Türkiye'deki Mültecilerin Kariyer Gelişimini Desteklemeye Yönelik Bir Model Önerisi

A Model Proposal for Career Development of Refugees in Turkey

Nurten KARACAN ÖZDEMİR*

Makale Geliş Tarihi / Received	: 21.06.2020	***İnceleme Makalesi***
Makale Kabul Tarihi / Accepted	: 04.12.2020	***Review Article***

Öz

Çeşitli ve zorunlu nedenlerle bulundukları bölgeyi terk eden mültecilerin yeni yerleştikleri ülkeye bütünleşmelerinde kalıcı ve anlamlı bir iş edinmeleri önemli bir faktördür. Bu noktada, göç öncesi, sırası ve sonrasındaki deneyimleri, geçmiş yaşantıları ve kültürel farklılıkları açısından özel bir yardıma ihtiyaç duyan mültecilerin kariyer gelişimleri ve geçişlerini desteklemede ne tür çalışmalar sunulması gerektiği sorusu önemini sürdürmektedir. Bu nedenle bu makalede, farklı yaş gruplarından pek çok mülteciyi barındıran Türkiye'de acilen bir iş bulması gereken yetişkinler ile gelecekte işgücü potansiyelini oluşturacak olan çocuk, ergen ve genç yetişkin mültecilere yönelik gerçekleştirilebilecek, kültüre duyarlı kariyer uygulamalarına yönelik bir model önerisi sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: *Mülteci, Kariyer Danışmanlığı ve Rehberliği, Kültüre Duyarlılık, Model Önerisi*

Abstract

Having permanent and meaningful job is a vital factor for refugees who had to leave their regions due to various reasons for succesful intagration into society. At this point, the crucial question is that what career services should be provided to refugees who need special helping because of their previous experiencess before, during and after migration and cultural differences in order to support their career transitions and development. That is why, the current article aims to propose a culturally sensitive conceptual model suitable for refugee adults who need immediate jobs as well as for refugee children, adolescents, and emerging adults who will constitute future workforce, taking into account the realities of Turkey, which hosts large number of refugees.

Keywords: *Refugees, Career Counseling and Guidance, Cultural Sensitivity, Model Proposal*

Extended Abstract

Refugees, including mostly Syrians who experienced forced displacement since 2011 because of civil war in their country and searched asylum from Turkey, think permanently stay in Turkey according to survey results, thus, it is urgent to implement some programs for their integration to the country (Erdoğan, 2014; Tüzün, 2017). At this point, having stable and meaningful jobs is an important factor for successful integration (Chen, 2008; Olliff, 2010; UNHCR, 2002). Although they were given legal rights for employment by the Circular of Prime Minister's Office (February 2016) in Turkey, they have been employed either informally or in unhealthy conditions with lower wages (Erdoğan, 2014). Considering the current situation in Turkey, this article aimed to review career counseling theories and approaches appropriate for refugees in the light of existing literature in order to provide a basis for career services, firstly. Then, a model was proposed, considering the situation in Turkey.

Career Counseling Theories for Refugees

Based on multicultural counseling that reflects a specialized way of helping in the context of cultures and human diversity, a career counselor should be able to understand cultural influences on refugees and their personal worldview (Bimrose & McNair, 2011). Along with

*Dr. Öğr. Üyesi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, nurtenkaracan@hacettepe.edu.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2020 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Özdemir Karacan, N. (2020). Türkiye'deki Mültecilerin Kariyer Gelişimini Desteklemeye Yönelik Bir Model Önerisi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 4(2), 167-186.

this proposal, Socio-dynamic perspective focuses on a life planning of the clients with mutualistic and liminal perspectives that is suitable for the conditions and experiences of refugees (Peavy, 2000). Within Career Construction Theory (Savickas, 2005), it is emphasized to increase career adaptability of refugees to help them to adapt career transition, work traumas and career developmental tasks under such critical conditions (Bimrose & McNair, 2011). System Theory Approaches (McMahon & Patton, 1995) considers both content and process influences on career development of an individual, which makes it culturally sensitive approach (Arthur & McMahon, 2005), especially suitable for refugees. Similarly, Culture-Infused Counseling Model (Collins & Arthur, 2010) enables inclusion of cross-cultural issues into counseling process, which requires a social justice framework for especially for youth from diverse cultural backgrounds (Abkhezr, McMahon, & Rossouw, 2015). Super's theory is also recommended to support refugee's career development, following the stages of growth, exploration, and establishment as they need to realize their skills and limitations, to explore relevant job opportunities and then to start in a chosen field (Okocha, 2007). Considering the barriers they have individually, contextually, and systemic, Social Cognitive Career Theory (Lent, Brown, & Hackett, 2004) proposes to focus on outcome expectations that were probably influenced by their personal experiences and their new environmental factors significantly, and aims to increase their self-efficacy beliefs, hope and optimism (Yakushko, Backhaus, Watson, Ngaruiya, & Ngaruiya, 2008; Zacher, 2018). Lastly, Hope-centered approach to career development (Niles, Amundson, & Neault, 2011) provides a baseline for fostering refugees' hope that is needed most by them. Based on these theories, some career programs for refugees included language training, internships, skills assessment, networking, and counseling (e.g., Hughes & Scott, 2013; Ledstrup & Larsen, 2018; Sarvimäki & Hämäläinen, 2016; Schultheiss, Watts, Sterland, & O'Neill, 2011). Some focused on investigating refugees' job search behaviors and career transition process (e.g., Campion, 2018; Obschonka, Hahn, & Bajwa, 2018; Pajic, Ulceluse, Kismihók, Mol, & Hartog, 2018). Having most significant responsibility and burden of refugee crisis in the world, there is few studies, which examined informal economy, the role, and positions of refugees in the labor market etc. (e.g., Akgunduz, Van den Berg, & Hassink, 2015; Balkan & Tumen, 2016; Emin, 2016) in Turkey. Some Erasmus+ projects aimed at increasing their job search skills of refugees such HEM4SY (2018) and MIGRAPRENEURS (2016). Thus, there is need for a comprehensive, developmental and progressive plan to support career development of refugees, responding the realities of Turkey.

Recommendations for career development of refugees in Turkey

Table 1. A Proposed Model

Career services	Target population	Theoretical perspective	Service points
Career education	Children Adolescents	Social cognitive career theory (SCCT) Hope Centered Approach to Career Development	Schools NGOs for refugees
Career counseling	Adolescents Young Adults & Adults	Constructivist approaches (Socio-dynamic & Career Construction Theory) Narrative career counseling Culture-infused career model	Schools Turkish Employment Office (İŞKUR) NGOs for refugees
Career guidance	Young adults & Adults	Trait-Factor Approaches Super's Developmental Approach Career Construction Theory	İŞKUR, RIZIK Registration centers for temporary protection

Based on Savickas' (2012) classification, a model including career education, career counseling, and career guidance was proposed, considering age differences and career needs of refugees. Career education aims to increase personal agency and support career development by promoting self-efficacy beliefs, optimism, and hope based on SCCT and hope centered approaches. This program is suggested for children and young refugees. Career counseling aims

to help people to realize the meaning and purpose in their life and then construct their life and careers (Savickas, 2012). Thus, this program is for adolescents and adults who search for vocational identity. Based on constructivist approaches, socio-dynamic theory, career construction and narrative career counseling can be adopted to help refugees to reveal their life themes, build esteem and bring meaning into their life (Bimrose & McNair, 2011). Career guidance, based on trait and factor approaches, aims at prompting self and environmental exploration and helping people to match most suitable jobs or occupations for them (Savickas, 2012). This program is for refugees who need immediate jobs for living. It should be considered that some refugees, regardless of their age, could need all of these career services at the same time. Overall, career counselors should adopt a culturally sensitive approach, explain their role and the scope of helping, regardless of which career program they are implementing. On the other hand, career counselors should have information about trauma, the experiences of refugees and basic counseling skills. This model is needed to be tested empirically with refugees from different age groups, genders, socio-economic backgrounds in the future. Yet, it should be considered that career needs of some certain groups such people with disabilities, older adults, LGBT persons will change, thus the future studies need to be consider while testing this model.

Giriş

Türkiye, özellikle 2011 yılı itibariyle, bireysel ve kitlesel olarak yoğun bir göç almıştır. Dünya üzerinde en çok mülteciye ev sahipliği yapan Türkiye'de, başta Suriye'den olmak üzere Irak, Afganistan, İran, Somali ve diğer ülkelerden üç buçuk milyon üzerinde mülteci barınmaktadır (Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği; BMMYK, 2017; Göç İdaresi Genel Müdürlüğü; GİGM, 2018). Göç sürecini zorunlu nedenlerle yaşayan ve bu zorunluluğu kılan koşullar ortadan kalktığında ülkesine geri dönmek isteyen gruplara "sığınmacı"; göç ettikleri ülke veya BMMYK tarafından resmi olarak tanındıklarında ise bu grupların "mülteci" olarak adlandırıldığı görülmektedir (Türk Kızılayı Göç ve Mülteci Hizmetleri Müdürlüğü, 2017). Ancak, Suriye'deki iç savaş sonucunda Türkiye'ye gelen Suriye vatandaşları, vatansızlar ya da mülteciler ise "geçici korunan" olarak adlandırılmıştır (Geçici Koruma Yönetmeliği, 2014). Bu makalede, kavram karışıklığına neden olmamak için isimlendirmelerdeki ince ayrımlardan bağımsız olarak "mülteci" ifadesi kullanılmıştır.

Kalıcı ve anlamlı bir iş edinme, mültecilerin yeni gittikleri ülkeye yerleşmeleri ve bütünleşmelerinde önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Chen, 2008; Olliff, 2010; United Nations High Commissioner for Refugees; UNHCR, 2002; Yakushko vd., 2008). Zorunlu göç nedeniyle sahip olduklarını geride bırakarak ülkelerini terk etmek zorunda kalan mültecilerin yeni yerleştikleri ülkede ekonomik olarak son derece dezavantajlı bir konumda oldukları ve bu durumun onların kariyer kararlarını etkilediği ifade edilmektedir (Aldridge vd., 2005). Bu bağlamda, iş dünyasına girmelerinde dil sorunu, sahip oldukları eğitim ya da diplomaların geçerli sayılmaması, kendi yeterlik ve becerilerin altında işlerde çalışmaları, kültürel farklılıklarına yönelik yapılan atıflar gibi nedenlerle problemler yaşadıkları ortaya konulmuştur (Hebbani vd., 2016). Bu bulgular Chen (2008) tarafından ifade edilen göçmenlerin yeni yerleştikleri bir ülkede kariyer geçişlerinde yaşadıkları dört problem alanını; dil yetersizliği, kültüre aşina olmama, ayrımcılık ve önyargılara maruz kalma ve mesleki kimlik değişimi olarak, desteklemektedir. Bunların üstesinden gelebilmeleri için, mültecilerin eğitsel ve mesleki danışmanlığa ihtiyaç duydukları görülmektedir (Hebbani vd., 2016).

Öte yandan, konuyla ilgili araştırmalarda, mültecilerin iş bulma ve bütünleşme süreçlerine katkı sağlayan bazı bireysel nitelikler ve özellikler ortaya konulmuştur. İş arama davranışları kapsamında, psikolojik sermaye olarak da ifade edilen uyuma yönelik hazırlık düzeyi yüksek olan mültecilerin iş arama öz-yetkinlik inançlarının da yüksek olduğu belirtilmiştir (Pajic vd., 2018). Benzer şekilde, mültecilerin öz-yetkinlik inancı ve yılmazlık düzeylerinin girişimciliği yordadığı, girişimciliğin ise bu kişilik özellikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında aracı rol

oynadığı ve bunların hep birlikte mültecilerin erken bütünleşme sürecine katkı sağladığı rapor edilmiştir (Obschonka vd., 2018). Torezani, Colic-Peisker ve Fozdar (2008) tarafından yapılan bir araştırmada ise, Avustralya'da İş Ağı (Job Network) programından yararlanan mültecilerin, becerileri oldukça yüksek olmasına ragman maruz kaldıkları ayrımcılık nedeniyle iş bulmakta zorlanabildikleri, bu nedenle de ihtiyaç duydukları yardımın sosyal ağlarını geliştirmeye yönelik olduğu belirtilmiştir. Mültecilerin kariyer gelişimlerini ve iş arama davranışlarını desteklemeye yönelik çalışmaların ise sınırlı olduğu görülmektedir. Yoon, Bailey, Amundson ve Niles (2019) yaş ortalamaları otuz sekiz olan mültecilerle yaptıkları Umut Temelli Eylem Programının kariyer olgunluğunu artırarak iş arama davranışlarında ve iş bulmada olumlu gelişmeler sağladığı ve programa katılan mültecilerin umut düzeyinde artış görüldüğünü rapor etmişlerdir. Benzer şekilde, Hughes ve Scott (2013) tarafından mülteci öğrencilerin kendini tanıma ve umut geliştirme süreçlerini desteklemek amacıyla yeni iş arama yöntemlerinin yaratılması, iş görüşmesi canlandırmaları, uluslararası firmalarda çalışan yöneticiler tarafından verilen stajyerlik ya da geçici işlerle ilgili bilgilendirmeler ve model olabilecek kişiler tarafından kariyer hikâyelerinin paylaşılması gibi çalışmalar yapılmıştır. Schultheiss vd. (2011), iş bulmada zorlanan ve gerçek nitelikleri anlaşılamayan mültecilerin, kendilerini tanımalarına ve potansiyel işverenlere kendilerini tanıtmalarına yardımcı olmak amacıyla yenilikçi bir yöntem olarak adlandırdıkları Yaşam Özgeçmişi uygulamasını geliştirmişlerdir. Bu kapsamda, mültecilerin, müzik, şiir, fotoğraf, grafik, resim, yaratıcı yazma gibi sanatsal yöntemler kullanarak kendi hikâyelerini oluşturmaları, geçmiş deneyimlerini ve bu deneyimlerden öğrendiklerini keşfetmeleri ve bunlardan yola çıkarak bir özgeçmiş hazırlamaları sağlanmıştır. Bu yolla, mültecilerin iş arama süreçlerine katkı sağlanmıştır. Mültecilerin iş bulma sürecini olabildiğince hızlandırmaya yönelik yapılan bazı diğer çalışmalarda, dil eğitimi, stajyerlik, iş piyasası ve iş arama davranışları hakkında eğitim ve sosyal ağ kurma fırsatlarına odaklanıldığı görülmektedir (ör., Ledstrup ve Larsen, 2018; Sarvimäki ve Hämäläinen, 2016). Benzer şekilde Słowik (2014), mültecilerin iş arama davranışlarına katkı sağlayacak olan, mesleki deneyimleri ve biyografilerinin daha değerli bir şekilde ortaya koymalarına yardımcı olmaya yönelik "Yaşam Alanı Haritası" uygulamasının nasıl kullanılabileceğini tanıtmıştır. Konuyla ilgili yapılmış proje çalışmalarında ise (Erasmus+ gibi) ruh sağlıkları ve topluma kazandırılmaları açısından mültecilerin işe yerleşmelerini sağlayacak politikalar geliştirilmesi (Hebbani vd., 2016), kariyer danışmanlarına eğitim verilmesi (Ferrari, Sgaramella, Di Maggio ve Nota, 2017) ve mülteciler ve diğer farklı gruplarla çalışacak kariyer danışmanlarının sahip olması gereken nitelikler için kalite standartlarının oluşturulması gibi konuların öne çıktığı görülmektedir (Heimer vd., 2015). Ancak, bütün bu çabalara rağmen, mültecilerin kariyer gelişimlerini kapsamlı olarak değerlendirip ihtiyaç duydukları kariyer rehberliği ve danışması hizmetlerinin planlanmasına yönelik çalışmaların yetersiz kaldığı vurgulanmıştır (Bragança, 2017).

Türkiye'deki durum açısından, başlangıçta bu göçün geçici süreli olacağı düşünülse de, gelinen son noktada mültecilerin kalıcı olacağına dair işaretler öne çıkmış ve bu nedenle ülkeye uyum ve bütünleşmelerine yönelik çalışmalara duyulan ihtiyaç önem kazanmıştır (Erdoğan, 2014; Tüzün, 2017). Nitekim Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2016) tarafından da mültecilerin iyilik halleri ve uyumları açısından psiko-sosyal desteğin yanı sıra işe yerleşmeleri gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Bu bağlamda, geçici koruma altında olan Suriyelilere, Halk Eğitim Merkezleri, İŞKUR ve BMMYK tarafından beceri geliştirme ve meslek edindirme kursları ve mesleki eğitimini tamamlayanlara iş edinmeye yönelik fırsatlar sunulduğu görülmektedir (BMMYK, 2017). Ancak, Şubat 2016 tarihli Başbakanlık Genelgesi ile mültecilere çalışma hakkı verilmiş olsa da bu durumun işverene getirdiği maddi yükümlülükler nedeniyle çoğunun ya yasal olarak çalışamadığı ya da kötü koşullar altında, düşük ücretlerle yasa dışı çalıştırıldığı ifade edilmiştir (Erdoğan, 2014). Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı tarafından hazırlanan rapora göre (2017) kamplarda yaşayan mültecilerin %82,10'u, kamp dışındakilerin ise %76,8'i son bir ayda çalışmadığını ifade etmişlerdir. Çalışanların ise

yerleştikleri şehre göre sanayide, tarımda ve küçük çaplı işletmelerde çalıştıkları ya da küçük işletmeler kurdukları rapor edilmiştir (Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi; ORSAM, 2015). Çalışma alanlarına bakıldığında genel olarak mevsimlik tarım işçisi, seyyar satıcı, boyacılık, çobanlık yaptıkları; kadınların tekstil, çocuk ve yaşlı bakımı alanlarında çalıştıkları; özellikle eğitim süreci dışında kalan çocukların ise sanayi ve atölyelerde, bakkal, fırın gibi işletmelerde çalıştırıldıkları ortaya konulmuştur (Aygül, 2018). Bu bilgileri destekler şekilde, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2016) tarafından Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranının arttığı ifade edilmiştir. Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye'de mültecilere yönelik gerçekleştirilecek kariyer rehberliği ve danışması çalışmalarına duyulan ihtiyaç açıktır. Bu sadece yetişkinler için değil, ileride iş yaşamına atılacak genç nüfus için de geçerlidir.

UNICEF (2016) verilerine göre Türkiye'de bulunan mültecilerin %54'ü 0-18 yaş aralığında; bunların 830 bini de okul çağındadır. Ayrıca, yükseköğretim çağındaki mülteci öğrenci sayısı 430.485 iken 2016-2017 yılları arasında yükseköğretim sistemindeki mülteci öğrenci sayısı 14.747, 15-18 yaş aralığında bulunan aday üniversite öğrencisi sayısı ise 249.012 olarak rapor edilmiştir (Türk Yükseköğretim Sisteminde Suriyeli Öğrenciler Uluslararası Konferansı, Konferans Raporu, 2017). Dahası, göçün başladığı tarihten bu yana yeni doğan bebeklerin de önümüzdeki yıllarda eğitim sistemine dahil olacağı göz önünde bulundurulmalıdır (Tüzün, 2017). Yukarıda değinilen istihdama ilişkin güçlükler de dikkate alındığında, eğitim-öğretim süreçleri boyunca mülteci çocuk ve gençlerin kariyer gelişimlerini destekleyici çalışmalar gerçekleştirmek hem bireysel olarak onların geleceklerine hem de Türkiye'nin işgücü potansiyellerine yapılacak bir yatırım olacaktır. Nitekim mülteci çocuklara verilen eğitimin kariyer gelişimlerini biçimlendirecek şekilde yapılandırılması gerekliliği vurgulanmıştır (Culbertson ve Constant, 2015).

Türkiye mülteci krizinde en fazla yükü ve sorumluluğu taşıyan ülke olmasına rağmen konuyla ilgili yapılan çalışmalar son derece kısıtlıdır. Ulusal alanyazında, mültecilerin yaşadıkları istihdam sorunları, kayıt dışı istihdam ve iş piyasasındaki etkileri, mülteci kadınların iş piyasasındaki rolü, (meslek edindirme kursları gibi konularda) çocukların eğitimi ve sunulan hizmetlere dair çalışmalara rastlanmaktadır (ör., Akgunduz vd., 2015; Balkan ve Tumen, 2016; Başlevent ve Acar, 2015; Emin, 2016; Erdoğan, 2014). Yurt dışındakilere benzer şekilde Türkiye'de de Suriyeli gençlere yönelik iş arama ve bulma ve girişimcilik becerilerine yönelik eğitim ve mentörlük çalışmalarını içeren projeler (örn, Avrupa'daki Vasıflı Göçmenlerin Girişimcilik ve Kurumsal Girişimcilik Üzerine Becerilerinin Geliştirilmesi Projesi, 2016; Türkiye'deki Suriyeli Gençler için Eğitim ve Kariyer Mentörlüğü Projesi, 2018) yapıldığı görülmektedir. Öte yandan, Dünya Bankası tarafından Türkiye'nin de içinde bulunduğu orta gelirli ülkelerde yapılan araştırmada, mülteciler gibi özel gereksinimleri olan gruplara yönelik farklılaştırılmış kariyer rehberliği ve danışması hizmetlerinin sunulmadığı görülmüştür (Sultana, 2003). Benzer şekilde, Göç ve Entegrasyon Politika Endeksi'nde (2015) Türkiye'nin, mültecilerin topluma entegrasyonunu sağlamaya yönelik politikalar açısından 38 ülke arasında son sırada; iş hayatına katılım, eğitim, sağlık, ayrımcılığın önlenmesi, aile birliğinin sağlanması, siyasi katılım, kalıcı yerleşim gibi ölçütlerin kendi içindeki sıralamasında ise iş yaşamına entegrasyonunun sağlanmasına yönelik politikaların sondan üçüncü sırada yer aldığı görülmektedir. Mevcut duruma ve konuyla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, öncelikle, mültecilerin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik çalışmalarda hangi kariyer danışması kuram ve yaklaşımlarının kullanılabileceği konusunda temel oluşturacak bir çalışmaya ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Bu nedenle, derlemeye dayalı bu makalede, öncelikle, mültecilere sunulacak kariyer danışması hizmetlerinin yapılandırılması ve çeşitlendirilmesine temel olabilmesi açısından mültecilerle çalışırken kullanılabilecek kariyer danışması kuram ve yaklaşımlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Ardından, bu incelemeye dayalı olarak, Türkiye'deki mevcut durum ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak farklı yaş gruplarının gelişim özellikleri ve ihtiyaçlarına göre mültecilerin kariyer gelişimlerini desteklemede kullanılabilecek kültüre duyarlı bir model önerisi sunulması amaçlanmıştır.

1. Mültecilere Yönelik Kariyer Danışması Kuram ve Yaklaşımları

Mülteciler gibi farklı kültürel gruplarla çalışırken bütünleştirici ve bağlamsal özellikleri nedeniyle çok kültürlü kariyer danışmasının sunduğu bakış açısını izlemek önerilmektedir (Bimrose ve Bayne, 1995; Bimrose ve McNair, 2011). Çok kültürlü psikolojik danışma, psikolojik danışmanın belirli kültürel grupların (mülteciler gibi) ihtiyaç, değer, inançları vb. yönelik bilgi sahibi olmasını, bu konularda kendi dünya görüşüne yönelik öz-farkındalığını ve kültürel gereklilikler doğrultusunda bir yardım hizmeti planlayabilme ve sunabilmesini gerektirir (Arredondo, Toporek, Brown, Jones, Locke ve Snachez, 1996; Sue vd., 1982). Bu doğrultuda özellikle kökenini yapılandırmacı yaklaşımdan alan post-modern kariyer kuramlarının öne çıktığı görülmektedir. Aşağıda bu kuramların mültecilerin kariyer gelişimlerini nasıl açıkladıklarına ve nasıl bir kariyer danışması modeli sunduklarına yer verilmiştir.

1.1. Sosyodinamik Yaklaşım

Yapılandırmacı kurama dayanan sosyodinamik yaklaşım, meslek edinme ve meslek sahibi olma anlayışından öteye geçerek yaşamı (kökeni yol kavramından gelmekte olan) kariyer olarak görmüştür (Peavy, 2000, 2001). Bu kuramın, özellikle mülteciler gibi kültüre duyarlı yaklaşımları gerektiren gruplara uygun olması, yaklaşımın amaçlarıyla açıklanabilir. Sosyodinamik yaklaşım, kişisel özgürlük temeline dayanarak kişilerin kendi seçtikleri hedeflere doğru ilerleyebilmeleri için kapasitelerini artırmalarına yardımcı olmayı amaçlar. Ayrıca, etkinlik kazandırma ve güçlendirme ilkesi doğrultusunda, sosyal yaşama başarılı bir şekilde katılmaları için kişilerin daha nitelikli hale gelmelerine yardımcı olmayı hedefler. Anlam oluşturma ilkesi temelinde ise kişilerin yaşamlarındaki anlamı aramalarını ve yapılandırmalarını destekler (Peavy, 2001). Bu doğrultuda, kariyer danışmanının kültürel ve sosyal sınırları ile çerçevelenmiş bir yardımdan ziyade, danışanın daha fazla haklara ve kaynaklara sahip olduğu bir yardım süreci vurgulanır (Johansson, Ståhl ve Koivumäki, 2005). Bu yaklaşımın "eşiktelik" bakış açısı, ne eski koşullarda ne de yeni bir aşamada bulunabilme; ikisinin ortası bir noktada, bir geçiş sürecinde olma durumu (Peavy, 2000) olarak açıklanmaktadır. Gelişimsel özelliklere bir de köklerinden ayrılmış, yeni bir toprağa konmuş ve bu yeni yerine uyum sağlamaya, yeniden köklenmeye çalışma durumunu ekleyince eşiktelik durumu mülteci ergenlerin yaşadığı koşulları iki kez kapsamaktadır. Peavy (2000), bu yaklaşımın ergenler, mülteciler, göçmenler, suçlular, işsizler, Aborijinler gibi belirsizlik içinde yaşayan ve koşulları muğlak olan gruplar için uygun olduğunu ifade etmiştir. Sosyodinamik yaklaşım, danışanın kendini inşa etme sürecine odaklanan Yaşamı Planlama Modeli sunmaktadır (Peavy, 2001). Bu doğrultuda, kariyer danışması kişinin "Nasıl bir yaşam sürmeliyim?" sorusuna cevap arama sürecini destekler ve içinde yaşadığı topluma bütünleşmesini sağlayacak "sosyal sorumluluk duygusu" geliştirmesine yardımcı olur. Bu noktada danışma sürecinde amaca dönük bir eylem planı oluşturulur (Axinte ve Laurentiu, 2013). Danışma sürecinin odağı, danışanın gerçekliğinin yorumlanmasına dayanır. Kariyer danışmanı, danışana konuyla ilgili yeni bakış açıları sunar ve bunlar danışanla birlikte tartışılır, ancak danışan, kariyeri ile ilgili kararları ve bunların sonuçlarını kendisinin alması yönünde desteklenir (Peavy, 1992). Ayrıca, gelecekteki kariyerine yönelik yeni fikirler oluşturmasına yardımcı olacak potansiyel etkinlik ve aktiviteler ve iletişimi sağlayacak yeni yollar tartışılır. (Johansson vd. 2005).

1.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer Yapılandırma Kuramı, kişisel ve sosyal yapılandırma yolunun kişilerin mesleki davranışlarına yön verdiğini ve kariyerleri üzerinde bir anlama sahip olduğunu ifade ederek kendini yapılandırma kavramını merkeze koyar (Savickas, 2013). Bu kurama dayalı kariyer danışmasında, 21. Yüzyılın getirdiği teknolojik, bilimsel, ekonomik değişimlerin bireysel, toplumsal ve iş dünyası üzerindeki etkileriyle sıklaşan iş ve görev değişimleri, çoklu roller, iş kaybı gibi durumlar karşısında kişinin kendini merkeze koyabilmesine; benlik duygusunu ve

sosyal kimliğini kaybetmeden bunlara uyum sağlayabilmesine yardımcı olmak hedeflenir (Savickas, 2012). Bu nedenle, Yaşam Biçimlendirme Danışması modeli sunar (Savickas vd., 2009). Bu süreçte, değişmeyen kişilik özelliklerinden ziyade yapılandırılabilir bir kimlik kavramına, karar vermek için hazır bulunuşluğu ifade eden olgunluk yerine hayat boyu gerekli olan uyum becerilerine, kararlılık yerine niyete, ölçme araçlarından elde edilen puanlar yerine kişisel hikâyelere ve davranış yerine eyleme odaklanılır (Savickas, 2011). İşlerini kaybetmiş olan ve inşa ettikleri mesleki kimlikleri alt üst olan mültecilerin, ince ayrımların bulunduğu farklı bir kültürel yapıdaki iş dünyasına yeniden bütünleşebilmeleri ve uyum sağlayabilmeleri oldukça zorlayıcıdır (Zikic ve Richardson, 2016). Bu doğrultuda Bimrose ve McNair (2011), çok kültürlü yaklaşım temelinde, mültecilerin kariyer uyum yeteneklerinin artırılması gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Bunun sonucu olarak mültecilerin iş arama sürecinde kendini düzenleme becerileri ve kapasitelerinin artacağı ifade edilmiştir. Ayrıca, psikolojik sermaye olarak ifade edilen kişisel etkinliğin desteklenmesinin, kariyer uyum yeteneğinin dört boyutunda (İlgi, Kontrol, Merak ve Güven) bir gelişme yaratacağı ve bunun da mültecilerde iş aramaya yönelik öz yetkinlik algısını artıracağı öne sürülmüştür (Pajic, Ulceluse, Kismihók, Mol ve Hartog, 2018). Böylece kariyer danışması, Reid ve West (2016) tarafından da önerildiği gibi hem yüzyılın getirdiği rekabetçi koşullara hem de yeni bir çevreye uyum sağlamaya çalışan mültecilerin yeni yerleştikleri ülkede anlamlı bir iş bulma ve işe yerleşme süreçlerini destekleyici olacaktır.

1.3. Kariyer Gelişimi Sistemler Kuramı Çerçevesi

Kariyer Gelişimi Sistemler Kuramı Çerçevesi (SKÇ), danışanın kariyer gelişimi üzerindeki içerik ve sürece yönelik etkilere ve bunlar arasındaki etkileşime işaret eder (McMahon ve Patton, 1995; Patton ve McMahon, 1999; 2006). İçeriğe yönelik etkiler, kişilik, yaş, ilgiler, yetenekler gibi kişisel değişkenleri, aile, arkadaşlar gibi bağlamsal etkileri ve coğrafi konum, sosyo-ekonomik düzey gibi sosyal-çevresel etkileri içermektedir. Sosyal-çevresel sistem içindeki küreselleşme, coğrafi konum, sosyo-ekonomik koşullar gibi değişkenler ilk başta doğrudan kişisel sistemle ilişkili gibi görünmeseler de kişinin mesleki gelişimi üzerinde derinlerde etkili olan faktörlerdir (McMahon ve Watson, 2008). Süreç etkileri ise; sistemler içi ve arası etkileşimleri, geçmiş, şimdi ve gelecek doğrultusunda zaman içindeki değişimleri ve şans faktörlerini ifade etmektedir (Patton, 2007). SKÇ'nin öne çıkan güçlü yönü, içeriğin yanı sıra süreç üzerindeki etkilere ve bunlar arasındaki etkileşimlere vurgu yapmasıdır (McMahon, 2011). SKÇ'nin mülteciler gibi farklı kültürel yapılardaki danışanlarla gerçekleştirilecek çok kültürlü kariyer danışması için uygun bir kuramsal temel sağladığı belirtilmiştir (Arthur ve Collins, 2004). Kariyer gelişim deneyimlerini kişinin kendi kişisel sistemi içinde önemli kabul eden yaklaşım, esnek bir danışma modeli sunar (Arthur ve McMahon, 2005). Kuram, öyküsel kariyer danışması yaklaşımını kullanır. Danışma süreci, danışanın hikâyesini anlatması yoluyla kendi sistemini ve bunun kariyer gelişimleri üzerindeki etkilerini tanımalarını ve bu etkilerin kariyer hikâyelerini nasıl etkilediklerine dair içgörü kazanmalarını amaçlar. Hikâyeler içindeki ve arasındaki temaların ortaya çıkarılmasını sağlayarak bunlar doğrultusunda kariyer geleceğini şekillendirmede daha aktif roller almasını teşvik eder (McMahon, Watson ve Patton, 2015; McMahon ve Watson, 2012, 2013). Kariyer danışması sürecinde danışan ile danışman arasındaki sağlıklı terapötik ilişki; danışmanın kendinin farkında olarak bireysel ve çevresel sistemini danışanına empoze etmediğinden ya da danışanın sistemi tarafından manipüle edilmediğinden emin olması ile mümkün olacaktır (McMahon ve Patton, 1995; Patton ve McMahon, 1999; 2006).

1.4. Kültür Aşılanmış Danışma Modeli

Kültür Aşılanmış Danışma Modeli (Collins ve Arthur, 2010), kariyerle ilişkili davranışların yaşanılan kültür içinde şekillendiği görüşüne dayanır. Bu nedenle de kültürün danışma sürecinin merkezinde yer alması; kültürel farkındalık ve duyarlılığın, kariyer danışmanının bütün rollerine ve danışma sürecinin bütün aşamalarına, amaçlı bir şekilde dahil edilmesi

gerektiği vurgulanmaktadır (Arthur, 2017). Danışanlarla ilgili kültürel, bağlamsal, kişisel ve öznel faktörlerin dikkate alınması tercih olmaktan ziyade etkin ve etik bir kariyer danışması için bir gerekliliktir (Collins ve Arthur, 2010). Modelin dört ana unsuru vardır: Kariyer danışmanının (a) kendi kültürel kimliğine yönelik farkındalığı, (b) diğer kişilerin kültürel kimliklerine yönelik farkındalık kazanması, (c) kültürel etkilerin terapötik ilişki üzerindeki etkilerini anlaması ve (d) kültürel açıdan duyarlı ve sosyal açıdan adil müdahaleler uygulaması (Arthur ve Collins, 2011). Özellikle ikinci unsur, mülteciler gibi farklı kültürel kimliklere sahip danışanlarla çalışırken onların deneyimlerinin ve anlam oluşturma süreçlerinin araştırılması ve anlaşılmasında önem arz etmektedir (Arthur, 2017). Üçüncü madde, SKÇ'de (McMahon ve Patton, 1995) de ifade edilen kariyer danışmanı ile danışanın sistemleri arasındaki ilişkinin terapötik ilişki üzerindeki etkilerinin analiz edilmesine ve karşılıklı olarak birbirini etkileyen unsurların dikkate alınmasına vurgu yapmaktadır. Son unsurda ise, kariyer danışmanlarının danışanların adil ve kültürlerine uygun hizmetler almaları için hak savunuculuğu yapmaları gerektiğine işaret etmektedir (Arthur, 2017). Modelin, özellikle genç mültecilere etkili bir kariyer danışması sunmada, mevcut koşulları ile sosyo-kültürel geçmişlerini uyumlaştırabilmelerine ve karşılaştıkları güçlükler karşısında verdikleri tepkilerinde daha iyi bir bakış açısı kazanabilmelerine yönelik bir destek sunması ile uygun bir temel sağlayacağı vurgulanmıştır (Abkhezr vd., 2015).

1.5. Öyküsel Kariyer Danışması

Kişisel hikâyeler bireyi tanımlar ve şekillendirir (Stebleton, 2010). Yukarıda bahsedilen ve temelleri itibariyle yapılandırmacı ve sosyal yapılandırmacı görüşe (Young ve Collin, 2004) dayanan kuramların çoğu, uygulamada öyküsel kariyer danışmasını kullanmaktadırlar. Öyküsel yaklaşım, danışanın kendi üzerinde düşünebilmesine ve kendi bağlamında doğru ve öznel bir şekilde kendini anlamlandırabilmesine yardımcı olmayı amaçlayan, önceden belirlenmiş ya da sınırlandırılmış teknik ya da stratejilere bağımlı kalmadan sürekli evrilen fikir ve yöntemlerin bir toplamı olarak ifade edilmektedir (McIlveen ve Patton, 2007). Kişi, testlerle ölçülen özellikler ya da faktörlerden ziyade, yaşamı boyunca (ve danışma sürecinde) öyküsel yorumlamalarla değişmeye devam etmekte olan bireyler olarak görülür (Savickas, 2000). Bu nedenle danışma süreci, danışman ve danışan arasındaki iş birliğine dayalı bir ilişki ile danışanın bütünsel olarak yaşamını ve kariyerini açıklayan; kariyer kararlarını ve yaşamında attığı adımları anlamlandırmasını sağlayan, kendi açık uçlu yaşam hikâyesini oluşturduğu bir süreçtir (McIlveen ve Patton, 2007). Öyküsel kariyer danışması, her bir danışanın yaşamındaki kültürel, bağlamsal ve psikososyal unsurları dikkate alması nedeniyle mültecilerle çalışmaya uygun bir yöntemdir (Abkhezr ve McMahon, 2017). Yaşadıkları zorlu yaşam olayları düşünüldüğünde, mültecilerin, sürekli bu travmatik hikâyeleri anlatıyor olmaları, onların geçmişte elde ettikleri başarılar, eğitim yaşantıları, deneyimleri gibi yaşamlarının diğer yönlerine ilişkin hikâyelerini yok saymalarına yol açabilir (Abkhezr vd., 2015). Öyküsel yaklaşımda, danışanın yaşam hikâyelerini anlatması yoluyla çoklu yaşam rolleri ve kariyer yolculuğu içindeki benliğinin bütün yönleri ortaya çıkarılmaya çalışılır (Clark, Severy ve Sawyer, 2004). Ayrıca, kariyer planlamanın kişinin kriz zamanlarında gerçekleştirmesi gereken tek seferlik bir olay olmadığı ve yaşam boyunca devam eden döngüsel bir süreç olduğuna dair kişinin eğitilmesini sağlar (Severy, 2008). Hepsinin ötesinde, kişinin eksikliklerinden ziyade güçlü yönlerini ortaya çıkarmaya odaklanan pozitif bir yaklaşımdır (Stebleton, 2010). Bu yönleriyle, öyküsel kariyer danışması genç mültecilerin geçmiş ve şimdiki kariyer gelişimlerini anlatmalarına ve kendi kariyer geleceklerini yapılandırmalarına yardımcı olur (Kennedy ve Chen, 2012).

Özetle, yukarıda açıklanan kuramsal bakış açılarından da görüldüğü gibi mültecilerle çalışırken yapılandırmacılığın güçlü ve yardıma yönelik bir yaklaşım sunduğunu ifade edilmiştir (Pierce ve Gibbons, 2012). Ayrıca, Reid ve West (2016) de, mültecilerle çalışmaya uygun bir kariyer danışma yaklaşımı ararken, kültür, bağlamsal ve psikososyal faktörler, kişisel deneyimler ve

öznelliğin dikkate alınması gerektiğini, bu unsurların ise öyküsel anlatıma dayanan yapılandırmacı yaklaşımlarda ele alındığını ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda, yapılandırmacı ve sosyal yapılandırmacı görüşe dayanan post-modern kariyer kuramlarının ve danışma yaklaşımlarının mültecilerin kariyer gelişimlerini desteklemede daha çok öne çıktığı görülmektedir. Bu makalede değinilen kuram ve modellerin yanı sıra, gelişimsel yaklaşım ve sosyal bilişsel kariyer kuramın da mültecilerin kariyer gelişimlerini anlamada ve desteklemede kullanılabildiği görülmektedir. Bu kapsamda, Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı (1980) ve Lent ve arkadaşlarının (2004) Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı da aşağıda kısaca incelenmiştir.

1.6. Süper'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı

Süper'in kuramı (1980), yaşam boyu karşılaşılan kariyer gelişimi konu ve sorunlarının üstesinden gelmeye yönelik olması açısından mültecilerle çalışmada uygun bir yaklaşım olarak ifade edilmiştir (Okocha, 2007). Bu yaklaşımda, kişilerin yaşamlarının farklı dönemlerinde (çocukluk, ergenlik, yetişkinlik gibi) farklı kariyer aşamalarının (büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme ve geri çekilme gibi) öne çıktığı ve bu dönemlere özgü davranış, kariyer yolu ve düşüncesinin tetiklendiği belirtilir. Ancak, kişinin gelişimsel olarak içinde bulunduğu dönemden bağımsız olarak, kariyerinin başında, ortasında ya da sonunda olan mültecilerin farklı güçlükler yaşayabileceğinin göz önünde bulundurulması önerilir (Zacher, 2018). Ayrıca mültecilerle çalışırken, mesleki gelişim dönemlerinin büyüme, araştırma ve yerleştirme olarak düşünülmesi önerilir (Okocha, 2007). Mültecilerin pek çok kariyer gelişimi sorunları ile baş etmeye çalıştıkları ve bu süreçte öncelikle gerçekçi bir benlik algısı oluşturma ve kendi sınırlarını kabul etme aşamasını deneyimleyecekleri (büyüme), ardından iş dünyasında seçenekleri araştırmaya başlayacakları (araştırma) ve son olarak da bir iş edinip burada tutunmaya çalışacakları (yerleşme) belirtilmiştir. Bunun nedeni olarak da, mültecilerin önceki nitelik ve yeterliklerinin fark edilmemesi ya da ihtiyaç duyulmaması nedeniyle çoğunun farklı iş sektörlerinde iş bulmak ve çalışmak zorunda kalması olarak ifade edilmiştir (Eastwood, Emmett, Cappuccio ve Maxwell, 2006). Kuramın yaşam alanı ve rollerine (ebeveyn, çocuk, çalışan vb.) yaptığı vurgu da, mültecilerle çalışırken göz önünde bulundurulması gereken bir diğer noktadır. Bu doğrultuda, mültecilerle çalışırken onların iş ve iş dışında üstlendikleri farklı rollere ve bunların birbiri ile etkileşimine de odaklanmak ve bu doğrultuda bir rehberlik ve yönlendirme yapmak gerektiği vurgulanmıştır (Zacher, 2018). Son olarak, iş dünyasında çabuk yer edinebilmelerini sağlamada kişilerin transfer edilebilir becerilerini tespit etmek ve kariyer uyum yeteneklerini geliştirmek gerekliliği vurgulanmıştır (Okocha, 2007).

1.7. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK; Lent vd., 1994), geçmiş deneyimler, öz yetkinlik inancı ve sonuç beklentileri gibi kişisel faktörlerin eğitsel ve mesleki karar verme süreci üzerindeki rolüne vurgu yapar. Öz-yetkinlik inancı, bir konuda gerekli olan davranışları başarıyla gerçekleştirmede kişinin kendi yeterliklerine yönelik yargılamaları ve değerlendirmelerini; sonuç beklentisi ise kişinin bir performansı sonucunda ulaşacağı sonuçlara yönelik beklentisini ifade etmektedir. Bu iki kavram birlikte, kişinin eğitsel ve kariyer hedeflerinin oluşumunda rol oynar. SBKK'da ikinci grup değişkenler ise; çevresel etkiler (sosyal çevre gibi), bireysel ya da ortama özgü kariyer engelleri ve kariyer destekleri gibi koşula özgü faktörlerdir (Lent vd., 1994). Mültecilerin kendi istekleri dışında ülkelerini terk etmek zorunda kalmalarının öz-yetkinlik inançlarını ve sonuç beklentilerini olumsuz bir şekilde etkilemesi muhtemeldir (Elez, 2014). Buna ek olarak, mültecilerin hem bireysel hem de çevresel kariyer engellerinin anlaşılmasına ihtiyaç vardır. Kültüre uyumda zorlanma, yeni yerleşilen ülkeye ilişkin gerçekçi olmayan beklentiler, iş bulma becerilerindeki zayıflık, iş dünyasına dair bilgi eksikliği, yaş, cinsiyet, medeni durum gibi kişisel özellikler bireysel engeller arasında sayılabilir (Akt: Elez, 2014). Kültürel değerler, ayrımcılığa maruz kalma, aile rolleri, sosyal destek eksikliği, geride bırakılan aile fertlerinden ayrılma gibi konular ise koşula özgü engeller oluşturabilmektedir

(Yakushko vd., 2008). Ayrıca, yeni yerleşilen ülkedeki sistemsel gereklilikler de bir engel haline gelebilmektedir (Elez, 2004). Örneğin, Türkiye'de mültecilerin çalışma hayatına girebilmelerine yönelik yasal düzenlemeler, sağlıksız koşullarda düşük ücretlerle kayıt dışı çalıştırmaya yönelik tutumlar kariyer yaşamlarını etkileyen çevresel faktörlerdir (Balkan ve Tümen, 2016). Bu noktada, kuramın sunduğu çerçeve içinde, kariyer gelişimini etkileyen bireysel ve koşula özgü faktörlerin neler olduğunu anlamak ve kariyer ve iş çevresini aktif bir şekilde biçimlendirmesinde kişinin etkinliğini artırmak, özellikle mültecilerle çalışırken önemli hale gelmektedir (Yakushko vd., 2008; Zacher, 2018). Mültecilerin mesleki yetkinlik ve sonuç beklentilerini ve kariyer hedeflerini olumlu etkileyecek müdahale programları düzenlemek, iş arama becerilerini, kariyer performanslarını ve genel olarak mesleki iyi oluş hallerini olumlu etkileyecektir (Zacher, 2018).

1.8. Umut Temelli Kariyer Gelişim Modeli

Umut Temelli Kariyer Gelişim Modeli (Niles vd., 2011), etkili bir kariyer yönetimi için başta umut olmak üzere, kendi üzerine düşünme, kendisi ile ilgili netlik, gelecekle ilgili vizyon geliştirme, hedef koyma/ planlama ve uygulama/uyum gibi tutum ve davranışlara duyulan ihtiyacı vurgular (Niles vd., 2011). Umut, hangi koşullar altında olursa olsun kişilerin kariyerleri üzerinde düşünmelerini ve harekete geçmelerini sağlayan bir katalizör işlevi taşır (Niles, 2011). Dolayısıyla mültecilerin kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları bariyerlerin üstesinden gelmelerinde destekleyici bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Yoon vd., 2019).

Uluslararası ve ulusal alanyazın incelendiğinde, mevcut çalışmaların tek başına Türkiye'deki mültecilerin ihtiyaç duyabilecekleri kariyer hizmetleri için yeterli olmayacağı söylenebilir. Öncelikle, zorlu çevresel koşulları geçerek Avrupa'ya ya da okyanus ötesi ülkelere (Amerika, Avustralya, Kanada gibi) geçen mültecilerin dil, eğitim, sağlık ya da kişisel nitelikler yönünden (yılmazlık gibi) daha yetkin oldukları varsayılabilir. Dünyadaki diğer ülkelerden farklı olarak Türkiye'de ise, mesleki nitelikleri güçlü ya da zayıf her yaş grubundan büyük bir oranda mülteci bulunmaktadır. Bu noktada, acilen iş bulup ailesini geçindirmek durumunda olan mültecilerden kariyer gelişimlerinin desteklenmesi bir süreç gerektiren okul çağı çocukları gibi kariyer gelişim ihtiyaçları farklı gruplara sunulacak kariyer hizmetleri de birbirinden farklı olacaktır. Bu bağlamda, Türkiye'de mültecilerin kariyer gelişimini desteklemede, kendi gerçekliğine cevap veren, farklı yaş gruplarını içerecek şekilde kapsamlı, gelişimsel ve ilerlemeci bir planlamaya ve kariyer danışması hizmetlerinin nasıl sunulabileceğine yönelik kültüre duyarlı modellere ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, aşağıda, ilgili alanyazın doğrultusunda farklı yaş gruplarının ihtiyaçları göz önünde bulundurularak mültecilerin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik bir model önerisi sunulmuştur.

2. Türkiye'deki Mültecilerin Kariyer Gelişimini Desteklemeye Yönelik Öneriler

Türkiye'deki mültecilerin topluma entegrasyonlarının bir gerekliliği olan kariyer gelişimlerinin desteklenmesine yönelik önerilen bu modelin yapılandırılmasında, Savickas'ın (2012) kariyer eğitimi, kariyer danışması ve kariyer rehberliği olmak üzere farklı kariyer ihtiyaçlarına sahip kişilere yönelik önerdiği kariyer hizmetleri sınıflandırması yol gösterici olmuştur. Uygulamada özellikle kariyer rehberliği ve danışması kavramları çoğu zaman birbiri yerine kullanılsa da dikkatli bir inceleme ile ilgili alanyazında bu hizmetler arasındaki farklar görülebilir. OECD (2004), kariyer rehberliğini "Yaşamlarının herhangi bir noktasında ve herhangi bir yaşta kariyerlerini yönetmek için eğitsel ve mesleki seçim yapmalarında kişilere yardım etmeye yönelik sunulan hizmetler" olarak tanımlamıştır (ss. 19). Kariyer danışması ise ABD'deki Ulusal Kariyer Gelişim Derneği (National Career Development Association) tarafından kişilerin yaşam boyu kariyer gelişimlerini desteklemek ve anlamlı kariyer seçimleri yapmalarına yardımcı olmak olarak ifade edilmiştir. Tanımlardaki bu farklılıklar göz önünde bulundurularak ve Savickas'ın önerdiği yukarıdaki sınıflandırma da örnek alınarak, Türkiye'deki mültecilerin kariyer gelişimini desteklemeye yönelik çok kültürlü kariyer danışmanlığı temelinde bir model önerisi (Bkz. Tablo 1) sunulmuştur.

2.1. Kariyer Eğitimi

Kariyer eğitimi, kariyer gelişimleri üzerinde kendi etkinliklerini artırmak ve kariyer gelişimlerini desteklemek için kişilerin yetenek, tutum ve yeterliliklerini değerlendirip bunları geliştirmeyi amaçlar (Savickas, 2012). Bu eğitimler, özellikle mülteci çocuk ve ergenlere yönelik olarak geliştirilebilir ve uygulanabilir. Mülteci çocuk ve gençlerin ihtiyaçlarına göre oluşturulmuş kariyer eğitim programları, onların aidiyet, kültürlenme, ruh sağlığı ve entegrasyonları açısından önerilmektedir (Moehling, 2007).

Tablo 1. Türkiye'deki Mültecilerin Kariyer Gelişimini Desteklemeye Yönelik Bir Model

Kariyer programı	*Hedef kitle*	*Kuramsal dayanakları*	*Hizmet Noktaları*
Kariyer Eğitimi	Çocuk ve ergenler	Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Umut Temelli Kariyer Gelişim Modeli	Okullar (Mültecilere yönelik hizmet sunan) STK'lar
Kariyer psikolojik danışması	Ergen ve genç yetişkinler	Sosyodinamik Yaklaşım Kültür aşılanmış kariyer danışmanlığı Öyküsel kariyer danışmanlığı Kariyer Yapılandırma Kuramı	Okullar Üniversite Kariyer Merkezleri (Mültecilere yönelik hizmet sunan) STK'lar
Kariyer rehberliği	İş arayan yetişkinler	Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı Kariyer Yapılandırma Kuramı	İŞKUR Geçici Koruma Kayıt Merkezleri

Bu noktada kariyer eğitim programlarından yararlanabilmeleri için eğitim sistemi dışında kalmış ya da eğitimi yarıda kalmış çocuk ve ergen mültecilerin öncelikle yeniden eğitim sistemi içine entegre edilmeleri önemlidir (Aldridge vd., 2005). Ayrıca, ilgili alanyazında önemle vurgulanan dil eğitimi de bu programların ön koşulu olmalıdır. Kariyer eğitim programlarının kuramsal temelleri olarak, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK; Lent vd., 1994) ve Umut Temelli Kariyer Gelişim Modeli (Niles vd., 2011) alınabilir. SBKK çerçevesinde, çocuk ve ergen mültecilerin bireysel faktörlerden ve koşullardan kaynaklı kariyer engellerinin belirlenmesi ve bunların üstesinden gelmeye yönelik öz-yetkinlik inancının geliştirilmesi (Moehling, 2007; Yakushko vd., 2008) hedeflenebilir. Ayrıca, göç ile birlikte mülteci çocuk ve ergenlerin çevresinde mikrosistemden makrosisteme uzanan pek çok değişimin gerçekleştiği ve bunların önemli bir kısmının da risk oluşturduğu belirtilmiştir (Eslek ve Yılmaz Irmak, 2018). Mülteci çocuk ve ergenlerin göç öncesi, sırası ve sonrasındaki yaşantıları nedeniyle umut düzeylerinin düştüğü gerçeği göz önünde bulundurulduğunda (Akçabozan, 2018) Umut Temelli Kariyer Gelişim Modeli, kariyer eğitimlerinin yapılandırılmasında temel alınabilecek bir diğer yaklaşım olabilecektir. Nitekim Moehling (2007), mülteci çocuk ve ergenlerde kişisel etkinlik, yaşamları üzerinde kontrole sahip oldukları inancı, umut ve iyimserlik duygularının geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Önerilen bu model kapsamında, çocuk ve ergen mültecilere sağlanacak kariyer eğitimlerinin öncelikle okullarda psikolojik danışmanlar tarafından, ardından Kızılay Toplum Merkezleri gibi mültecilere yönelik hizmetler sunan Sivil Toplum Kuruluşlarında (STK) kariyer danışması sunabilecek gönüllü ve yetkin uzmanlar tarafından sunulması önerilir.

2.2. Kariyer Psikolojik Danışması

Kariyer psikolojik danışması, kişilerin kariyer kararları ve yaşamlarındaki yatan örtük anlam ve amacın ortaya çıkarılmasını ve bu yolla kişiye farkındalık kazandırıp yeniden bir kariyer yapılandırması gerçekleştirmesine yardımcı olmayı hedefler (Savickas, 2012). Bu anlamda bu programın, kimlik arayışı ve mesleki kimlik geliştirme sürecinde olan ergenler (Erikson, 1968)

ile yaşamlarında anlamlı bir kariyer arayışında olan genç yetişkinlere yönelik olacağı düşünülebilir. Bu model çerçevesinde, kariyer psikolojik danışması hizmetlerinin kuramsal olarak, Sosyodinamik Kuram (Peavy, 2000, 2001), Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2005), Kültür Aşılanmış Danışma Modeli (Collins ve Arthur, 2010) ve Öyküsel Kariyer Danışmanlığı (ör., McIlveen ve Patton, 2007) gibi yapılandırmacı ve sosyal yapılandırmacı yaklaşımlara dayandırılması önerilir. Yukarıda detayları verilen bu kuramlara dayalı kariyer danışmasında, danışanla işbirliğine dayalı bir ilişkiyi geliştirme, danışanın kendi kendine yardım becerilerini destekleme, danışana kararlarının altında yatan anlam ve yapıları keşfetmesi ve değerlendirmesi, kişisel olarak anlamlı ve toplumsal açıdan destek görebilecek gerçekleri uyumlaştırması ve yapılandırması konularında yardım etme hedeflenir (Peavy, 1992). Yetenek, beceri gibi kişisel özelliklerin ortaya çıkarılmasından ziyade yaşam temalarının ortaya çıkarılmasını amaçlayan bu yaklaşımlar ile kişilerin özgüven inşa etmeleri ve yaşamlarına anlam katmaları sağlanabilir (Bimrose ve McNair, 2011). Özellikle ergenlerle çalışırken, kişisel ve kültürel geçmişlerinin göz önünde bulundurulması, ergenin kontrolü dışında bulunan makro plandaki etkilerin değerlendirilmesi, ergenin kariyer hikâyelerindeki kültürel, ilişkisel ve bağlamsal unsurların farkına varılması önemlidir. Ayrıca kariyer danışmanının genç mültecilerin savunuculuğu rolünü üstlenmesi ve onların sosyal adalet anlayışı kapsamında hak ettikleri hizmetlere ulaşmalarının sağlanması vurgulanmıştır (Abkhezr vd., 2015). Bu model çerçevesinde, ergen ve genç yetişkin mültecilere sağlanacak kariyer danışması hizmetlerinin okullarda, üniversitelerin kariyer merkezlerinde, daha önce değinildiği gibi mültecilere yönelik hizmetler sunan STK'larda sunulması önerilir. Yaşamdan aldıkları doyum ve ruh sağlığı açısından kişilerin yaşamlarındaki anlam ve amaca yönelik bir kariyer yolu seçmelerinin önemi düşünüldüğünde, kariyer rehberliği programlarının ötesine geçen, kişisel farkındalık ve anlam oluşturma sürecine katkı sağlayan kariyer danışma süreçlerine duyulan ihtiyaç açıktır.

2.3. Kariyer Rehberliği

Kariyer rehberliği, kişi-çevre uyumu yaklaşımlarına benzer şekilde, kişilerin kendi özelliklerini ve meslekleri keşfetmelerine ve sonrasında da kendilerini uygun mesleklerle eşleştirmelerine yardımcı olmayı hedefler (Savickas, 2012). Aldridge vd. (2005) yerleşme, kira gibi giderler için kısa süre içinde para kazanmak zorunda olan mülteciler için geniş zamana yayılmış kariyer hizmetlerinden ziyade kısa süreli çözüm getirici kariyer rehberliği hizmetlerinin öne çıkması gerektiğine vurgu yapmaktadırlar. Bu bağlamda bu program, acilen bir işe yerleşme ihtiyacında olan mültecilere yönelik olarak düşünülebilir. Dolayısıyla daha çok gençlere ve yetişkinlere yönelik olacağı varsayılabilir. Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar (ör., Parsons, 1909) çerçevesinde, mültecilerin kişisel özelliklerinin doğru bir şekilde anlaşılması, mevcut iş ve iş dünyası ihtiyaçlarına dair gerçekçi bir bilgiye sahip olunması ve bu doğrultuda en akılcı ve nesnel bir değerlendirme ile mültecilerin uygun bir işe yerleştirilmesi gerekecektir. Super'in (1980) gelişimsel kuramı çerçevesinde bir işe yerleşmeye çalışan mültecilerin yaşam rollerinin (ebeveyn, çalışan vb.) ve bu rollerin birbiri ile etkileşimlerinin anlaşılması, bu doğrultuda en uygun alternatiflerin belirlenmesi önemli olacaktır. Ayrıca, mültecilerin yeni yerleştikleri ülkede iş arama sürecinde ihtiyaç duyacakları bir diğer beceri kariyer uyum yetenekleridir (Campion, 2018). Kariyer uyum yetenekleri; mültecilerin mesleki gelişim görevleri ve geçişlerini yönetmelerinde, değişiklik ve belirsizliklere uyum sağlamalarında ve işle ilgili travmalarının üstesinden gelmelerinde ihtiyaç duyacakları başa çıkma becerileridir (Bkz. Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyum yeteneğini geliştirmenin, kariyer geleceğine hazırlanma, fırsatlara açık olma, iş bulma ve iş doyumu (Bimrose ve McNair, 2011; Pajic vd., 2018) gibi katkıları göz önünde bulundurulduğunda, iş arama sürecindeki mültecilerin İlgi (örneğin, oryantasyon çalışmaları), Kontrol (örneğin, karar verme eğitimi), Merak (örneğin, Bilgi arama etkinlikleri) ve Güven (örneğin, özgüven artıcı çalışmalar) (Savickas, 2005) olmak üzere kariyer uyum yeteneklerinin dört boyutuna yönelik becerilerinin geliştirilmesi hedeflenebilir. Türkiye'de de İŞKUR ve RIZIK Suriyeliler için istihdam ofisi tarafından yapılan çalışmalar bu tarz planlamalara örnek verilebilir. Geçici Koruma Kayıt Merkezlerinde

de bu hizmetler sunulabilir. Bu planlamaların mültecilerin acil ihtiyaçlarını karşılamalarına ve yaşamlarını sürdürmelerine yönelik kısa süreli bir çözüm olduğu görülebilir. Bu hizmetlerde temel yaklaşım, mültecilerin bir an önce kendi yetenek ve becerilerine uygun, insani yaşam koşullarını sağlayacak bir iş bulmasını ve bu işe yerleşmelerini sağlamak olacaktır.

Önerilen bu model kapsamında, sunulan hizmet türü bu üç alandan hangisine yönelik olursa olsun kariyer danışmanlarının ve bu hizmetleri sunan uzmanların, Kariyer Gelişimi Sistemler Kuramı Çerçevesinin (McMahon ve Patton, 1995; Patton ve McMahon, 1999; 2006) sunduğu kariyer danışma sürecindeki terapötik ilişkiye dair bir bakış açısı benimsemesi önerilir. Bu kuram, kariyer danışmanlığı sürecinde danışan ile danışman arasındaki sağlıklı terapötik ilişkinin danışmanın kendinin farkında olarak kendi bireysel ve çevresel sistemini danışanına empoze etmediğinden ya da danışanın sistemi tarafından manipüle edilmediğinden emin olması ile mümkün olacağına işaret etmektedir (McMahon ve Patton, 1995). Bu nedenle bu yaklaşım, mülteciler gibi farklı kültürel yapılardaki danışanlarla gerçekleştirilecek çok kültürlü kariyer danışması uygulamalarına kuramsal bir temel sunmaktadır (Arthur ve Collins, 2004).

Sonuç

İş bulma güçlükleri ya da işsizlik mültecilerin ruh sağlığını olumsuz etkileyen kritik konulardan biridir (Yakushko vd., 2008). Öte yandan, bir iş sahibi olma yeni yerleştikleri ülkeye uyum sağlama ve bütünleşme süreçlerinde kişileri güçlendiren koruyucu ve destekleyici bir unsurdur. Bu nedenle, ülkemizde bulunan mültecilerin ruh sağlığını desteklemede ve topluma kazandırılmalarında kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik yapılacak çalışmalara duyulan ihtiyaç açıktır. Bu bağlamda, mültecilerle gerçekleştirilecek kariyer hizmetlerine temel olabilecek kariyer gelişim kuramları ve danışma yaklaşımları ışığında, üç farklı ihtiyaç alanını kapsayan bir model önerilmiştir. Savickas (2012), bu sınıflandırma bazında bazı kişilerin bu tür hizmete aynı anda ihtiyaç duyabileceğine vurgu yapmıştır. Bu çalışmaların kararlaştırılması ve planlanmasında bu noktanın göz önünde bulundurulması önerilir. Ayrıca, bu üç yardım türünden hangisinde olursa olsun, kariyer danışmanının kendi rolünü, yardımın sınırlarını açıklaması, mülteci danışanlarda yardım sürecine dair uygun beklentiler geliştirmesi açısından önemlidir (Aldridge vd., 2005). Ek olarak, çoğu mültecinin yaşadıkları travmatik olaylar ya da anılar nedeniyle görüşmeler ya da yardım süreci esnasında beklenmedik bir şekilde travmatize olması son derece doğaldır (Aldridge vd., 2005). Bu nedenle, kariyer alanında yardım hizmetlerini sunacak danışmanların psikolojik danışma beceri ve tekniklerine hakim olması, travma ile çalışma konusunda bilgi ve temel becerilere sahip olması önemlidir.

Bu model, farklı yaş gruplarının farklı ihtiyaçlarına yanıt verebilirliği, önleyici ve müdahale edici özelliği ve kuramsal dayanaklar sunması açısından sadece ülkemizde değil bütün dünyada kullanılabilecek bir bakış açısı sunmaktadır. Bu model çerçevesinde ele alınan her bir hizmet türü eş zamanlı olarak yürütülmeye uygundur. Bu bağlamda, kariyer eğitimi hizmetleri için, öncelikle, gelecek işgücünü oluşturacak çocuk ve ergen mültecilerin kariyer gelişim ihtiyaçları değerlendirilmelidir. Bu model kapsamında önerilen kuramsal dayanaklar çerçevesinde mültecilere yönelik ölçme araçları, gözlem listeleri, kontrol listeleri oluşturulabilir; bu araçlar yoluyla, okul yönetimleri ile işbirliği yapılarak öğretmenler ve ebeveynler de sürece katılarak çocuk ve ergenlerin mevcut kariyer gelişim ihtiyaçlarının tespit edilmesine yönelik tarama çalışmaları yapılabilir. Ardından, bu ihtiyaçlara yanıt verecek şekilde farklı yaş gruplarına yönelik (okul öncesi, ilkokul, ortaokul, lise gibi) yapılandırılmış öz yetkinlik inancının geliştirilmesini de hedef alacak şekilde, umut temelli kariyer eğitim programları geliştirilebilir. Program, bütününde beceri geliştirmeyi hedeflemelidir. Bu eğitimler, mülteci öğrencilerin bulunduğu okullarda, önleyici ve gelişimsel rehberlik hizmetlerinin bir parçası olarak, okulun yıllık rehberlik programlarına (kapsamlı gelişimsel rehberlik programları) entegre edilebilir. Ayrıca, bu eğitimlerin etkililiğinin artırılması için okullarda çalışan psikolojik danışmanlar için mültecilerin kariyer gelişim ihtiyaçları ve bu gruplara yönelik sunulacak kariyer hizmetlerinin özellikleri, ilgili kuramsal dayanaklar ve bu doğrultuda hizmetlerin içeriğinin nasıl

yapılandırabileceği gibi konularda hizmet içi eğitimler planlanması ve sunulması önem taşımaktadır.

Kariyer psikolojik danışması hizmetleri kapsamında ise; başta çok kültürlü kariyer danışması olmak üzere ilgili kuramsal dayanaklar çerçevesinde kariyer psikolojik danışmasının nasıl yapılandırılabileceği ve sürdürülebileceği konusunda bu hizmetleri sunacak uzmanlara yönelik kapasite geliştirme çalışmalarına öncelik verilmesi önerilir. Bu hizmetlerden faydalanacak mültecilerin, öncelikle kariyer eğitim ihtiyaçlarının değerlendirilmesi, varsa ihtiyaç duydukları becerilerin geliştirilmesi yönünde kariyer eğitim hizmetlerinden faydalanması sağlanmalıdır. Ardından yaşamlarındaki anlam ve amaca uygun kariyer kararları vermeleri yönünde kariyer psikolojik danışması hizmetleri, bu konudaki yetkin uzmanlar tarafından sunulmalıdır. Bu hizmetlerin, yaşamını sürdürmek için acilen iş bulması gereken mültecilere uygun olmayacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

Kariyer rehberliği hizmetleri için Türkiye'de en çok ihtiyaç duyulan noktalardan biri; mültecilerin ne tür işe ihtiyaç duyduklarının belirlenebilmesi için geçici koruma altına alınırken demografik bilgilerinin, kişisel özellikler, beceri ve yeterliliklerine dair bir değerlendirmenin alınmasıdır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016). Ek olarak, mevcut açık işleri ortaya çıkarabilmede, sektörel ve iş piyasası ihtiyaçlarının ortaya çıkarılması gerekmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016). Bunun yapılabilirliği, 2016 Cedefop-OECD Araştırma Raporu'nda ortaya konmuştur (European Centre for the Development of Vocational Training; CEDEFOP, 2017). Mültecilerin iş yaşamına entegre edilmelerinde kişilerin değerlendirmelerinin yapılması, işverenlerin iş dünyasının ihtiyaçlarına yönelik bilgi paylaşımları, beceri geliştirmeye ve dil kazanımına yönelik meslek edindirme kurslarının yapılması gibi düzenlenmelere ilişkin Almanya, İsveç, Avusturya, Finlandiya, Norveç gibi Avrupa ülkelerindeki iyi örnekler sunulmuştur. Bu hizmetlerin etkin olarak sunulabilmesinde, yeni istihdam alanlarının yaratılması başka bir önemli gündem olarak öne çıkmaktadır. Öte yandan, mültecilerin iş bulma süreçlerinde etkili olacak dil yeterlikleri, fiziksel sağlıkları, finansal durumları ve kültüre ne kadar uyum sağlamış oldukları gibi kişisel özellik ve niteliklerinin de değerlendirilmesine ihtiyaç vardır (Beiser, 2003; Campion, 2018). Aynı zamanda, mültecilerin iş arama davranışları kapsamında hem mevcut iş piyasasını tanımaları hem de iş bulma süreçlerini kolaylaştıracak şekilde bir sosyal ağ edinmeleri ve mevcut ağlarını geliştirmeleri gerekmektedir (Torezani vd., 2008).

Son olarak, bu makalede sunulan modelde, yaşlı, engelli, LGBTİ mülteci bireyler gibi kariyer gelişimleri açısından farklı gereksinimleri olabilecek gruplara yönelik kariyer müdahalelerine yer verilmemiş olduğunun ve bunun oluşturduğu sınırlılığın göz önünde bulundurulması önerilir. Ayrıca, sunulan teorik modelin gelecek çalışmalarda ilişkisel tarama modelleri, deneysel desenler, nitel ve karma araştırma desenleri tasarlanarak test edilmesine ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda ayrıca, farklı yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey, medeni durum özellikleri taşıyan mülteci gruplarda modelin geçerliği sınanmalıdır.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.
Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Mali Destek: Yazar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.
Grant Support: The author did not received financial support for this study.

Kaynakça

Abkhezr, P. ve McMahon, M. (2017). Narrative career counselling for people with refugee backgrounds. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 39, 99-111. doi:10.1007/s10447-017-9285-z

Abkhezr, P., McMahon, M. ve Rossouw, P. (2015). Youth with refugee backgrounds in Australia: Contextual and practical considerations for career counsellors. *Australian Journal of Career Development*, 24(2), 71-80. doi:10.1177/1038416215584406.

Akçabozan, N. B. (2018). Zorunlu göç ve mülteci çocuk ve ergenlerle önleyici psikolojik danışma ve müdahale. Savi-Çakar, F. (Ed.) *Önleyici Psikolojik Danışma Kuram ve Uygulamaları* içinde. Pegem Akademi: Ankara

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2016). Türkiye'de Geçici Koruma Statüsündeki Suriye Vatandaşlarına Yönelik Sosyal Uyum ve Psikososyal Destek Çalışmaları Koordinasyon ve Planlama Çalıştay Raporu. [https://ailetoplum.aile.gov.tr/data/5429366a369dc32358ee2a92/calistay_raporu.pdf] (10.02.2018)

Aldridge, F., Gray, R., McLoughlin, A., Sterland, L., Waddington, S. ve Webb, M. (2005). *Skills Audits for asylum seekers and refugees: A Practitioners' Manual*. National Institute of Adult Continuing Education, Leicester, UK.

Akgunduz, Y., Van den Berg, M. ve Hassink, W. H. (2015). *The Impact of Refugee Crises on Host Labor Markets: The Case of the Syrian Refugee Crisis in Turkey*. IZA Discussion paper no 8841.

Arredondo, P, Toporek, R., Brown, P. S., Jones. J., Locke, D. C., Sanchez, J. ve Stadler, H. (1996). Operationalization of the multicultural counseling competencies. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 24, 42-78.

Arthur, N. (2017). Constructivist approaches to career counselling: A culture-infused perspective. M. McMahon (Ed.). *Career counseling constructivist approaches* içinde (ss. 54-65). New York, NY: Routledge.

Arthur, N. ve Collins, S. (2004). *Culture-infused counselling: Celebrating the Canadian mosaic.* Calgary, Alberta, Canada: Detselig.

Arthur, N., & Collins, S. (2011). Infusing culture in career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 147-149.

Arthur, N., & McMahon, M. (2005). Multicultural career counseling: Theoretical applications of the Systems Theory Framework. *The Career Development Quarterly*, 53, 208-222.

Avrupa'daki Vasıflı Göçmenlerin Girişimcilik ve Kurumsal Girişimcilik üzerine Becerilerinin Geliştirilmesi Projesi (2016). *An Entrepreneurial Journey for Migrants; MIGRAPRENEURS*. [https://migrapreneurs.eu/]

Axinte, R., & Laurentiu, Ş. (2013). Constructivist approaches to career counseling. *The 15th International Conference of Scientific Papers*. 23-25 Mayıs 2013, Brasov. [http://www.afahc.ro/ro/afases/2013/socio/Axinte.pdf] (10.02.2018).

Aygül, H. H. (2018). Mülteci emeğinin Türkiye işgücü piyasalarındaki görünümü ve etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(20), 68-82. doi:10.21076/vizyoner.369358

Balkan, B. ve Tümen, S. (2016). Immigration and prices: Quasi-experimental evidence from Syrian refugee in Turkey. *Journal of Population Economics*, 29(3), 657-686. doi: 10.1007/s00148-016-0583-2

Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (2017). Türkiye'deki Suriyelilerin demografik görünümü, yaşam koşulları ve gelecek beklentilerine yönelik saha araştırması. [https://www.afad.gov.tr] (10.01.2019).

Başlevent, C. ve Acar, A. (2015). Recent trends in informal employment in Turkey. *Yıldız Social Science Review*, 1(1). 77-88.

Beiser, M. (2003). Sponsorship and resettlement success. *Journal of International Migration and Integration*, 4, 203–215. https://doi.org/10.1007/s12134-003-1033-z

Bimrose, J., & Bayne, R. (1995). A multicultural framework in counsellor training: A preliminary evaluation. *British Journal of Guidance & Counselling*, 23(2). 259-265. doi:10.1080/03069889508253010

Bimrose, J. ve McNair, S. (2011). Career support for migrants: Transformation or adaptation?. *Journal of Vocational Behavior*, 78(3), 325-333. doi:10.1016/j.jvb.2011.03.012

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (2017). Türkiye'deki Suriyeli Mülteciler için Sıkça Sorulan Sorular 2017. [http://www.unhcr.org/tr/12529-turkiyedeki-suriyeli-multeciler-hakkinda-sik-sorulan-sorular.html] (10.03.2018).

Bragança, A. L. R. (2017). *Career interventions for refugees: A systematic review*. Unpublished dissertation, Universidade do Minho, Braga, Portugal.

Campion, E. D. (2018). The career adaptive refugee: Exploring the structural and personal barriers to refugee resettlement. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 6-16. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.008

Chen, C. P. (2008). Career guidance with immigrants. J. A. Athanasou ve R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* içinde (ss. 419–442). Dordrecht: Springer Netherlands.

Clark, M. A., Severy, L. ve Sawyer, S. A. (2004). Creating connections: Using a narrative approach in career group counseling with college students from diverse cultural backgrounds. *Journal of College Counseling*, 7(1), 24-31. doi:10.1002/j.2161-1882.2004.tb00256.x

Collins, S. ve Arthur, N. (2010). Culture-infused counseling: A model for developing cultural competence. *Counseling Psychology Quarterly*, 23(2), 217-233. doi:10.1177/103841620801700309

Campion, E. D. (2018). The career adaptive refugee: Exploring the structural and personalbarriers to refugee resettlement. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 6-16. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.008

Culbertson, S. ve Constant, L. (2015). *Education of Syrian refugee children: Managing the crisis in Turkey, Lebanon, and Jordan*. Santa Monica, CA: Rand Corporation.

Eastwood, J. B., Emmett, L., Cappuccio, F. P. ve Maxwell, J. D. (2006). Re-training refugee and other overseas doctors: Re-qualification through the United Examining Board examination. Clinical Medicine. *Journal of the Royal College of Physicians of London*, 6(1), 51–56. doi:10.7861/CLINMEDICINE.6-1-51

Elez, T. (2014). Restoring hope: Responding to career concerns of immigrant clients. *The Canadian Journal of Career Development*, 13(1). 32-45.

Emin, M. N. (2016). *Türkiye'deki Suriyeli Çocukların Eğitimi: Temel Eğitim Politikaları*. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA), Şubat, 2016, No: 153.

Erdoğan, M. (2014). *Türkiye'deki Suriyeliler: Toplumsal Uyum ve Kabul Araştırması*. Hacettepe Üniversitesi, Göç ve Siyaset Araştırmaları Merkezi. HUGO Yayınları.

Erikson, E. H. (1968). Identity, youth, and crisis. New York: Norton.

Eslek, D. ve Yılmaz Irmak, T. (2018). Ekolojik sistemler kurami çerçevesinde göçmen çocuklar ve oyunlari üzerine bir derleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 347-362. doi:10.16953/deusosbil.297792

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2017). *Vocational Education and Training: Bridging Refugee and Employer Needs*. [www.cedefop.europa.eu/files/9120_en.pdf] (15.03.2018).

Ferrari, L., Sgaramella, T. M., Di Maggio, I. ve Nota, L. (2017). *On Refugees Needs: Italian Report from the Qualitative Questionnaire*. National Italian Report on CMinar-IO2, University of Padova.

Geçici Koruma Yönetmeliği (Ekim, 2014). [http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/10/20141022-15-1.pdf] (18.04.2018).

Göç ve Entegrasyon Politika Endeksi [Migrant Integration Policy Index] (2015). Turkey. http://www.mipex.eu/turkey

Hebbani, A., Khawaja, N., Colic-Peisker, V., Obijiofor, L., Gallois, C. ve MacKinnon, M. (2016). *Refugee Settlers in South-east Queensland: Employment, Aspirations and Intergenerational Communication about Future Occupational Pathways*. The University of Queensland, Australia.

Heimer, R. vd. (2015). Catalogue of profile requirements for a gender and culturally sensitive career advising. *Move on - Migration & Gender: Vocational and Educational counselling Project Report.*

Hughes, C. ve Scott, R. (2013). A career intervention for humanitarian entrant students: An example. *Australian Journal of Career Development*, 22, 130-138. doi:10.1177/1038416213502170

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2017). Göç İstatistikleri: Geçici Koruma. [http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_] (18.04.2018).

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2018). Yıllara göre geçici koruma kapsamındaki Suriyeliler. [www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik] (20.01.2019).

Johansson, R. Ståhl, T., & Koivumäki, K. (2005). A sosiodynamic approach to crosscultural career counselling. M. Launikari ve S. Puukari (Eds), *Multicultural guidance and counselling* içinde (ss.287-304). Jyväskylä: Centre for International Mobility CIMO and Institute for Educational Research.

Kennedy, T. ve Chen, C. P. (2012) Career counselling new and professional immigrants: Theories into practice. *Australian Journal of Career Development*, 21(2), 36–45. doi:10.1177/103841621202100205.

Lendstrup, M. ve Larsen, M. (2018). From refugee to employee: Work integration in rural Denmark. Forced Migration Review 58, 14-16. [https://www.fmreview.org/economies/ledstrup-larsen] (13.11.2020).

Lent, R. W., Brown, S. D. ve 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

McIlveen, P. ve Patton, W. (2007). Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist*, 42(3), 226-235. doi:10.1080/00050060701405592

McMahon, M. (2011). The systems theory framework of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 170-172.

McMahon, M. ve Patton, W. (1995). Development of a systems theory of career development. *Australian Journal of Career Development*, 4, 15-20.

McMahon, M., & Watson, M. (2008). Systemic influences on career development: Assisting clients to tell their career stories. *The Career Development Quarterly*, 56, 280–288.

McMahon, M., Watson, M. & Patton, W. (2015). *The systems theory framework of career development: Applications to career counselling and career assessment*. Australian Journal of Career Development, 24, 148–156.

Moehling, K. K. (2007). *Career guidance education: Helping resettled refugees plan their future.* Unpublished master's thesis, University of Pittsburgh. Pittsburgh, PA.

Niles, S. G. (2011). Career flow: a hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 173–175.doi:10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x

Niles, S. G., Amundson, N. E. ve Neault, R. A. (2011). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Columbus, OH: Pearson.

Obschonka, M., Hahn, E. ve Bajwa, N. U. H. (2018). Personal agency in newly arrived refugees: The role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 173-184. doi:10.1016/j.jvb.2018.01.003

OECD (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.

Okocha, A. A. G. (2007). *Career counseling of immigrants and refugees*. VISTAS Online. American Counseling Association.

Olliff, L. (2010). What works: *Employment strategies for refugee and humanitarian entrants: Refugee Council of Australia*. Sydney, Australia: RCOA.

Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi (2015). *Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Etkileri*, Rapor No: 195. [http://tesev.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/Suriyeli_Siginmacilarin_Turkiyeye_Etkileri.pdf] (10.01.2019).

United Nations High Commissioner for Refugees (2002). *Refugee resettlement: An international handbook to guide reception and integration*. [http://www.unhcr.org/] (10.03.2018).

Pajic, S., Ulceluse, M., Kismihók, G., Mol, S. T. ve Hartog, D. N. (2018). Antecedents of job search self-efficacy of Syrian refugees in Greece and the Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 159-172. doi:10.1016/j.jvb.2017.11.001

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.

Patton, W. (2007). Connecting relational theory and the systems theory framework: Individuals and their systems. *Australian Journal of Career Development*, 16(3), 38–46.

Patton, W. ve McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Patton, W. ve McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.

Peavy, R. V. (1992). A constructivist model of training for career counselors. *Journal of Career Development*, 18, 215- 228.

Peavy, R. V. (2000). *SocioDynamic Perspective and the Practice of Counselling*. University of Victoria, British Colombia, Canada.

Peavy R. V. (2001). New visions for counselling in the 21st century Sociodynamic Counselling. *Australian Journal of Career Development*, 10(2), 15-20. doi:10.1177/103841620101000205

Pierce, L. M., & Gibbons, M. M. (2012). An ever-changing meaning: A career constructivist application to working with African refugees. *The Journal of Humanistic Counseling*, 51(1), 114.

Reid, H. ve West, L. (2016). Negotiating professional and personal biographies in a liquid world: Creating space for reflexive innovation in career counselling. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44, 1-14. doi:10.1080/03069885.2016.1145014

Sarvimäki, M. ve Hämäläinen, K. (2016). Integrating immigrants: The impact of restructuring active labor market programs. *Journal of Labor Economics*, 34(2), 479 - 508

Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. A. Collin ve R.A. Young (Eds.), *The future of career* içinde (ss. 53- 68). New York: Cambridge University Press.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (ss. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley, USA.

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13-19. doi:10.1111/j.1556- 6676.2012. 00002.x

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), Career development and counseling: *Putting theory and research to work* içinde (2. basım, ss. 144-180). Hoboken, NJ: John Wiley.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004.

Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). The career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 744-747 (this issue). doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011

Schultheiss, D. E., Watts, J., Sterland, L. ve O'Neill, M. (2011). Career, migration and the life CV: A relational cultural analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 334-341. doi:10.1016/j.jvb.2011.03.013

Słowik, A. (2014). 'Life space mapping'as an innovative method in career counselling for refugees, asylum seekers and migrants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114, 80-85. doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.661

Severy, L. E. (2008). Analysis of an online career narrative intervention: "what's my story". *Career Development Quarterly*, 56(3), 268-273. doi:10.1002/j.2161-0045.2008.tb00041.x

Sue, D. W., Bernier, J. E., Durran, A., Feinberg, L., Pedersen, P., Smith E. J., &Vasquez-Nuttall, E. (1982). Position paper: Cross-cultural counseling competencies. *The Counseling Psychology*, 10, 45-52.

Sultana, R. (2003). *Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding and Candidate Countries Synthesis Report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [http://bit.ly/1pKrWHS] (10.03.2018).

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. doi:10.1016/0001-8791(80)90056-1

Stebleton, M. J. (2010). Narrative-based career counseling perspectives in times of change: An analysis of strengths and limitations. *Journal of Employment Counseling*, 47(2), 64-78. doi:10.1002/j.2161-1920.2010.tb00091.x

Torezani, S., Colic-Peisker, V. ve Fozdar, F. (2008). Looking for a "Missing Link": Formal Employment Services and Social Networks in Refugees' Job Search. *Journal of Intercultural Studies*, 29(2), 135-152. https://doi.org/10.1080/07256860801938617

Türkiye'de Suriyeli Gençler için Eğitim ve Kariyer Mentörlüğü Projesi (2018). [http://www.hem4sy.org/]

Türk Kızılayı Göç ve Mülteci Hizmetleri Müdürlüğü (2017). *Göç istatistik raporu*. [www.kizilay.org.tr/Upload/Dokuman/Dosya/38492657_2017-yili-goc-istatistik-raporu-ocak-2018.pdf] (20.01.2018).

Türk Yükseköğretim Sisteminde Suriyeli Öğrenciler Uluslararası Konferansı (2017). *Konferans Raporu* (9 Mart, 2017). [http://www.yok.gov.tr/documents/10279/43653871/turk_yuksekogretiminde_suriyeli_ogrenciler_uluslararasi_konferansi.pdf] (10.01 2019).

Tüzün, I. (2017). *Türkiye'de Mülteci Çocukların Eğitim Hakkını ve Karşılıklı Uyumu Destekleyen Yaklaşımlar, Politikalar ve Uygulamalar*. European Liberal Forum.

UNICEF (2016). *Türkiye'deki Suriyeli çocuklar bilgi notu*. [http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/T%C3%BCrkiye'deki%20Suriyeli%20%C3%87ocuklar%20Bilgi%20Notu_Temmuz_2016.pdf] (10.03.2018).

Yakushko, O., Backhaus, A., Watson, M., Ngaruiya, K. ve Ngaruiya, J. (2008). Career development concerns of recent ımmigrants and refugees. *Journal of Career Development*, 34(4), 362-396. doi: 10.1177/0894845308316292

Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N. ve Niles, S. (2019). The effect of a career development programme based on the Hope-Action Theory: Hope to Work for refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(1), 6-19, doi:10.1080/03069885.2018.1544827

Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373–388. doi:10.1016/j.jvb.2003.12.005

Zacher, H. (2018). Career development of refugees. J. A. Athanasou ve H. Perera (Eds.), *International handbook of career guidance* içinde. New York: Springer.

Zikic, J. ve Richardson, J. (2016). What happens when you can't be who you are: Professional identity at the institutional periphery. *Human Relations*, 69(1), 139-168. doi:10.1177/0018726715580865