, 1. 68 - 73. doi:10.1111/j.1750-8606.2007.00016.x

- Atak, H., Tatlı, C., Çokamay, G., Büyükpabuşçu, H., & Çok, F. (2016). Yetişkinliğe Geçiş: Türkiye’de Demografik Ölçütler Bağlamında Kuramsal Bir Gözden Geçirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 8 (3) , 204-227.
- Auger, R. W., Blackhurst, A. E., & Wahl, K. H. (2005). The Development of Elementary-Aged Children's Career Aspirations and Expectations. *Professional School Counseling*, 8(4), 322–329.
- Aygül, H. (2018). Mülteci Emeginin Türkiye İşgücü Piyasalarındaki Görünümü Ve Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(20), 68-82.
- Aykut, S. (2019). *Educational Problems of Syrian Children in Turkey: A School Social Work Proposal Focusing Respect for Diversity Education*. Ankara: PhD Dissertation.
- Baran, B., Valcea, S., Porter, T., & Gallagher, V. (2017). Survival, expectations, and employment: An inquiry of refugees and immigrants to the United States. *Journal of Vocational Behavior*.
- Bauder, H. (2003). Brain abuse” or the devaluation of immigrant labour in Canada. *Antipode*, 35(4), 699. doi:10.1046 / j.1467-8330.2003.00346.x
- Bazarbayeva, L. (2018). *Türkiye’deki Uluslararası Öğrencilerin Hak Ve Hukukları*. <https://www.undef.org.tr/media/academic/pdf/9f967203f7b34798b8d3ac58622e195e.pdf> adresinden alındı
- Berger, R. (2004). Immigrant women tell their stories. *New York: Haworth Press*. doi:10.4324 / 9781315808864
- Berger-Schmitt, R. (2002). Social cohesion between the member states of the European Union: past developments and prospects for an enlarged union. *Czech Sociological Review*, 38(6), 721-748. doi:10.13060/00380288.2002.38.6.03
- Borman, K. M., LeCompte, M. D., & Goetz , J. P. (1986). Ethnographic and qualitative research design and why it doesn't work. *American Behavioral Scientist*, 30, 42-57. doi:10.1177/000276486030001006
- Boyd, M., & Thomas, D. (2002). Skilled immigrant labour: Country of origin and the occupational locations of male engineers. *Canadian Studies in Population*, 29(1), 71–99. doi:10.25336 / P6X60F

- Bragança A, L. R. (2017). Career Interventions for Refugees – A Systematic Review. *Universidade do minho escola de psicologia*.
- Bravo-Moreno, A. (2009). Transnational mobilities: migrants and education. *Comparative Education*, 45(3), 419-433. doi:10.1080 / 03050060903184981
- Briscoe, C. S. (2002). *The development and validation of an adult students' career needs questionnaire*. Doktora Tezi. University of Tennessee. Kasım 12, 2020 tarihinde http://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/2095 adresinden alındı
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri (17. Baskı)*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Campion, E. D. (2018). The Career Adaptive Refugee: Exploring the Structural and Personal Barriers to Refugee Resettlement. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 6–16. doi:10.1016/j.jvb.2017.10.008
- Castles, S. (2000). International Migration at the Beginning of the Twenty-First Century: Global Trends and Issues. *International Social Science Journal*, 269-281. doi:10.1111/1468-2451.00258
- Chang, C., Salvatore, A. L., Lee, P. T., Liu, S. S., Tom, A. T., Morales, A., & Minkler, M. (2013). Adapting to context in community-based participatory research: “Participatory starting points” in a Chinese immigrant worker community. *American Journal of Community Psychology*, 51, 480–491. doi:10.1007 / s10464-012-9565-z
- Chen, C. (2006). Career endeavour: Pursuing a cross-cultural life transition. doi:10.4324/9781315260884
- Chen, C. (2008). Career Guidance with Immigrants. *International Handbook of Career Guidance* (s. 419). içinde doi:10.1007/978-1-4020-6230-8_21
- Chung, R. C., & Bemak, F. (2002). The relationship of culture and empathy in cross-cultural counseling. *Journal of Counseling & Development*, 80(2), 154–159. doi:10.1002 / j.1556-6678.2002.tb00178.x

- Cochran, L., & Laub, J. (1994). Becoming an agent. Patterns and dynamics for shaping your life. NY: State University of New York Press. doi:10.5860/choice.32-0587
- Conference Board of Canada. (2004). The voices of visible minorities – Speaking out on breaking down barriers. Ottawa, Canada: Author.
- Conyne, R. K., & Cook, E. P. (2004). Ecological counseling: An innovative approach to conceptualizing person-environment interaction. *American Counseling Association*.
- Cook, E., Heppner, M., & O'Brien, K. (2002). Career Development of Women of Color and White Women: Assumptions, Conceptualization, and Interventions From an Ecological Perspective. *The Career Development Quarterly*, 50, 291-305. doi:10.1002/j.2161-0045.2002.tb00574.x
- Deniz, O. (2011). 1990 Sonrasında Türkiye'ye Yönelen Sığınma Hareketleri ve Etkileri. *TÜCAUM VI. Ulusal Coğrafya Sempozyumu*, (s. 93-102.).
- Deniz, O. (2011). *Türkiye'nin Doğu Sınırında Yasadışı Geçişler. İltica, Uluslararası Göç ve Vatansızlık: Kuram, Gözlem ve Politika*, (Ed. Özlen Çelebi, Saime Özçürümez, Şirin Türkay). Ankara:.
- Doğan, A., & Cebioğlu, S. (2011). Beliren yetişkinlik: Ergenlikten yetişkinliğe uzanan bir dönem [Emerging adulthood: A period between adolescence and adulthood]. *Türk Psikoloji Yazıları*, 14(28), 11–21.
- Doğan, Ö., & Gürbüz, S. (2018). Suriyeli sığınmacıların sosyal entegrasyonuna yönelik bir araştırma. *Electronic Turkish Studies*, 13(26), 529-546.
- Dustmann, C., & Preston, I. (2012). Estimating the Effect of Immigration on Wages. *Journal of the European Economic Association*, 10 (1), 216-223. Ekim 23, 2020 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/41426730> adresinden alındı
- Erdoğan, M. (2019). Türkiye'deki Suriyeli Mülteciler. *Konrad Adenauer Stiftung*.
- Erdoğan, M., & Çorabatır, M. (2019). *Suriyeli Mülteci Nüfusunun Demografik Gelişimi, Türkiye'deki Eğitim, İstihdam ve Belediye Hizmetlerine Yakın Gelecekte Olası Etkileri*. Qudra Turkey Research Report.
- Erus, S., & Zeren, Ş. G. (2017). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik kariyer uyumları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 657-668.

- Eşici, H. (2014). *Romantik ilişki kalitesinin erken dönem uyumsuz şemalar, bağlanma ve psikolojik ihtiyaçlar açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- European Communities. (2000). *Push and Pull Factors of the International Migration: A Comparative Report*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Farmer, H. S. (1976). What Inhibits Achievement and Career Motivation in Women? *The Counseling Psychologist*. doi:10.1177/001100007600600204
- Ferfolja , T., & Vickers, M. (2010). Supporting refugee students in school education in Greater Western Sydney. *Critical Studies in Education*, 51:2, 149-162., doi:10.1080/17508481003731034
- Fisher, T., & Griggs, M. B. (1995). Factors That Influence The Career Development of African-American and Latino Youth. *The Journal of Vocational Education Research*, 20 (2): 57-74.
- Freankel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education (Eight Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Galambos, N. L., & Martinez, M. L. (2007). Poised for emerging adulthood in Latin America:A pleasure for the privileged. *Child Development Perspectives*, 1, 109-114. doi:10.1111 / j.1750-8606.2007.00024.x
- Glesne, C., & Peshkin, A. (1992). *Becoming qualitative researchers: An introduction*. White Plains. NY: Longman Publishing Group.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2016). *Türkiye Göç Raporu*. Ankara.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2017). *Göç İstatistikleri: Geçici Koruma*. 06.02.2020 tarihinde http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma_363_378_4713 adresinden alındı
- Göç İdaresi Genel müdürlüğü. (2019). *Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler*. 07.02.2020 tarihinde http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma_363_378_4713 adresinden alındı

- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve. *Nurse Education Today*, 24, 105–112. doi:10.1016 / j.nedt.2003.10.001
- Güldü, Ö., & Ersoy Kart, M. (2017). Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72 (2) , 377-400.
- Güler, E. (2017). *Beliren Yetişkinlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde Yordayıcı Değişkenler Olarak Yaşam Doyumu ve Yalnızlık*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Güneş Aslan, G., & Güngör, F. (2019). Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Göç Sonrası Yaşadığı Sorunlar: İstanbul Örneği. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11 (18).
- İltica Göç ve Araştırmaları Merkezi. (2019). *Suriyeli Mültecilerin Türkiye'deki İş Gücü Piyasasına Entegrasyonu: Engeller ve Fırsatlar*.
- İlbay, N. (2017). *Hatay'daki Suriyeli mültecilerin sosyal yaşama adaptasyonu: Sorunlar ve çözüm önerileri*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Irving, B. A., & Malik, B. (2005). (Eds.). *Critical reflections on career education and guidance: Promoting social justice within a global economy*. New York: Routledge/Falmer. doi:10.1177/103841620601500109
- İşcan, İ., & Çakır, M. (2019). Türkiye'deki Sığınmacı ve Mültecilerin Türk İşgücü Piyasasına Etkisi: Bir Saha Araştırması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19 (43),177-236.
- Işık, E. (2013). Mesleki Sonuç Beklentisinin Yordayıcıları Olarak Algılanan Sosyal Destek ve Denetim Odağı. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(3) 1419-1430.
- İşkur. (2018). *Geçici Koruma Altındaki Suriyeli Sığınmacılar ve Türk Vatandaşları İçin İstihdam Desteği*. 25.02.2020 tarihinde İşkur: <https://www.iskur.gov.tr/duyurular/gecici-koruma-altindaki-suriyeli-siginmacilar-ve-turk-vatandaslari-icin-istihdam-destegi-projesi-uygulama-destegi-icin-bireysel-danismanlik-hizmetleri-alimi-duyurusu> adresinden alındı
- Karadağ, E., & Yücel, C. (2017). Yabancı Uyraklı Öğrenci Memnuniyet Araştırması. *Üniversite Araştırmaları Laboratuvarı Yayınları*.

- Kaya, Ö. S. (2019). *Geçici Koruma Statüsüne Bulunana Suriyeli Üniversite Öğrencilerinin Göç Sürecindeki Uyum Yaşantıları*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaygısız, İ. (2017). Suriyeli Mültecilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri. *Friedrich Ebert Stiftung*.
- Korkmaz, M. (2018). Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri ve Değerlendirmeler. *Sosyal Güvence* , 0 (13) , 57-83.
- Korkmaz, M. (2018). Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri ve Değerlendirmeler. *Sosyal Güvence Dergisi*, Yıl:7, Sayı:13, 58 – 83.
- Korkut Owen, F. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim İhtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 28-39.
- Kutlu, M. (2019). Türkiye'deki Suriyeli Mültecilerin Türkiye'nin İşgücü Piyasasına ve İstihdama Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme (Derleme Makalesi / Review Article). *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(9 (17)).
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Lee, G., & Westwood, M. J. (1996). Cross-cultural adjustment issues faced by immigrant professionals. *Journal of Employment Counseling*, 33, 29–42. doi:10.1002/j.2161-1920.1996.tb00431.x
- Lehr, U. (1994). *Yaşlanmanın Psikolojisi*. İstanbul: Bilimsel ve Teknik Yayınları Çeviri Vakfı Yay., (çev. Neylan Eryar) .
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49. doi:10.1037 / 0022-0167.47.1.36
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.). *Career choice and development* (s. 255–311). içinde

- Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), . *Career development and counseling: Putting theory and research to work* , 101-127.
- Leong F, T. L., & Tang, M. (2016). Career Barriers for Chinese Immigrants in the United States. *The Career Development Quarterly*, 64: 259-271. doi:10.1002 / cdq.12059
- Lordoğlu, K. (2015). Türkiye'ye Yönelen Düzensiz Göç ve İşgücü Piyasalarına Bazı Yansımalar. *Calisma ve Toplum*, 44(1).
- Ma, P. W., & Yeh, C. J. (2010). Individual and familial factors influencing the educational and career plans of Chinese immigrant youths. *The Career Development Quarterly*, 58, 230-245. doi:10.1002 / j.2161-0045.2010.tb00189.x
- Man, G. (2004). Gender, work and migration: Deskillling Chinese immigrant women in Canada. *Women's Studies International Forum*, 27(2), 135–148. doi:10.1016/j.wsif.2004.06.004
- Mawani, F. N. (2014). *Social determinants of refugee mental health*. In L. Smitch and L. Andermann (Ed). *Refuge and resilience* (27-51). New York: Springer. doi:10.1007 / 978-94-007-7923-5_3
- MEB. (2016). “Demirci: GEM’ler Üç Yıl İçinde Misyonusunu Tamamlayacak”. 12.05.2020 tarihinde <http://meb.gov.tr/demirci-gemler-uc-yil-icinde-misyonusunutamamlayacak> adresinden alındı
- Merriam, S. B. (1995). What can you tell from an N of 1?: Issues of validity and reliability in qualitative research. *PAACE Journal of Lifelong Learning*, 4. 51-60.
- Messersmith, E. E., Garrett, J. L., Davis-Kean, P. E., Malanchuk, O., & Eccles, J. S. (2008). Career Development From Adolescence Through Emerging Adulthood Insights From Information Technology Occupations. *Journal of adolescent research*, 23(2), 206–227. doi:10.1177 / 0743558407310723
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1996). *Krumboltz’s learning theory of career choice and counseling*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco.
- Munoz, M. S., & Munoz, M. A. (2000). Needs assessment in higher education environment: International student programs. *Kentucky: University of Louisville*.

- Mutlu, T., & Korkut-Owen, F. (2017). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Açısından Bilim, Teknoloji, Mühendislik Ve Matematik Alanlarındaki Kadınlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (60), 87-103.
- Newman, A., Bimrose, J., Nielsen, I., & Zacher, H. (2018). Vocational Behavior of Refugees: How do Refugees Seek Employment, Overcome Work-related Challenges, and Navigate Their Careers? *Journal of Professional Behavior*, 1-5. doi:10.1016 / j.jvb.2018.01.007
- Ngo, H. V., & Este, D. (2006). Professional re-entry for foreign-trained immigrants. *Journal of International Migration and Integration*, 7(1), 27–50. doi:10.1007 / S12134-006-1001-5
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey,, J. (2005). *Career development interventions in the 21st century (2nd ed.)*. Upper Saddle River. NJ: Pearson Education.
- Omran Stratejik Araştırmalar Merkezi. (2018). *Suriyeli Mültecilerin Türkiye'deki Geçim Kaynağı Zorlukları*. 25.08.2020 tarihinde <http://tr.omrandirasat.org/yay%C4%B1nlar%C4%B1m%C4%B1z/suriyeli-multecilerin-turkiye-deki-gecim-kaynagi-zorluklari-analitik-arastirma.html> adresinden alındı
- Ortaylı, İ. (2006). Genel Göç Olgusu. *Uluslararası Göç Sempozyumu*.
- Özkarslı, F. (2016). Mardin'de Enformel İstihdamda Çalışan Suriyeli Göçmenler. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 175-192.
- Parmaksız, R. (2008). *Beliren yetişkinlikte kültürel etkinliklere katılım*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Patton, Q. M. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri (Çev Edt: Bütün, M. ve Demir, S. B)*. Ankara: Pegem.
- Pişkin, M. (2014). *.Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler*. B.Yeşilyaprak(Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya içinde(44-75)*. Ankara: Pegem.

- Polachek, S. W., Chiswick , C., & Rapoport, H. (2006). *The economics of immigration and social diversity(Eds)*. Amsterdam/San Diego: CA: Elsevier.
- Polat, Y. (2017). Türkiye'deki Suriyeli Göçmen Gençlerin Entegrasyonu Bağlamında Üniversite Eğitimi Sorunsalı. *Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi IV: Küresel Siyaset Yeni Yönelimler*.
- Poon, J. M. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology*, 48: 1148-1155. doi:10.1080 / 00207594.2013.768768
- Purkiss, S., Perrewé, P., Gillespie, T., Mayes, B., & Ferris, G. (2006). Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101. 152-167. doi:10.1016 / j.obhdp.2006.06.005
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. doi:10.1037/0021-9010.86.5.825
- Segal, U. A., & Mayadas, N. S. (2005). Assessment of issues facing immigrant and refugee families. *Child Welfare*, 84(5), 563-583.
- Seydi, A. R. (2014). Türkiye'nin Suriyeli Sığınmacıların Eğitim Sorununun Çözümüne Yönelik İzlediği Politikalar. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 267-305.
- Sezgin, A. A., & Yolcu, T. (2016). Göç ile Gelen Uluslararası Öğrencilerin Sosyal Uyum ve Toplumsal Kabul Süreci. *Humanitas*, 4(7), 417-436.
- Silverman, D. (2015). *Interpreting qualitative data (5th Ed.)*. London: Sage.
- Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü. (2017). *Yabancılara Yönelik Yardımlar*. 22.02.2020 tarihinde <https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/yabancilara-yonelik-yardimlar> adresinden alındı
- Stebleton, M. J. (2012). The meaning of work for black African immigrant adult college students. *Journal of Career Development*, 39(1), 50–75. doi:10.1177 / 0894845309358888

- Stein, M. B., & Heimberg, R. G. (2004). Well-being and life satisfaction in generalized anxiety disorder: Comparison to major depressive disorder in a community sample. *Journal of Affective Disorders*, 79(1-3), 161–166. doi:10.1016 / S0165-0327 (02) 00457-3
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc. doi:10.4135/9781452230153
- Sue, D. W., & Sue, D. (2003). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice (4. Baskı)*. New York: John Wiley.
- Super, D. E. (1990). *Career and life development*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.: Career choice and development.
- Sürücü, M. (2011). *Mesleki seçim hedeflerinin kariyer engelleri ve sosyal bilişsel değişkenler tarafından yordanmasına ilişkin bir model sınaması*. Doktora tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Şeker, B., & Aslan, Z. .. (2015). Eğitim Sürecinde Mülteci Çocuklar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 8 (1) , 86-105 .
- Şimşek, D. (2018). Mülteci Entegrasyonu, Göç Politikaları Ve Sosyal Sınıf: Türkiye’deki Suriyeli Mülteciler Örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 18 (40/2), 367-392.
- Tanner, J. L. (2006). Recentring during emerging adulthood: a critical turning point in life span human development. In *Emerging Adults in America: Coming of Age in the 21st Century*. American Psychological Association, 21-27. doi:10.1037 / 11381-002
- Tanrıkulu, F. (2017). Türkiye’de Yaşayan Suriyeli Çocukların Eğitim Sorunu ve Çözüm Önerileri . *Liberal Düşünce Dergisi*, (86) , 127-144 .
- Taş, H., Küçükoglu, M., & Özcan, S. (2016). Türkiye’de Bulunan Suriyeli Göçmenlerin Barınma ve İstihdam Sorunları. *I. Uluslararası Gerçek ve Umut Arasında Suriyeli mülteciler Sorunu Sempozyumu Bildiriler Kitabı*.
- Topgül, S. (2016). Sosyal dışlanma ve göç: Mülteci işçiler örneği. *Sosyoloji Dergisi*, 33, 269-289.

- Tor, H. (2010). Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Boyutları. *Zeitschrift für die Welt der Türken*, Vol. 2.
- Turkish Red Crescent and World Food Programme . (2019). *Refugees in Turkey: Livelihoods Survey Findings*. Ankara.
- Türk, G. (2016). Türkiye’de Suriyeli Mültecilere Yönelik Sivil Toplum Kuruluşlarının Faaliyetlerine İlişkin Bir Değerlendirme. *Marmara İletişim Dergisi*, (25), 145-157.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu. (2019). Geçici Korunma Altındaki Suriyeliler ve Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri. *23.Olağan Genel Kurul*.
- Türkiye Mülteci Konseyi. (2018). *Ayın Göç Tarihi Raporu*.
- Uluslararası Göç Örgütü. (2009). *Göç terimleri sözlüğü*. B. Çiçekli (Ed.).
- Unhcr. (2010). *Convention and Protocol Ralating to the Status of Refugess*.
- 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.
- Ünver , G., Talu-Bümen,, N., & Başbay, M. (2010). Ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans derslerine öğretim elemanı bakışı: Ege Üniversitesi örneği. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 155(35), 63-77.
- Valdivia, C., & Flores, L. (2012). Factors Affecting the Job Satisfaction of Latino/a Immigrants in the Midwest. *Journal of Career Development*, 39. 31-49. doi:10.1177 / 0894845310386478
- Velazquez, L. C. (1996). Voices from the fields: Community-based migrant education. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 1996(70), 27-35. doi:10.1002 / ACE.36719967005
- Whittemore, R., Chase, S. K., & Mandle, C. L. (2001). Validity in qualitative research. *Qualitative Health Research*, 11, 522-537. doi:10.1177 / 104973201129119299

- Woodd, M. (2000). "The Move Towards a Different Career Pattern: Are Women Better Prepared than Men for a Modern Career?". *Career Development International*, 5 (2): 99-105. doi:10.1108 / 13620430010318972
- Polat, Y. (2017). Türkiye'deki Suriyeli Göçmen Gençlerin Entegrasyonu Bağlamında Üniversite Eğitimi Sorunsalı. *Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi IV: Küresel Siyaset Yeni Yönelimler*. Malatya.
- Yakushko, O., Backhaus, A., Watson, Ngaruiya, K., & Gonzalez, J. (2008). Career Development Concerns of Recent Immigrants and Refugees. *Journal of Career Development*, 34(4):362-396. doi:10.1177 / 0894845308316292
- Yardımcıoğlu, F., Beşel, F., & Savaşan, F. (2017). Uluslararası Öğrencilerin Sosyo-ekonomik Problemleri ve Çözüm Önerileri (Sakarya Üniversitesi Örneği). *Akademik İncelemeler Dergisi*, 12 (1), 203-254.
- Yerin Güneri, O., Owen, D. W., Tanrikulu, İ., Dolunay Cuğ, F., & Büyükgöze Kavas, A. (2016). Eğitim Fakültesi öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(1), 178-193.
- Yeşilyaprak, B. (2014). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem.
- Yıldırım, S., İslamoğlu, E., & İyem, C. (2017). Suriyeli Sığınmacıların Toplumsal Kabul ve Uyum Sürecine İlişkin Bir Araştırma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 107-126.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, K. (2010). Nitel araştırmalarda niteliği artırma. *İlköğretim Online*, 9(1), 79-92.
- Yılmaz, E., & Ünal, S. (2018). Türkiye'deki Kamu Politikalarının Suriyeli Sığınmacıların Uyum Süreçlerine Yansımaları. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6 (14), 318-330.

YÖK. (2017). *Ülkelerinde Savaş, İşgal veya İlhak Koşulları Bulunan Kişiler İçin Tanıma ve Denklik Başvuru Süreçleri*. 25.02.2020 tarihinde <http://yok.gov.tr/web/denklikbirimi/anasayfa> adresinden alındı



EKLER

EK-A

Beliren Yetişkinlik Dönemindeki Suriyeli Göçmenlerin Kariyer İhtiyaçlarına Yönelik Görüşme Formu

Ad-Soyadı: Yaş: Cinsiyet: Üniversite:
Üniversite Bölümü: Türkiye’de Kaldığı Süre:

1) Üniversiteye Girme Sürecinizden Bahseder misiniz?

Sonda:

- Üniversite hayatınızda nelerle karşılaştınız?
- Üniversite hayatınızda karşılaştığınız problemlerle nasıl başa çıktınız?
- Bir üniversiteli olarak zorluk yaşadığınızda birinden yardım alma ihtiyacı hissettiniz mi?
- Üniversitede aldığınız eğitimi yeterli görüyor musunuz? Başka ülkede eğitim almak ister miydiniz?
- Üniversitede aldığınız eğitimle Türkiye’de kendinize kariyer alanında bir gelecek görüyor musunuz?

2) Kariyer hedefiniz hakkında neler söylemek istersiniz? Bir hedefiniz var mı?

Sonda:

- Kariyer hedefinizi belirlemede neler etkili oldu?
- Kariyer hedefiniz kendi seçiminiz miydi?
- Kariyerinize yönelik hedefinizi belirlerken nelere ihtiyaç duydunuz?

3) Geldiğinizden bugüne kadar kariyer hedefinizi oluşturmanızı sağlayan olumlu ya da olumsuz ne gibi etkenler oldu?

Sonda:

- Olumlu ya da olumsuz etkenler, kariyer hedefinizi oluşturmanıza nasıl bir yön verdi?

4) Eğitim/Öğretim hayatınızda nasıl desteklerle karşılaştınız?

Sonda:

- Bu destekler, size ne hissettirdi?
- Destekler sizin için neleri kolaylaştırdı?

5) Eğitim/Öğretim hayatınızda ne gibi engellerle karşılaştınız?

Sonda:

- *Bu engeller, size ne hissettirdi?*
- *Destekler sizin için neleri zorlaştırdı?*

6) Nasıl bir destek alsanız kariyeriniz daha farklı olurdu?

Sonda:

- *Bu destekler kariyer ihtiyaçlarınız sizce karşılar mıydı?*

7) Kariyer hedeflerinizi düşündüğünüzde nelere ihtiyaç duyuyorsunuz?

Sonda:

- *Bu ihtiyaçları karşılama ihtimaliniz var mı?*
- *Türkiye’de bu ihtiyaçları sizce karşılayabilir misiniz?*
- *İhtiyaçlarınızı karşılamak için nasıl bir çaba gösterdiniz?*
- *İhtiyaçlarınızı karşılamaya yönelik herhangi bir yere başvuru süreciniz oldu mu?*

8) Diğer göçmenlerin sence ne gibi kariyer ihtiyaçları var?

Sonda:

- *Diğer göçmenlerin kariyerlerine yönelik çeşitli ihtiyaçlara sahip olmasının nedeni sizce nedir?*
- *Diğer göçmenler kariyer ihtiyaçlarını karşılayabileceklerini sizce düşünüyorlar mı?*
- *Türkiye, diğer göçmenlerin kariyer ihtiyaçlarını karşılamak için sizce yeterli kaynaklara sahip mi?*

EK-B

GÖNÜLLÜ KATILIM ONAYI

Canberk Güneri tarafından yürütülen bu araştırma için yapılacak olan görüşmeye gönüllü olarak ve kendi isteğim doğrultusunda katılmaktayım. Görüşmeler devam ederken çalışmadan ayrılırsam herhangi bir yükümlülüğe sahip değilim. İsmim ve bahsettiğim diğer isimler raporlamalar ve çalışma sırasında gizli tutulacak olup ifadelerimle ilişkin alıntılara yer verilmesi durumunda, farklı isimlerle kullanılacağını biliyorum. Görüşmelerdeki söylediklerimin ses kayıt cihazı ile kaydedilmesine onay veriyorum. Ses kayıtlarının tamamen araştırmacıların denetiminde olup araştırmayla ilgili uzman kişiler haricinde başka kişilerle paylaşılmayacağını biliyorum. Bu koşullar altında görüşmeye katılmayı gönüllü olarak kabul ediyorum. Bu formun bir kopyası bende kalacaktır.

Çalışmaya katılmayı **istiyorum** ()

Çalışmaya katılmayı **istemiyorum** ()

Sorumlu Araştırmacı :

Canberk GÜNERİ

Hasan Kalyoncu Üniversitesi,

Eğitim Bilimleri Bölümü,

Psikolojik Danışma ve Rehberlik A.B.D.

Adı:

Soyadı:

Tarih:

İmza: