

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KAR AMACI GÜTMİYEN KURULUŞLARDA
GÖNÜLLÜ ÇALIŞMANIN KARIYER GEÇİŞİNE
ETKİLERİ: AVRUPA GÖNÜLLÜ HİZMETİ
ÖRNEĞİ**

**DOĞUŞ MİRZANLI
13712016**

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. NİHAT ERDOĞMUŞ**

**İSTANBUL
2016**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAR AMACI GÜTMİYEN KURULUŞLARDA
GÖNÜLLÜ ÇALIŞMANIN KARIYER GEÇİŞİNE
ETKİLERİ: AVRUPA GÖNÜLLÜ HİZMETİ
ÖRNEĞİ**

**DOĞUŞ MİRZANLI
13712016**

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:
Tezin Savunulduğu Tarih: 29/06/2016

Tez Oy birliği/Oy çokluğu ile başarılı bulunmuştur

Ünvan Ad Soyad

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Nihat Erdoğan

Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Emel Esen

Doç. Dr. Erkan Erdemir

İmza



İSTANBUL
Mayıs 2016

ÖZ

KAR AMACI GÜTMİYEN KURULUŞLARDA GÖNÜLLÜ ÇALIŞMANIN KARIYER GEÇİŞİNE ETKİLERİ: AVRUPA GÖNÜLLÜ HİZMETİ ÖRNEĞİ

Doğuş Mirzanlı

Mayıs, 2016

Bireysel beklentilerin hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatında da ağırlık kazandığı günümüz iş koşullarında; organizasyon içerisindeki görevlerine, pozisyonlarına ve hatta mesleklerine karşı memnuniyetsizlik yaşayan geniş bir çalışan kitlesi ortaya çıkarmıştır. Bu noktada kariyer geçişi; yaşanan kariyer değişimlerinde birbirini takip eden kariyer durumları olarak tanımlanmaktadır. Kariyerlerinin başlangıç aşamalarındaki iyi eğitilmiş çalışanların; kariyer geçiş kararı vermeleri ve süreci doğru bir şekilde yönetmeleri açısından boşluk yıl uygulamalarının; mevcut durumun analiz edilmesi, olası geçiş ihtimallerinin ve sonuçlarının değerlendirilmesi, kariyer geçişine yardımcı yeni yetenekler kazanılması gibi olumlu etkileri olduğu iddia edilmektedir. Çalışmanın ana amacı; kariyer geçiş sürecine giren genç profesyonellerin gönüllülük faaliyetleri süresince elde ettikleri yetenek kazanımları sonrasında kariyerlerindeki değişimleri incelemektir. Bu doğrultuda, önlisans veya lisans eğitimlerinin ardından, akademik eğitimini aldığı alanda çalışmaya başlayan fakat daha sonrasında kişisel ve mesleki tatminsizlikler dolayısıyla iş hayatlarına ara verip, yurtdışında kar amacı gütmeyen kurumlarda gönüllü olarak çalışan kişilerin, bu süreç içerisindeki kazanımları ve profesyonel yaşama dönüşleri incelenmektedir. Çalışmada boşluk yılın sebepleri, kariyer geçişinin güdüleyicileri, boşluk yıl sürecindeki kazanımlar ve süreç sonunda yapılan kariyer geçişi incelenmektedir. Araştırmanın örneklemini, Avrupa Gönüllü Hizmeti projelerinde 4 ile 12 ay arasında görev alan profesyoneller arasından seçilmiştir. Veri toplama aşamasında belirlenen kriterler çerçevesinde oluşturulan 17 kişilik çalışma grubuyla yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mevcut literatür doğrultusunda yapılan mülakat analizlerinin sonucunda; kar amacı gütmeyen kuruluşlarda gönüllülük faaliyetlerine katılım sonucu elde edilen kazanımların kariyer geçiş sürecine olumlu katkı sağladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Geçişlerin, temelde; iş-kişilik uyumsuzlukları, yüksek kariyer motivasyonuna sahip çalışanların tatmin edilemeyen beklentileri, Türkiye'deki örgütsel yapıların Y kuşağının beklentilerine cevap verememesi gibi nedenlerle ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Gönüllülük faaliyetine katılımın sonrasında ise bireylerin yabancı dil yeterliliklerinin arttığı, çokuluslu bir çevrede yaşama ve çalışma tecrübesi edinildiği, kişilerin kariyerleriyle alakalı fikirlerinin netleştiği bulunmuştur. Gerçekleştirilen geçişlerin çoğunlukla meslek değişimi şeklinde gerçekleştirildiği de görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Boşluk Yıl, Gönüllülük, Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar, Kariyer Geçişi.

ABSTRACT

EFFECTS of VOLUNTEERING at NON PROFIT ORGANIZATIONS on CAREER TRANSITIONS: The CASE of the EUROPEAN VOLUNTEER SERVICE

Doğuş Mirzanlı

May, 2016

The new era in which the individual expectations seems more prominent in business life as in all areas of life, has posed working masses who lived dissatisfaction with their tasks, positions and even occupations within the organization. At this point, career transition is defined as consecutive career statuses when someone experiencing career changes. It is asserted that gap year activities have positive influences, such as analyzing the current situation, evaluating possible transition chances and their results, and gaining new abilities that facilitate career transition, to the well educated workers who in the front end of their careers, and decided to career change and manage the transition process. The main objective of this study is to examine the effects of volunteering on career transitions. Accordingly, volunteers who took a break to their business lives and worked abroad for Non Profit Organisations due to personal or professional dissatisfaction while working in the area that was related to their academic education after vocational or bachelor studies, their acquisition and return to the professional life were examined. Also reasons of gap year, causes and incentives of career transition, benefits acquired in the gap year and career transition after the process were investigated. Sample group was selected from the professionals that joined the European Volunteer Service projects 4 to 12 months. In data collection stage semi structured interviews were hold with the sample group of 17 people who are selected in accordance with the predetermined criteria. After the analysis which were in parallel with the former studies the results showed that the benefits of the volunteering at non profit organizations has positive contributions on career transitions. According to interviews, transitions occurred, fundamentally, when job and personality don't match, unsatisfied expectations of labors who have high career motivations come up and organizational structure of the Turkish Firms unfulfill the expectations of Y generation. It is expressed that after the volunteering, language competencies were increased, living and working in a multi-national environment was experienced, and career notions were cleared. It is seen that those career transitions were finalised mostly as occupation changes.

Keywords: Gap Year, Volunteering, Non Profit Organisations, Career Transition

ÖN SÖZ

Tez çalışmam süresince ihtiyaç duyduğum her anda yanımda olan, konusunda edinmiş olduğuengin bilgisini paylaşmaktan hiçbir zaman kaçınmayan ve yapıcı eleştirileriyle beni doğru rotaya yönlendiren saygıdeğer hocam Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ’a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Öğrenim hayatımın başladığı ilk günlerden yüksek lisans eğitiminin sonuna kadar geçirdiğim inişli çıkışlı uzun süreçte bana her türlü desteği veren kıymetli aile bireylerim; annem Fatma MİRZANLI, babam Kemal MİRZANLI ve abim Barış MİRZANLI’ya en içten hürmetlerimi iletmek isterim.

Mülakatlar esnasında; birçoğu yurtdışında olmasına rağmen, yoğun çalışma ve eğitim tempoları içerisinde kıymetli zamanlarını görüşmeler için ayıran, tüm iyi niyet ve samimiyetleriyle araştırma sürecime deneyimlerini aktaran tüm katılımcılara saygılarımı ve minnetimi ifade etmek isterim.

İnsan kaynakları Yönetimi alanındaki eğitimim boyunca bana her türlü desteği veren Yıldız Teknik Üniversitesi’nin kıymetli çalışanlarına ve Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalındaki değerli akademisyenlere saygılarımı sunarım.

Güleryüzüyle hayatıma girdiği andan itibaren iyi bir eğitmen, iyi bir araştırmacı, iyi bir akademisyen ve daha iyi bir insan olmam noktasında beni teşvik eden hatta bir rol model olan; hem yaşamıyla araştırma konuma ilham kaynağı olan hem de görüşülecek kişilerin bulunması noktasında ve araştırma sürecimin her aşamasında maddi, manevi desteğini esirgemeyen değerli eşim Bilge TOZMANLI MİRZANLI’ya en derin sevgilerimi iletmek isterim.

Ve varlığı yalnızca 6 hafta süren, benimse ancak son haftasından haberdar olabildiğim; buna karşın yaşam çizgimi kökten değiştiren, aynı şekilde bu tez çalışmasının ortaya çıkış sürecini de başlatan “İTRİ’ye”... Birgün mutlaka tekrar karşılaşacağız.

Doğuş Mirzanlı

İstanbul
Mayıs, 2016

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar	ix
ŞEKİLLER	x
KISALTMALAR	xi

1. GİRİŞ	1
1.1. Amaç ve Önem.....	2
1.2. Ana Problem ve Alt Problemler.....	3
1.3. Kapsam ve Sınırlılıklar	4
1.4. Tanımlar	4
1.4.1. Boşluk Yılı.....	5
1.4.2. Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar.....	5
1.4.3. Avrupa Gönüllü Hizmeti	5
1.4.4. Kariyer Geçiş.....	5
1.5. Tez Planı.....	6
2. BOŞLUK YIL (GAP YEAR) KAVRAMI	7
2.1. Boşluk Yıl Faaliyetlerinin Tarihsel Zemini	8
2.2. Boşluk Yıl İhtiyacının Sebepleri.....	10
2.3. Boşluk Yıl Faaliyet Türleri	11
2.3.1. Seyahat Etme	11
2.3.2. Gönüllü Çalışma	12
2.3.3. Stajlar.....	14
2.3.4. Diğer Boşluk Yıl Faaliyetleri	15

2.4. Boşluk Yıl Faaliyetlerine Katılımın Faydaları	15
2.5. Türkiye’de Boşluk Yıl Uygulamaları	22
3. KARIYER GEÇİŞİ (CAREER TRANSITION).....	24
3.1. Kariyer Geçiş Kavramı	25
3.2. Kariyer Geçiş Teorileri	27
3.2.1. Super’ın Kariyer Gelişim Kuramı	27
3.2.2. Kişi-Çevre Uyumu Modeli	28
3.2.3. Schlossberg’in 4S Geçiş Teorisi.....	29
3.2.4. Nicholson’ın Geçiş Döngüsü Modeli	30
3.2.5. Bridges’ın Kariyer Geçiş Modeli	32
3.2.6. Ibarra’nın Kariyer Geçiş Stratejileri	34
3.3. Kariyer Geçiş İhtiyacının Gündüleyici Faktörleri.....	35
3.3.1. Kariyer Motivasyonu.....	35
3.3.2. Holland’ın İş ve Kişilik Uyumu	36
3.3.3. Kültür.....	36
3.3.4. Bireysel Kariyer Yönetimi	37
3.3.5. Kariyer Çıpaları	37
3.3.6. Sosyal Paylaşım Ağları.....	38
3.3.7. Yaş Kuşakları	38
3.3.8. İş ve Aile Çatışması.....	39
3.4. Kariyer Geçiş Türleri	40
4. ARAŞTIRMA: KAR AMACI GÜTMİYEN KURULUŞLARDA	
GÖNÜLLÜLÜK FAALİYETLERİNİN KARIYER GEÇİŞİNE ETKİSİNİN	
AVRUPA GÖNÜLLÜ HİZMETİ ÖZELİNDE İNCELENMESİ	42
4.1. Kuramsal Çerçeve	42
4.2. Varsayımlar	43
4.3. Analiz	43
4.3.1. Çalışma Grubu.....	44
4.3.2. Veri Toplama Araçları ve İçeriği.....	46
4.3.3. Veri Toplama Aşaması	48
4.3.4. Analiz Yöntemi	48
4.3.5. Geçerlik ve Güvenirlik	49
4.4. Bulgular.....	50
4.4.1. Geçiş Öncesi Genel Durumla İlgili Bulgular	50

4.4.1.1. Kariyer Geçişinin Güdüleyici Faktörleri	52
4.4.1.2. Boşluk Yıl İhtiyacının Ortaya �ıkış Sebepleri	57
4.4.2. Gönüllülük Faaliyetleri ile İlgili Bulgular	60
4.4.3. Avrupa Gönüllü Hizmeti Süreci ile İlgili Bulgular	63
4.4.4. Avrupa Gönüllü Hizmeti Projelerinin Faydaları ile İlgili Bulgular	67
4.4.5. Avrupa Gönüllü Hizmeti Sonrası Kariyer Durumları	73
4.4.5.1. Dönüş Sonrası Kariyer Beklentileri	73
4.4.5.2. Mevcut Kariyer Durumları	77
4.5. Tartışma ve Model �nerisi.....	83
5. SONUÇ	87
KAYNAKÇA	91
EKLER	100
Ek 1. Araştırma �rneklemine Uygunluk Anketi.....	100
Ek 2. Mülakat Formu: Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlarda Gönüllü �alışmanın Kariyer Geçişine Etkilerinin Belirlenmesi	101
�Z GEçMİş	104

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1. Temel Kariyer Geçiş Teorileri.....	33
Tablo 2. Ibarra'nın Geleneksel Düşünceye Uymayan Kariyer Stratejileri.....	34
Tablo 3. 2. Dünya Savaşı Sonrası Yaş Kuşakları ve Özellikleri.....	39
Tablo 4. Mülakat Katılımcılarının Demografik Özellikleri.....	45
Tablo 5. Katılımcıların Yetiştikleri Dönemdeki (0-22 yaş arası) Aile Durumları.....	51
Tablo 6. Katılımcıların Mezun Oldukları Bölüm ve İlk İş Tecrübeleri.....	52
Tablo 7. Katılımcıların Kariyer Geçişinin Gündüleyicileri Hakkındaki Görüşleri.....	53
Tablo 8. Katılımcıların Boşluk Yıl İhtiyacının Sebepleri Hakkındaki Görüşleri.....	58
Tablo 9. Gönüllü Faaliyetlere Katılım ile İlgili Bulgular.....	63
Tablo 10. Avrupa Gönüllü Hizmeti Süreci ile İlgili Bulgular.....	66
Tablo 11. Katılımcılarının AGH Proje Ülkeleri, Süreleri ve Konuları.....	67
Tablo 12. Katılımcıların AGH Projelerinin Faydaları Hakkındaki Görüşleri.....	71
Tablo 13. Katılımcılarının Gerçekleştirdiği Kariyer Geçişinin Türü.....	81

ŞEKİL LİSTESİ

		Sayfa No
Şekil 1.	Sclossberg 4S Kariyer Geçiş Döngüsü Modeli.....	29
Şekil 2.	Nicholson'un Geçiş Döngüsü Modeli.....	31
Şekil 3.	Araştırma Modeli Önerisi.....	85



KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
AGH	:	Avrupa Gönüllü Hizmeti
ALES	:	Akademik Personel ve Lisansüstü Giriş Sınavı
CESO	:	Canadian Executive Service Organisation
CSV	:	Community Service Volunteers
EVS	:	European Voluntary Service
JOVC	:	Japan Overseas Corporation Volunteers
KPSS	:	Kamu Personeli Seçme Sınavı
LYS	:	Lisans Yerleştirme
TC	:	Türkiye Cumhuriyeti
TUS	:	Tıpta Uzmanlık Sınavı
vb	:	ve benzeri
VSO	:	Voluntary Services Overseas
WWV	:	World Wide Volunteer
YGS	:	Yükseköğrenime Geçiş Sınavı

1. GİRİŞ

Nitelikli işgücünün, iş yaşamındaki öncelikleri geçmiş dönem çalışan yapısından farklı bir seyir izlemektedir. Bireysel beklentilerin hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatında da ağırlık kazandığı yeni dönem; organizasyon içerisindeki görevlerine, pozisyonlarına ve hatta mesleklerine karşı memnuniyetsizlik yaşayan geniş bir çalışan kitlesi ortaya çıkarmıştır.

Bahsi geçen iyi eğitilmiş, uluslararası topluma entegre olmuş genç insan grubunun yetkinliklerinin ve yaratıcılıklarının maksimum seviyede kullanılması, bir beklentiden de öte bir zorunluluk haline gelmiştir. Halihazırda var olan sistemin bileşenlerinin ve politikalarının bu genç nüfusa dengelenmiş bir özgürlük ve destek karmasını sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılması gerekmektedir (Asmussen, 2014).

Bu sebepler dolayısıyla, yüksek lisans tez çalışması, yetişmiş insan kaynağının beklenti, beceri ve maksimum potansiyelinin ortaya çıkarılması doğrultusunda; boşluk yıl uygulamaları içerisinde gönüllülük faaliyetleri, kar amacı gütmeyen kuruluşlar özelinde Avrupa Gönüllü Hizmeti ve kariyer geçişi kavramlarını içeren bir yapı üzerine kurulmuştur.

Alan yazın incelendiğinde boşluk yıl ile kariyer gelişimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade eden farklı çalışmalar bulunmaktadır (Jones, 2004; Noy, 2004; Simpson, 2004-2005; Holmlund ve diğ., 2006; Cremin, 2007; Söderman ve Snead, 2008; Crawford ve diğ., 2012; Qian, 2013). Bu çalışmalarda boşluk yıl süresince; zaman yönetimi, çok kültürlü bir yapıya entegre olabilme, dil öğrenimi, kariyer beklentilerini güncelleme veya var olanı pekiştirme gibi çok çeşitli becerilerin kazanılabileceği belirtilmektedir. Bu becerilerin de kişilere; kariyer değişiklikleri, gelişimleri ve geçişlerine giden yollar açtıkları ileri sürülmektedir.

Kariyer geçiş kavramıyla alakalı araştırma ve tanımlamalara bakıldığında ise ilk olarak; geçiş kavramı ile ilgili genel kabul görmüş Nancy Schlossberg'in 4S modeli karşımıza çıkmaktadır (Pendleton, 2007, 45).

Kariyer geçişi ile ilgili ana tanımları yapan kişi ise Donald Super olarak kabul edilmektedir (Sullivan, 1988, 22-23). Heppner'ın da kariyer geçişi türleri ile alakalı tanımlamaları mevcuttur (Heppner, 1998). 2000'li yıllarda Ibarra tarafından yapılmış araştırmalar ve örnek olay çalışmaları bulunmaktadır (Ibarra, 2003). Ülkemizde ise, Zorver tarafından yapılmış 'Kariyer Uyumu ve İyimserliği leğinin Geliştirilmesi' isimli çalışması, kariyer geçişi konusuna değinilen Türkçe kaynaklardan biridir (Zorver, 2011).

Literatür incelendiğinde boşluk yıl gönüllülük faaliyetlerinin çoğunlukla üçüncü dünya ülkeleri, savaş-doğal afetler gibi sebeplerle sorunlar yaşanan coğrafyalar kapsamında değerlendirildiği görülmektedir. Bu çalışmada ise boşluk yıl kavramına ve özellikle gönüllülük faaliyetlerine, Türkiye merkezli bir bakış açısıyla, kariyer geliştirici bir unsur olarak yaklaşıldığından; konu, tarihsel algılar da göz önünde tutularak Avrupa toplumlarında yapılan gönüllülük faaliyetleri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

1.1. Amaç ve önem

Geleneksel beşeri sermaye teorisi, yaşamın erken evrelerinde formal bir eğitim ve sonrasında iş yaşamında geçirilecek uzun bir kariyer dönemini gerçek (normal) dünya döngüsü olarak isimlendirmektedir (Holmlund ve diğ., 2006, 3). Bu döngü, modern toplumlarda insanların devamlı bir mücadele ve yarış halinde bulunmalarına, çoğu zaman istemedikleri tercihler yapmak durumunda kalmalarına yol açmaktadır. Bu sebeple de ruh sağlığı bozulmuş, mutsuz, depresif insanlar ve makro bağlamda da sağlıksız toplumlar ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde eğitim çağındaki bireylere ilgi ve yetenek bazlı değerlendirmeler ışığında kariyer rotaları oluşturulamaması, aile ve toplumsal yapının dayatmaları gibi nedenlerle de; bireyler çoğu zaman yetişkinlik dönemlerinde arzu etmedikleri kariyer rolleri üstlenmek zorunda kalmaktadır. Sözü edilen profesyoneller, bu eğitim/kariyer döngüsü içerisinde kısa bir süreliğine nefes alacak veya yaşamlarındaki düzeni irdeleyecek bir zaman dilimine sahip olamadan, belli belirsiz bir sıkışmışlık hissi içinde yaşamlarını sürdürmektedir.

Profesyonel yaşamda kişisel beklentileri karşılanamamış nitelikli genç insan grubunun tatminsizliklerinin giderilmesi noktasında, Avrupa Gönüllü Hizmeti ve muadili gönüllülük ve uluslararası entegrasyon temelli çalışmalar önemli araçlar olarak görülmekte, Avrupa Birliği tarafından ciddiyle ele alınmakta ve desteklenmektedir. Kariyerlerinin ilk aşamalarındaki genç profesyonellerin iş yaşamındaki tatminsizlikleri dolayısıyla, Avrupa Gönüllü Hizmeti yoluyla, profesyonel kariyerlerine kısa süreli bir ara vermeleri ve bu dönemde çokuluslu bir ortamda çalışma, yaşama, topluma hizmet, dil öğrenme vb. faaliyetlerde bulunmaları sonrasında iş hayatına döndüklerinde, kariyerlerinde gerçekleştirdikleri değişimleri incelemek bu çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır.

Çalışmada kullanılan temel kavramlar olan boşluk yıl ve kariyer geçişi, Türkçe literatürde kendilerine kısıtlı alan bulmuş kavramlardır. Yakın zamanda iş hayatına girmiş veya girecek yeni işgücünün beklentilerinin saptanmasında ve konuya bir çözüm önerisi getirilmeye çalışılması noktasında, araştırmanın mevcut insan kaynakları ve özellikle kariyer gelişimi konularında yazına katkı vereceği düşünülmektedir.

1.2. Ana Problem ve Alt Problemler

Çalışma; bireysel kariyer beklentileri karşılanamamış işgörenlere odaklanmaktadır. Bu kişilerin belli bir ara verme ve mevcut durumlarını gözden geçirme ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın ana problemi;

“Bir boşluk yıl faaliyeti olarak kar amacı gütmeyen uluslararası sivil toplum kuruluşlarında gönüllü çalışmanın kariyer geçişine etkileri nelerdir?” olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın alt problemleri ise şu şekildedir:

- Ara verme (boşluk yıl) ihtiyacının ortaya çıkışının sebepleri nelerdir?
- Bireylerin kariyer geçiş ihtiyacı hissetmelerinde etkili olan güdüleyici faktörler nelerdir?
- Avrupa Gönüllü Hizmeti projelerine katılımın kişilere sağladığı faydalar nelerdir?

- Kariyer geçişinin türünde boşluk yıl faaliyetlerine katılımın etkileri nelerdir?
- Boşluk yıl faaliyeti sonrası gerçekleştirilen kariyer geçişinin neticesinde, bireylerin kariyer beklentisi karşılanmış mıdır?

1.3. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırmanın örneklemini; Türkiye’de önlisans veya lisans eğitimlerini tamamlayan ve sonrasında Avrupa Gönüllü Hizmeti projeleri kapsamında gönüllülük faaliyetlerine katılmış kişilerden seçilmiştir.

Çalışmada kullanılan genç birey grubu Avrupa Gönüllü Hizmeti yaptığı dönemde 30 yaşın altında olan kişilerden oluşmuştur. Araştırmanın yapıldığı dönem için ise katılımcılara herhangi bir yaş sınırı getirilmemiştir.

Avrupa Gönüllü Hizmeti yapılan sürece kadar birey, akademik eğitimini aldığı meslekle alakalı en az 1 işyerinde çalışmıştır.

Katılımcıların Avrupa Gönüllü Hizmeti projelerinde geçirdikleri süre minimum 4 ay maksimum 12 aydır.

Kişiler; gönüllülük faaliyetinden döndükten sonra, mezun oldukları önlisans/lisans bölümüyle uyumuna bakılmadan, en az 1 işyerinde çalışmıştır.

Araştırmanın kısıtları ise;

Türkiye içerisinde belirlenen kriterlere uyan katılımcı sayısının düşük olması,

Kriterlere uyan potansiyel adayların görüşmelere katılım konusundaki isteksiz tutumları,

Katılıma istekli kişilerin iş, eğitim vb. durumlar dolayısıyla görüşmeler için zaman yaratamamaları, şeklindedir.

1.4. Tanımlar

Araştırma konusunu oluşturan ana kavramlar; boşluk yıl, kar amacı gütmeyen kuruluşlar, Avrupa Gönüllü Hizmeti ve kariyer geçişi şeklindedir.

1.4.1. Boşluk Yıl

Boşluk yıl kavramı; kişilerin akademik veya profesyonel yaşamlarına verdikleri, 3 ay ile 24 ay arasında bir süreyi kapsayan, ara bir dönem olarak tanımlamaktadır (Qian, 2013, 16).

Boşluk yıl faaliyetlerinde kesin olan; yapılacak etkinlik ne olursa olsun bunun normal eğitim veya kariyer dönemine bir ara verilerek, yani boşluk bırakılarak yapılmasıdır. Örneğin; bir öğrencinin sömestr tatilinde katıldığı yabancı dil kursu veya mezuniyet için gerekli zorunlu staj süresi boşluk yıl dönemi olarak değerlendirilememektedir.

Konunun; uygulamaları Türkiye’de var olmakla birlikte, kavramsal olarak yazında tam bir karşılığı bulunmamaktadır. Bu sebeple çalışmada İngilizce’den Türkçe’ye direk çeviri üzerinden Boşluk Yıl (Gap Year) ifadesi, kavramı isimlendirmek için kullanılacaktır.

1.4.2. Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar

Maddi bir kazanım veya kar elde etmek amacı taşımayan, bu sebeple de kazancı; üyelerine, çalışanlarına veya herhangi bir özel şahsa dağıtılmayan (Özdemir, 2004, 275), toplumsal fayda temelli kuruluşlardır.

1.4.3. Avrupa Gönüllü Hizmeti

Avrupa Gönüllü Hizmeti, Türkiye de dahil olmak üzere Avrupa ülkelerinin herhangi birinde bulunan, sivil toplum kuruluşu veya yerel topluluk için sosyal içerikli projelerde gönüllü olarak çalışmalarda yer alma olarak nitelendirilmektedir (Ulusal Ajans, [03.12.2015]).

1.4.4. Kariyer Geçişi

Kariyer geçişi; aynı iş ve işyeri kapsamında yapılan görev değişikliği, aynı veya muadil bir işyeri ya da işveren dahilinde halihazırda var olan mesleğe ilişkin pozisyon değişikliği ve herhangi bir alana doğru gerçekleşen meslek değişikliği gibi kariyer değişimlerinde birbirini takip eden kariyer durumları olarak ifade edilmektedir (Heppner, 1998).

Kariyer geçişi kavramını, tanımlamalarında benzerlikler bulunan terfi, rotasyon gibi şirket içi hareketlerden ve kariyer değişikliklerinden ayıran özelliği bir durumu değil bir süreci ifade ediyor olmasdır. Aynı zamanda geçişler çeşitli çevresel koşullara bağlı olmakla birlikte kişiisel tercihler neticesinde şekillenmektedir.

1.5. Tez Planı

Tez çalışmasının literatür bölümünde; ilk olarak boşluk yıl (gap year) ve gönüllülük konuları irdelenmiş, kar amacı gütmeyen kurumlardan söz edilmiştir. Sonrasında geçiş kavramı, kariyer geçiş teorileri, kariyer geçiş durumunun ortaya çıkış sebepleri üzerinde durulmuştur. Araştırma kısmında ise gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış mülakatlar; nlisans/lisans eğitiminin ardından uzmanlaştığı alanda çalışmaya başlayan fakat daha sonrasında kişiisel ve mesleki tatminsizlikler dolayısıyla profesyonel yaşamlarına bir ara verip Avrupa Gönüllü Hizmeti kapsamında 4 ile 12 ay arasında yurtdışında kar amacı gütmeyen organizasyonlarda gönüllü olarak çalışan 17 katılımcıya uygulanmıştır.

2. BOŞLUK YIL (GAP YEAR) KAVRAMI

Günümüz modern toplumlarında bireyler, kendilerini yaşam evreleri arasındaki geçişlere hazırlamak amacıyla çeşitli aralar vermektedir. Üniversite öncesinde-sırasında veya sonrasında verilen boşluklar, kariyer boşlukları, doğum öncesi veya sonrasında verilen boşluklar, evlilik öncesi veya sonrasında verilen boşluklar, emeklilik öncesi verilen boşluklar bu aralara örnek olarak gösterilebilmektedir (Sherifi, [17.11.2015]). Bu boşlukların sonucu olarak toplumun genel düşünce yapısı; yalnızca kariyer basamaklarını yavaş bir şekilde tırmanmaya odaklanan bir bakış açısından, bireylerin hayallerini de göz önüne alan daha esnek bir bakış açısına doğru yol almaya başlamıştır.

İngiliz Hükümetine bağlı Eğitim ve Beceriler Departmanı (2007 senesinde İnovasyon, Üniversite ve Beceri Departmanı ile Çocuk, Okul ve Aile Departmanı şeklinde yeniden isimlendirilmiştir) Boşluk Yıl kavramını; bireylerin formal eğitim, staj veya çalışma yaşamlarına verdikleri, 3 aydan 24 aya kadar sürebilen, bir ara olarak tanımlamaktadır (aktaran Qian, 2013, 16).

Boşluk Yıl; bir kişinin eğitim veya iş hayatını askıya aldığı bir periyodu ifade etmektedir. Her ne kadar bu ara dönem, yaşamın herhangi bir evresinde tecrübe edilebilir olsa da kavram daha ziyade, yetişkinliğe geçiş ve yetişkinliğin erken evrelerinde gerçekleştirilen eylemler olarak çerçevelenmektedir.

Kavramla ilgili yürütülen az sayıdaki çalışmanın da ana araştırma konusunu; temel eğitimini tamamlamış ve üniversite eğitimine başlamadan önce boşluk yıl faaliyetlerine katılmış örneklem grubu oluşturmaktadır. Diğer taraftan ise post-Fordist istihdam politikaları bağlamında ortaya çıkan esneklik yaklaşımıyla (O'Reilly, 2006) boşluk yılın, ilerleyen aşamalarda da bir kariyer arası olarak değerlendirilmesi mümkün görünmektedir.

Her ne kadar eğitim veya iş hayatına verilen bir mola, kişinin yükümlülüklerinden uzaklaşması için bir fırsat olarak görülse de; boşluk yıl, belirli bilgi, beceri ve yeteneklerin kazanıldığı bir dönem olarak adlandırılmaktadır. Ana amaç; kişinin kendi ilgi ve beklentileri ile bağlantılı zaman geçirmesi, öte taraftan da uzun vadede işgücü piyasasında kendisine rekabetçi avantaj sağlayacak özellikler kazanması veya var olan özelliklerini geliştirmesidir. Bu bakımdan profesyonel yaşam ile boşluk yılda geçirilen istisnai zamanın içiçe geçen yaşam evreleri oldukları söylenebilir (Cremin, 2007, 526-528).

Kavram; rutin düzenin kırıldığı bir ara olarak görülse de uzun dönemli kariyer beklentileri için üretken bir dönem olarak değerlendirilmektedir. Rutine verilen aralar; kişinin yaşamı boyunca doğru tercihleri yapamadığına dair hissettiği suçluluk duygusunu yok etmenin de meşru bir yolu olarak görülmektedir.

Boşluk Yıl son yıllarda daha geniş çevrelerce tanınmaya, kabul görmeye ve hatta desteklenmeye başlamıştır. Özellikle İngiltere, Kanada, A.B.D. ve Avustralya gibi ülkelerde bir sektör olarak büyük bir pazar halini almıştır. Bu nedenle de konuyla bağlantılı yürütülen çalışmaların büyük bir çoğunluğunun yine bu ülkeler kapsamında gerçekleştirildiği görülmektedir

Boşluk yıl endüstrisinin ekonomik büyümesinin en hızlı olduğu ülke İngiltere olarak kabul edilmektedir. İngiltere dışında da özellikle Kuzey Amerika, Avustralya ve Yeni Zelanda'da konunun popülerliğinin arttığı görülmektedir. Örneğin, 2016 senesinin ilk iki ayında Amerika Birleşik Devletleri içerisinde 30 tane boşluk yıl fuarı düzenleneceği görülmektedir (www.usagapyearfairs.org, [04.01.2016]).

Öte yandan ülkemizde konu henüz bir akademik çalışma alanı olarak kendine yer bulamamış bu nedenle de Türkçe'de kavramı tanımlayan net bir ifade ortaya konamamıştır. Oysa Türkiye'deki eğitimli genç nüfus içerisinde de boşluk yıl faaliyetlerine katılan çok sayıda kişi bulunmaktadır.

2.1. Boşluk Yıl Faaliyetlerinin Tarihsel Zemini

Günümüzde var olan boşluk yıl uygulamalarının tarihsel temelinde, gelişmiş toplumların kolonileşme dönemlerinde kültürel ve dinsel yayılcılık amaçlarıyla yaptıkları faaliyetler bulunmaktadır.

Örneğin; coğrafi keşifler sonrası Avrupa’lı devletlerin dünyanın farklı bölgelerindeki kolonilerine gönderdikleri misyonerler, bir taraftan gittikleri yerlerde toplumsal-sosyal fayda sağlamayı amaçlayan eylemler yürütmüş, öte yandan ise kendi ülkelerinin ve inançlarının öğretilerini yerel halka aşılama çalışmışlardır. Günümüzde de boşluk yıl endüstrisi, katılımcıları için tüketilebilir tecrübeler aracılığıyla geçmişten gelen bu yapıya uygun hareket etmektedir (Roberts, 2004).

Sömürgecilik faaliyetleri evvelinde gezginlik, kaşiflik ve askeri fetihler farklı insan topluluklarının iletişim kurmasına ön ayak olsa da; kolonileşme faaliyetleriyle birlikte coğrafi bölgeler arasında güç ilişkileri kurulmuştur. Bu ilişkiler günümüzde dahi etkilerini hissettirmektedir (Simpson, 2005).

Boşluk yıl düşüncesine etki eden bir diğer kavram turizm tarihinde de çok önemli bir yere sahip olan Büyük Tur’dur (The Grand Tour). Oxford İngilizce Sözlüğü’nde Büyük Tur; Avrupa’da bulunan belli başlı şehirler boyunca gerçekleşen ve varlıklı ailelere mensup (özellikle İngiliz soyluları) genç erkek bireylerin 23 ile 43 yaşları arasında eğitimlerinin vazgeçilmez bölümlerinden biri olarak çıktıkları seyahatler şeklinde tanımlanmaktadır. Towner’a göre, sayılabilecek birçok güdüleyici olmakla birlikte Büyük Tur’a katılmanın ana motivasyon kaynakları; bireylerin kariyer, kültür ve özellikle eğitim noktalarında kendilerini geliştirme istekleridir (Towner, 1985).

Tarihsel olarak boşluk yıl düşüncesine etki eden bir sonraki tur da, 1950’li yılların ortalarından itibaren rastlanabilen ve Hippi Yolu olarak adlandırılan güzergahta gerçekleştirilen seyahatlerdir. Bu seyahatlerde; özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa’daki refah toplumlarından gelen küçük maceracı gruplar veya bilimsel araştırma gibi nedenlerle çeşitli sponsorluklar çerçevesinde tura katılan öğrenciler; coğrafi uygunluğu dolayısıyla İstanbul’dan yola çıkarak doğuya, Hindistan’a doğru seyahat etmekteydiler (Qian, 2013, 2 ve 14).

Boşluk yıl kavramının hangi zaman diliminde ortaya çıktığı ve İngilizce karşılığı olan “gap year” teriminin ilk olarak ne zaman kullanıldığı ise kesin olarak bilinmemektedir. Bununla birlikte, zaman içerisinde kavramın kapsamına farklı uygulamalar eklendiği ve başlangıçta yalnızca seyahat edilen bir zaman dilimi olarak ifade edilen konuya daha derinlemesine bir tanımlama getirildiği bilinmektedir (Simpson, 2004, 11).

Ortaya çıktığı ilk dönemde yerleşmiş uygulamaların terkedilmesi ve geleneksel eğitim-kariyer döngüsünün reddedilmesi olarak algılanan boşluk yıl, zaman içerisinde bu döngünün bir parçası olarak değerlendirilmeye başlanmıştır.

2.2. Boşluk Yıl İhtiyacının Sebepleri

Kişisel ölçekte boşluk yılın bireylere makul bir seçenek olarak gelmesinin sebepleri Holmlund ve diğerlerine (2006, 4)'e göre; becerilere yatırım yapılması, gündelik dertlerden uzaklaşılması, daha iyi eğitim veya kariyer fırsatlarının beklenmesi, bireysel tercihlerin ve yeteneklerin farkına varılması şeklindedir.

Kişisel beklentilerin ötesinde daha geniş bir bakış açısıyla, uluslararası boşluk yıl faaliyetlerine dahil olmanın güdüleyicileri olarak; dünyayı görmek, bireysel tecrübeleri arttırmak, kendi ülkesi hakkında yeni bir bakış açısı kazanmak, global bir vatandaş olarak küresel mirası keşfetmek, öğrenilmek istenilen bir dilin ana vatanında yaşamak, profesyonel ve finansal potansiyeli arttırmak, kendi kültürünü tanıtarak farklı coğrafyalarda oluşan basmakalıp düşünceleri yok etmek ve benzer şekilde farklı kültürlerle karşı oluşan kişisel klişelerden kurtulmak (Qian, 2013, 3) gibi beklentiler sayılmaktadır.

Boşluk yıl için izlenecek rota veya gidilecek ülke tercihi de kişilerin belirli istekleri doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. Bu isteğe tecrübenin coğrafyası denilen olgu etki etmektedir. Bu olguya göre katılımcı gitmek istediği yeri, öğrenmeyi arzu ettiği tecrübelerle ilişkili olarak seçmektedir. Örneğin; gönüllü olarak katılmak istediği çeşitli faaliyetler veya dil öğrenimi gibi daha belirgin gelişim ihtiyaçları; bireylerin güzergahlarının oluşmasında temel neden olabilmektedir (Simpson, 2004, 163).

Boşluk yıl kavramı çok sayıda farklı aktiviteyi tanımlamak için kullanılmaktadır. Planlanmış ve faydaları önceden belirlenmiş bir ara dönemin, bir kaçış veya zaman kaybı olmanın ötesinde görülmesi gerektiği ifade edilmektedir. Örneğin Avustralya'da bulunan Sydney Üniversitesi boşluk yılı, dünya ve iş yaşamı hakkında daha geniş tecrübelerin kazanılacağı; kişinin kendisini, ilgi alanlarını, değerlerini, güçlü ve zayıf yönlerini, kariyer tercihlerini daha iyi tanımasını sağlayacağı bir zaman dilimi olarak değerlendirmektedir (Lyons ve diğ., 2012, 366).

2.3. Boşluk Yıl Faaliyet Türleri

Kültürel anlamda boşluk yıl ve bu dönemde yapılacak faaliyetler ifade edildiğinde oluşan genel kanı, dünyayı gezmek ve gönüllü olarak üçüncü dünya ülkelerinde sivil toplum kuruluşları içerisinde görev almaktır. Oysa akademik çalışmalarda faaliyetlere daha kapsamlı bir sınıflama yapıldığı görülmektedir.

Literatür incelendiğinde boşluk yıl katılımcılarının yaptıkları temel faaliyetler ana başlıklarıyla; uzun süreli ve özellikle kıtalararası seyahatlere çıkma, yurtiçi veya yurtdışında kar amacı gütmeyen kuruluşlarda gönüllü olarak çalışma, ücretli veya ücretsiz stajlara katılma, ücret karşılığı çalışma, belirli sınavlara tekrar hazırlanma, çeşitli eğitim ve sertifika programlarına katılma, şeklindedir (Crawford ve Cribb, 2012, 28).

2.3.1. Seyahat Etme

Bir boşluk yıl seyahatinde ana hedef, çok sayıda farklı kültür ve coğrafya görmektir. Turizm ve turist kavramları, kapitalizm paradigması kapsamında değerlendirilen ve aralarında yakın ilişkiler bulunduğu inanılan kavramlardır. Boşluk yıl seyahatlerinin özünde ise bu genel inancı karşı, kapitalizmin zorlayıcı güçlerinden uzaklaşma ihtiyacı hisseden bir turist grubu karşımıza çıkmaktadır. Bu gruba dahil kişiler “sırt çantalılar” (backpackers) olarak isimlendirilen bir turist alt grubunu temsil etmektedir (Mendel, 2010). Sırt çantalı turistler, genel turizm tüketimlerinden farklı olarak; zorluk, tehlike, yerel halkla kültürel alışveriş gibi beklentiler taşımaktadır.

Coğrafi hareketlilik; kişisel geçişler için bir öncül olarak görülmekte ve kimlik oluşum sürecinin, kişinin farklıyı ve ötekini tanımlamasının yanısıra kendini de tanımlaması şeklinde gerçekleştiği iddia edilmektedir (Galani-Moutafi, 2000). Gençlik ile kimlik yaratımı arasındaki bu ilişki de seyahat etmeyi, bireyin sınırlarını ve bunun ötesinde kendini öğrenmesinin fiziksel ifadesi olarak değerlendirmeye sebep olmaktadır.

2.3.2. Gönüllü Çalışma

Kar amacı gütmeme, özellikle; hayırseverlik, gönüllülük, sivil toplum ve sosyal sermaye düşüncelerinin sentezi şeklinde ifade edilmektedir (Anheier, 2005, 8-9). Sayıları gün geçtikçe artan ve temel kurulum beklentisi, ulusal veya uluslararası bazda sosyal fayda sağlamak olan kar amacı gütmeyen kuruluşlar, gönüllü çalışanlarına maddi olmayan kazanç imkanları sunmaktadır. Boşluk yıl da; kariyerlerinin başındaki genç bireylere, kar amacı gütmeyen ulusal veya uluslararası organizasyonlarda gönüllülük faaliyetlerine dahil olmaları için ideal bir ara dönem yaratmaktadır.

Boşluk yıl süresince yapılabilecek gönüllülük faaliyetleri son yıllarda süratle artan bir ilginin kaynağı olmuştur. Gönüllülük projeleri; kısa, orta veya uzun süreli olabilmekte ve altyapının iyileştirilmesi, iş geliştirme, çevresel yenileme, eğitmenlik, gazetecilik, vahşi yaşamın korunması gibi birçok alanda yürütülebilmektedir (www.gapyear.com, [21.12.2015]).

Gönüllülük turizmi olarak da isimlendirilen bu faaliyetlerde turist; yalnızca yabancı bir göz olarak bir yerden geçen kişi değil, bunun yerine, gittiği bölgede yaşayan toplumun bir parçası olan ve o topluluğa pozitif katkılar sağlamayı amaçlayan bir yapıdadır. Ana fikir karşılıklı faydadır (Matthews, 2008).

Potansiyel boşluk yıl katılımcıları, gençlikleri, çok kültürlülüğü benimsemeleri ve idealist bakış açıları dolayısıyla gönüllü olarak görev alacak insanlar arayan sivil toplum kuruluşlarının ve yerel yönetimlerin odaklandığı bir kitledir. Bu faaliyetlere katılan gönüllülerin yoğun olarak boşluk yılın popüler olduğu Kanada, İngiltere, Avustralya, A.B.D. ve Avrupa ülkelerinden gelmeleri de bu ilginin dayanaksız olmadığını gösterir niteliktedir.

Callanan ve Thomas (2005) gönüllü turistleri sığ, orta ve derin gönüllüler olarak sınıflandırmaktadır. Araştırmacılara göre, kısa süreli projelere katılan gönüllülerde kişisel isteklerin etkisi daha fazladır ve bu sebepten projeden ziyade gidilecek yer daha önemli görülmektedir. Derin gönüllüler ise katıldıkları projelerde ev sahibi topluluğun yaşam koşullarını düzeltebilmek adına daha uzun zaman geçirmekte, özgecilik (altruizm) davranışlarını ön plana çıkarmakta ve kişisel arzuları ikinci plana atmaktadır (Callanan ve Thomas, 2005, 196).

Gönüllülük projelerine katılmak isteyen insanlar için internet önemli bir aracı işlevi görmektedir. Örneğin; İngiltere merkezli World Wide Volunteer (WWV) isimli kuruluşun web sitesinde bulunan gönüllülük veri tabanı (volunteering database), ulusal ve uluslararası 3000'den fazla sayıda organizasyona ve her yıl toplamda 1,9 milyon kişilik gönüllü talebine erişim imkanı sağlamaktadır. Veritabanı bu sayede her yaştan ve ilgi alanından potansiyel gönüllülere, doğru gönüllülük fırsatlarını sağlamayı hedeflemektedir (WWV, [28.12.2015]).

Gönüllü çalışmaların güncel yapısının; 1960'lardan itibaren misyonerlik, gönüllü askeri birlik veya hayırseverlik gibi öncüllerin yerini daha liberal ve gençlik merkezli bir felsefenin almış olması ile ortaya çıktığı kabul edilmektedir.

Örneğin İngiltere'de; 1958 yılında kurulan Denizaşırı Gönüllü Hizmetleri (Voluntary Services Overseas - VSO) uluslararası gönüllülüğe ve sonrasında 1962 yılında kurulan devlet destekli Toplum Hizmetleri Gönüllüleri (Community Service Volunteers - CSV) topluma entegre olmakta zorlanan gençlere, gönüllülük faaliyetlerine katılım imkanı sağlamaktaydı (Rocker, 1994).

Yine bu dönemde; Barış Gönüllüleri (Peace Corp, A.B.D. - 1960), Japonya Denizaşırı Dernek Gönüllüleri (Japan Overseas Corporation Volunteers – JOVC, 1965) ve Kanada Yönetim Hizmetleri Organizasyonu (Canadian Executive Service Organisation – CESO, 1967) gönüllülük faaliyetleri yapmak amacıyla kurulmuştur. Her üç organizasyon da uzun dönem (yaklaşık 2 sene) gönüllü yerleştirmelerine ve beceri transfer programlarına odaklanmıştır.

Bir başka örnek, dünyada en çok gönüllünün bulunduğu ifade edilen Çin Halk Cumhuriyeti'dir. Ülkenin büyüklüğü, nüfus yoğunluğu ve siyasi yapısı da hesaba katıldığında ulusal gönüllülük faaliyetlerinin kabul gördüğü ülkede, İç İşleri Bakanlığının 2007 verilerine göre, 270,000 toplumsal gönüllülük örgütü ve 30 milyondan fazla da gönüllü bulunmaktadır. Gönüllülerin 5,6 milyon kadarı da kayıtlı ve resmi olarak bu görevlerini yerine getirmektedir (China Volunteer Report, [03.12.2015]). Özellikle komünist yapının ana ayaklarından biri olan, toplumun ortak faydası (communal good) düşüncesi faaliyetlere katılımın bu denli yüksek olmasına yol açmıştır.

Gönüllülük, A.B.D. içinde, eğitim alanında da popülerlik kazanan bir olgudur. Özellikle üniversiteler, verilen eğitimin içerisinde bir zaman dilimini çeşitli gönüllü hizmet faaliyetlerine katılım planıyla, müfredatlarına dahil etmişlerdir. Hizmet öğrenme programları (service-learning programmes) olarak adlandırılan bu faaliyetler (Pless ve diğ., 2011) A.B.D. özelinde birer gönüllülük faaliyeti olarak değerlendirilebilmektedir. Bu program kapsamında yürütülen projelerin birçoğu ulusal kapsamlıyken, önemli bir kısmı da denizaşırı ülkelerde gerçekleştirilmektedir.

Gönüllülük projelerinin toplumlar tarafından desteklenmesinin altında yatan temel nedenlerden bir tanesi de, özellikle 2. Dünya Savaşı sonrası dönemde farklı kültürlerin karşılıklı olarak birbirlerini daha iyi anlamasına ve nihai sonuç olarak barış ortamının kurulmasına yol açacağı inancıyla, uluslararası eğitimin öneminin idrak edilmesidir (Crabtree, 1998).

Yukarıdaki örneklerden de anlaşılabilirce üzere; bu konuda dikkat çeken bir başka nokta, gönüllülük faaliyetlerinin vatandaşlık (ulusal veya global) duygusunu ve toplum için sorumluluk alma hissiyatını artırmasından ötürü, hem sosyalist hem de neo-liberalist politik yapıya uygunluğudur (Yates and Youniss, 1998).

Gönüllülük faaliyetlerine katılacak kişilerin de kendi beklentileri ve tercihleri doğrultusunda, yukarıdaki konulara odaklanan herhangi bir örgüte girme olanakları bulunmaktadır.

2.3.3. Stajlar

Boşluk yıl aktivitelerinden bir diğeri de özellikle yurtdışında gerçekleştirilen, kişilere yalnızca yaşam masraflarını karşılamaları amacıyla küçük ödemeler içeren veya hiçbir ücret alınmadan katılım beklenen uzun dönemli staj faaliyetleridir.

Genellikle lise ve üniversite öğrencileri tarafından talep gören bu staj projeleri diğer boşluk yıl faaliyetlerinde kazanılabilecek birçok becerinin gelişmesine katkı sağlama özelliği taşımaktadır (www.interexchange.org, [01.01.2016]). Bunun yanı sıra, kamu ve özel sektörde yer alan şirketlerde, formal bir yapı içerisinde gerçekleştirilmesi nedeniyle; katılımcıları, büyük oranda kariyer merkezli beklentiler içerisinde.

2.3.4. Diğer Boşluk Yıl Faaliyetleri

Boşluk yıl düşüncesinin ortaya çıktığı ilk dönemlerde; konu yalnızca seyahat ve gönüllülük başlıkları altında yapılan faaliyetlerle sınırlı tutulmuşken ilerleyen süreç içerisinde ülkelerin kültürel yapıları veya zaman zaman da yasal zorunluluklar nedeniyle farklı aktiviteler de kavramın çerçevesi içinde değerlendirilmeye başlamıştır.

Bu faaliyetlerden bir tanesi; kişilerin gelecekte yapmayı planladıkları bir eğitim veya kariyer girişimi amacıyla para biriktirme dönemleridir. Bu geçiş döneminde katılımcılar; kısa süreli ekonomik fayda sağlayacakları ücretli bir işte çalışmaktadırlar. Sözü edilen işler, çoğunlukla yurtiçinde ve lokal bazda ele alınmaktadır (Crawford ve Cribb, 2012).

Bir başka yaygın boşluk yıl faaliyeti de, yine farklı eğitim veya kariyer amaçları doğrultusunda sınavlara tekrardan hazırlanma süreçleridir. Özellikle birçok akademik kurum, öğrenci seçme işlemleri için başvuru alırken çeşitli uzmanlık sınav puanları istemektedir. Bunun dışında da iltica, vatandaşlık başvurusu gibi haklar iddia edebilmek için ülkeler bazı sınav sonuçlarını şart koşabilmektedir.

Son olarak da çeşitli yurtiçi veya yurtdışı eğitim ve sertifika programlarına katılım, yaygın olarak gerçekleştirilen boşluk yıl aktiviteleri içerisinde kabul edilmektedir (Crawford ve Cribb, 2012). Kariyerlerinin ilerleyen aşamalarındaki profesyoneller tarafından dahi sıklıkla tercih edilebilen bu faaliyetler, spesifik konularda uzmanlaşma odaklı olmaktadır.

2.4. Boşluk Yıl Faaliyetlerine Katılımın Faydaları

Boşluk yıl kavramı; literatürde sınırlı sayıda araştırmaya konu olmuş ve çoğunlukla gençlikten yetişkinliğe geçen bireylerin hayatlarına pozitif katkılar sağladığı değerlendirmeleri yapılmıştır. Konuyla alakalı yapılan araştırmalarda boşluk yıl faaliyetlerinin; uluslararası anlayışı arttırdığı, toplumlarla özdeşleşen klişeleri yok ettiği, değerlerin değiş tokuşu ve karşılıklı fayda sayesinde küresel vatandaşlık duygusunun gelişmesine yol açtığı ifade edilmiştir (Blackburn ve diğ., 2005; Matthews, 2008; Lyons ve diğ., 2012).

Boşluk yıl faaliyetlerinden elde edilen bireysel kazanımlar; bağımsızlık, olgunlaşma, kişisel sorumluluk üstlenme ve sosyal adaptasyon olarak dört ana kategoriye ayrılmaktadır. Bunların haricinde katılımcıların; etkili iletişim, organizasyonel takım çalışması becerileri gibi sosyal yetenek kazanımları sağladıkları ifade edilmektedir (Heath, 2007).

Roberts tarafından 2004 senesinde gönüllü çalışma faaliyetinden dönen bireylerle yapılan bir niceliksel çalışmanın bulguları; boşluk yıl faaliyetinde elde edilen tecrübelerin, kişiler anavatanlarına döndükten sonra onlara istihdam sağladığı yönündedir.

Jones da (2005, 87) boşluk yılın dönüştürücü olabildiğini ve katılımcıların çok kültürlü ortamdan kaynaklı olarak kapsamlı bir öğrenme ortamına dahil olduklarını iddia etmiştir. Bu ortam kozmopolit bir kimlik oluşumuna, dolayısıyla da küresel vatandaşlığa giden bir yol açmaktadır.

Sonrasında O'Reilly (2006, 1012); uzun süreli, iyi organize edilmiş bir seyahat aracılığıyla edinilmiş beceri ve yetilerin, özellikle esnek çalışma şartlarında kişiyi rakiplerinin önüne geçirebileceğini ileri sürmüştür.

Boşluk yıl, kişilerin istihdam ve eğitim imkanlarının gelişmesine olanak sağlamaktadır. Çalışma yaşamına da; verimliliği, yaratıcılığı ve işgören moralini artırma yoluyla pozitif katkılar sağlamaktadır.

Eğitim hayatlarına veya kariyerlerine ara veren genç bireyler, kişisel gelişim ve kariyer tercihlerini tekrardan formüle etme açılarından önemli bir şans elde etmektedir. Aynı zamanda dil becerileri gibi, onları daha istihdam edilebilir hale getiren, çeşitli beceriler kazanabilmektedir (Cremin, 2007).

Boşluk yıl süresince yapılan bireysel gelişim aktiviteleri, gelecekte yapılması planlanan eğitim veya kariyer çalışmalarıyla uyumlu bir hal alabilmektedir. Zaman yönetimi gibi iş piyasasıyla yakından ilişkili becerilerin yanı sıra, sosyal beceriler ve dil edinimleri de bu aktivitelere örnek olarak gösterilebilmektedir (Holmlund ve diğ., 2006, 4).

Desforges, bazı durumlarda boşluk yıl faaliyetlerinden kazanılan kültürel sermayenin, yaşanılan ülkeye dönüldüğünde ekonomik sermayeye dönüşebileceğini iddia etmiştir (aktaran Lyons ve diğ., 2012, 367).

Bir boşluk yıl faaliyeti, katılımcılarına öz kimlik geliştirme fırsatı da tanımaktadır (Noy, 2004). Bu faaliyetlere evvelden katılan genç bireyler ile ilgili olarak; daha yüksek performans çıktılarına eriştikleri, kariyer gelişiminde ani sıçramalar yaptıkları, istihdam edilme oranlarının yükseldiği ve süreç boyunca çeşitli yaşamsal beceriler edindikleri bildirilmektedir (Jones, 2004).

Son olarak boşluk yıl, kişisel öncelikler ve yeteneklerle alakalı var olan belirsizliklere bir cevap olarak düşünülebilmektedir. Bu yönüyle kişinin yanlış yaşam veya kariyer rotaları üzerinden hareket etmesini, başlangıç aşamasında engelleyerek, hem kişisel hem de toplumsal fayda sağlayabilmektedir.

Kazanımlar daha makro bağlamda değerlendirildiğinde ise karşımıza çeşitli güncel düşünce ve inanışlar gelmektedir. Boşluk yıl faaliyetlerinden küresel manada elde edilecek faydalardan bahsedilirken konu, etik turizm düşüncesi çerçevesinde yorumlanabilmektedir. Özellikle gönüllülük faaliyetlerinin sosyal fayda düşüncesi temeline dayanan yapısı, katılımcılarına sağladığı pozitif katkıların yanısıra gönüllülerin gittikleri yerlere ve o bölgedeki yerel yaşama çeşitli artılar kazandırmaktadır.

Eko veya etik turizm de, turizm endüstrisinin yarattığı negatif etkileri minimize etmeye ve hatta ters yöne çevirmeye çalışan; yerel ürün ve hizmet kullanma, çevre hassasetini gözeten uygulamalar yürütme, dürüst ticaret taahhütleri verme gibi faaliyetlerden oluşmaktadır. Politik olarak doğrucu bu yeni nesil turizm veya Butcher ve Smith'in (2010) tanımladığı şekliyle “yeni ahlaki turist” (new moral tourist), klasik turizm faaliyetlerinin ev sahibi ülkenin kültürüne ve çevresel koşullarına zarar verdiğine işaret etmektedir. Bu düşünceye göre turizm, artık masum bir zevk değildir ve başta gönüllülük faaliyetleri olmak üzere yeni yaklaşımlarla negatif etkilerin yok edilmesi gerekmektedir. Araştırmacılar; geniş bağlamda gönüllülük faaliyetlerinin vatandaşlık duygusunun ortaya çıkmasına, spesifik olarak da uluslararası gönüllülük faaliyetlerinin küresel vatandaşlık davranışlarının gelişmesine sebep olduğunu; dolayısıyla da kavramların klasik turizm faaliyetlerinin negatif etkilerine tepki olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler.

Heath 2007’de yaptığı tanımlamada, boşluk yılı; sosyal becerilerin inşaa edilmesini ve bireylerin özgeçmişlerinde yer alarak iş rekabetinde ön plana çıkmasını sağlayan tecrübeler olarak kavramsallaştırmıştır.

Boşluk yıl projelerine katılanların genel özelliklerini inceleyen İsveç merkezli bir çalışmanın sonuç özetine bakıldığında da; kadınların boşluk yıl faaliyetlerine katılım oranlarının erkeklerden düşük olduğu saptanmıştır. İskandinav kökenli olmayanların ve lise döneminde yüksek not ortalaması tutturan öğrencilerin de faaliyetlere katılım oranlarının daha düşük olduğu görülmektedir. (Holmlund ve diğ., 2006, 19).

Bununla birlikte boşluk yıl faaliyetlerini basitçe kariyer geliştirici aktiviteler olarak isimlendirmek çoğu zaman kolay olmayabilmektedir. Konunun faydalarını, istihdam piyasasında daha talep edilebilir olma noktasında destekleyici informal özellikler kazanılan bir dönem, olarak tanımlamak daha açıklayıcıdır. Burada boşluk yılın tutarlılığı, kazanımlarının beklenmedik veya normal olmayan koşullarda elde edilmesi ve formal tecrübe kazanılamayan bu dönemde iş piyasasındaki rekabetçi avantajın yok olmasını engellemesidir (Cremin, 2007, 538-539).

Söderman and Snead'in bulguları da (2008) denizaşırı ülkelerde gerçekleşen gönüllü çalışmalara katılımın, gelecekteki akademik ve profesyonel kariyer gelişimleri için kullanışlı birer aracı oldukları yönündedir. Araştırmacılara göre; karşılıklı fayda ilkesi dolayısıyla boşluk yıl projelerinin, katılımcılara evlerine döndükten sonra dahi çeşitli artıları olmaktadır.

Butcher ve Smith (2010, 33) ise yaptıkları çalışmada; katılımcıların, topluma fayda sağlama arzularını içselleştirdikleri bulgusuna ulaşmışlardır.

İlerleyen döneme bakıldığında Crawford ve Cribb (2012, 55) tarafından hazırlanan raporun konuyla alakalı İngiltere'de yapılan ilk niceliksel çalışma olma özelliğini taşıdığı görülmektedir. Araştırma; İngiltere'de 18-19 yaş grubu içerisindeki boşluk yıl katılımcılarının amaçları, özellikleri ve katıldıkları faaliyetler üzerine yürütülmüştür. Aynı zamanda araştırmanın konusu olan katılımcıların yaşamlarının ilerleyen aşamalarında boşluk yıl faaliyetlerinden ne şekilde etkilendikleri de anlaşılmaya çalışılmıştır.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre boşluk yıl katılımcıları; özellikle ebeveynleri üniversite eğitimi almış ve hane gelir düzeyi yüksek, sosyo ekonomik durumu gelişmiş ailelerden gelmektedir. Boşluk yıl faaliyetine katılan kişilerin yaklaşık yüzde 30'unun annesi üniversite mezunuyken, bu rakam lise sonrası direkt üniversite eğitimine başlayan bireylerde yüzde 20 civarında, hem boşluk yıl faaliyetlerine hem de akademik faaliyetlere katılmayanlarda ise yüzde 6 civarındadır.

İngiltere merkezli araştırmanın, boşluk yıl katılımcılarının karakteristikleri ile alakalı genel bulguları ise şu şekildedir (Crawford ve Cribb, 2012 33-34):

- Annesi üniversite mezunu bireylerin faaliyetlere katılımı yüzde 4,7 daha olasıdır.
- Geniş ailelerden gelmek katılım ihtimalini arttırmaktadır. Kişinin sahip olduğu her bir kardeş, bireyin boşluk yıla katılım ihtimalini yüzde 1,6 oranında yükseltmektedir.
- Katılımcıların alkol, uyuşturucu gibi zararlı alışkanlıklara sahip olma ihtimalleri yaklaşık yüzde 4,5 daha yüksektir
- Afrika, Hindistan ve Bangladeş kökenli bireylerin boşluk yıl faaliyetlerine katılım oranları sırasıyla yüzde 10, 9 ve 14 daha düşüktür.
- Katılımcıların kendi öz yeteneklerine olan inancı daha düşüktür.

Çalışmanın son bulgusunda belirtilen; boşluk yıl faaliyetlerine katılan veya katılmayan kişilerin yetenekleri değil, var olan yeteneklere olan güven duygusudur. Bu nedenle, boşluk yıl faaliyetlerinin öz yeteneklerin geliştirilmesine yönelik faydaları olduğuna dair var olan inanış, faaliyetlere katılımın temel nedenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Öte yandan, gönüllülük turizmi aracılığıyla farklı kültürlerle karşılaşmanın bireyin kendi hayatını ve kariyer yörüngelerini de yeniden değerlendirmesi sonucunu doğurduğu ifade edilmektedir (Lyons ve diğ., 2012).

Yine üniversite öğrencilerinin boşluk yıl algılarını hem faydaları hem de kısıtlayıcıları bakımından araştırma amacıyla, Rui Qian tarafından yürütülen çalışmada ulaşılan bulgulara göre; her ne kadar araştırma örneklemini oluşturan tüm katılımcıların boşluk yıl algısı pozitif olsa da, öğrencilerin okudukları bölümlerin bu algının düzeyini etkilediği görülmektedir. Araştırmada; iletişim alanında eğitim gören öğrencilerin en üst seviyede pozitif algı sahibi oldukları, buna karşın en düşük pozitif algı sahibi grubun ise sağlık alanında eğitim görenler oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda evelden uluslararası seyahat tecrübesi olan öğrencilerin de boşluk yıl algılarının daha pozitif yönde olduğu saptanmıştır (Qian, 2013, 44-49).

Konuya ilişkin negatif yorumlara bakıldığında; bireylerin geldikleri ülkelerde belirli sertifikasyonları ve tecrübeleri olmadan yapamayacakları öğretmenlik, tıbbi bakım ve inşaat işleri gibi uzmanlık gerektiren mesleklere, misafir oldukları ülkelerde katılım imkanları yaratılması durumu eleştirilmektedir. Örneğin; 16 farklı ülkede

gönüllülük projeleri yürüten Travellers Worldwide isimli kurum; pazarlama stratejilerinde bu durumu kişiler için bir avantaj olarak göstermekte ve projelere katılım için herhangi bir formal eğitime gerek olmadığını vurgulamaktadır (Simpson, 2004, 112-113).

Sertifika ve niteliklerden bağımsız olarak bir projede yer alma imkanı kişilere de cazip gelmektedir. Çünkü bu yolla katılımcılar; yaşadıkları ülkelerde elde edemeyecekleri, özgeçmiş ve profesyonel yaşam geliştirme fırsatlarına hızlıca ulaşmış olmaktadır.

Pearce ve Coghlan (2008, p. 134) gönüllülük turizmi başta olmak üzere boşluk yıl faaliyetlerinin artan popüleritesinin; ebeveynlerin uzun süreli finansal desteği dolayısıyla uzayan duygusal ergenlik dönemi, yaygın internet kullanımı ve bu sayede seyahat fırsatlarına daha kolay erişim, uzun dönemli planlar konusunda bireylerin daha az kaygı duyması, küresel problemler konusunda artan farkındalık gibi Y kuşağı özellikleriyle bağlantılı olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Çalışmaların odağında boşluk yılın öğrenme ve eğitim noktalarında kişilere fayda sağladığı konusu bulunmaktadır. Boşluk yıl faaliyetleri katılımcılarına ithafen söylenen ufuklarını genişletme fikri de bu faydalarla bağdaşmaktadır. Fakat her ne kadar eğitim sürecini boşluk yıl faaliyetlerine bağlayan çalışmalar yapılmış olsa da bu hipotezi eleştirenler herhangi bir tecrübenin kaçınılmaz sonucunun öğrenme olduğu iddiasında bulunmaktadır.

Özellikle refah düzeyi yüksek toplumlardan insani gelişmişlik düzeyi düşük olan bölgelere giden katılımcıların; tarihsel öncülleri olan misyonerler gibi, üzerlerindeki etkisi daha az olmakla birlikte, hala çeşitli ahlaki gündemlerinin olduğu ileri sürülmüştür (Simpson, 2004, 23). Bugün hala az gelişmiş ülkelere çeşitli sosyal fayda amaçlı projeler aracılığıyla giden kişilerin o bölgelere “medeniyet” götürdüklerine dair inanışları da bu çerçevede değerlendirilebilmektedir.

Holmlund ve diğerlerinin yürüttüğü araştırmadan (2006, 5) elde edilen bulgular da; boşluk yılın, gelecekte elde edilecek kazancı negatif yönde etkilediği yönündedir. Bu araştırmaya göre; üniversite öncesi ve dönemi içerisinde boşluk yıl faaliyetlerine katılan bireyler, 30 yaşına geldiklerinde faaliyetlere katılmayan muadillerine göre daha az para kazanmaktadır. Faaliyetlerin süresi uzadıkça bu maddi fark daha da artmaktadır. Öte yandan 30’lu yaşlarda kendini hissettiren maddi kazanım farklarının

40'lı yaşlara gelindiğinde ise büyük oranda ortadan kalktığı saptanmıştır. Yine de 2 yıl süren bir boşluk yıl faaliyetinin yaşattığı maddi kaybın bugünkü değerinin; 40 yaşında bir çalışanın yıllık gelirinin yaklaşık yüzde 50'si olduğu belirlenmiştir.

Raymond ve Hall (2008, 530); gönüllü çalışma projelerinin dikkatli bir şekilde yönetilmesi gerektiğini, aksi takdirde kültürel yanlış anlaşılmaları ve kalıplamış toplumsal klişeleri pekiştireceğini vurgulamışlardır.

Sin (2009, 497) yaptığı çalışmada, gönüllü turistlerin seyahat ettikleri yerlerden geçip gitme arzularının o bölgeye katkı sağlama motivasyonlarından daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Araştırmacı, birçok gönüllü turistin kendisiyle alakalı bencil amaçlarını tatmin etmek düşüncesinde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Holmlund ve diğerlerinin çalışmasında elde edilen bulgularla benzer şekilde, Crawford ve Cribb (2012, 6) tarafından yapılan çalışmadan elde edilen negatif sonuç da, lise eğitimi sonrası ara vermeden üniversite eğitimine başlayan kişilerle boşluk yıl faaliyetlerine katılan kişiler kıyaslandığında, ilk grubun 30 yaşına geldiğinde daha yüksek saat ücreti ve haftalık kazanç elde ettiğidir. Bu farkın 34-38 yaşları arasında küçülerek devam ettiği de bulgular arasındadır.

Çalışmalardan çıkan bir başka sonuç da; boşluk yıl turizmini küresel vatandaşlık davranışıyla bağdaştıran genel kanının aksine, iki kavram arasındaki bağlantının deneysel olarak henüz desteklenmediği yönündedir (Lyons ve diğ., 2012, 373).

Sonuç olarak; özellikle genç katılımcıları ne şekilde etkilediği noktasında yürütülen çalışmalar olmakla birlikte, boşluk yılın farklı değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırma eksiklikleri küresel ölçekte de kendini göstermektedir. Öte yandan kavramın, bu araştırmanın değişkenlerinden bir tanesi olarak seçilmesinin arkasındaki ana etken; Kuzey Amerika, İngiltere, Kuzey Avrupa ve Avustralya gibi refah bölgeleri özelinde yapılmış çalışmalar olmasına rağmen, Türkçe literatürde konu hakkında herhangi bir öncül çalışmanın olmamasıdır. Türkiye'nin sosyo ekonomik ve sosya kültürel bir dönüşüm içerisinde olması, genç nüfus eğitim seviyesinin, kariyer beklentilerinin ve işletme yapılarının bahsi geçen bölgelerle benzerliklerinin artması, küresel vatandaşlık düşüncesinin ülkemizde de yaygınlaşması gibi nedenlerle bu araştırmanın; ilerleyen dönemde konunun Türkiye ölçeğinde de akademik öneminin artacağı öngörüsüne dayanarak, boşluk yıl kavramı hakkında bir kaynak rolü üstleneceği umut edilmektedir.

2.5. Türkiye’de Boşluk Yıl Uygulamaları

Ülkemizde, akademik çalışmaların eksikliği dolayısıyla, konunun sınırları yurtdışında olduğu gibi çizilmemiş olsa da; boşluk yıl tanımlaması içerisinde değerlendirilebilecek farklı uygulamalar olduğu görülmektedir.

Gelişmiş toplumlarda, çoğunlukla genç nüfusun üçüncü dünya ülkelerindeki gönüllü faaliyetlere katılımı şeklinde gerçekleşen boşluk yıl; ülkemizde, Avrupa ve Amerika başta olmak üzere modern dünyaya bir erişim kanalı olarak daha kariyer merkezli değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda; başta İngilizce olmak üzere yabancı dil öğrenme amacıyla yurtdışında belli bir süre geçirme, ülkemizde sık karşılaşılan boşluk yıl faaliyetlerindendir. İngiltere’de dil eğitimi alan uluslararası öğrenci sayılarına bakıldığında Türkiye’nin 8. sırada olduğu; bu öğrencilerin toplamda aldıkları eğitim süresi kıyaslandığında ise ülkemizin 7. sıraya yükseldiği görülmektedir (English UK, 2013). A.B.D. rakamlarına bakıldığında da bu verilere benzer sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Türk vatandaşları dil öğrenmek amacıyla ülkeye gelen yabancı öğrenciler içerisinde dünya genelinde ilk 10, Avrupa genelinde ilk 3 içerisinde yer almaktadır (British Council, 2006). Yurtdışı eğitimlerin bir diğer ayağında da bireyler, kısa veya uzun dönemli sertifika programlarına katılmaktadır.

Holmlund ve diğerlerinin (2006, 4) İsveç örneğinde ortaya koyduğu boşluk yıl faaliyet sınıflamasına benzer olarak ülkemizde de askerlik, tüm erkek vatandaşlar için zorunlu bir boşluk yıl uygulaması olarak değerlendirilebilir.

Türkiye’de en sık rastlanan boşluk yıl faaliyeti ise, akademik ilerleme veya kamuda kariyer yapma amaçlarıyla girilen sınavlara hazırlanma evreleridir. Yılın farklı zamanlarında yapılan YGS, LYS, KPSS, TUS, ALES vb. birçok sınav bulunmaktadır. Örneğin; 2015 senesinde yapılan Yüksek Öğrenime Geçiş Sınavı’na (YGS) giren yaklaşık 2 milyon katılımcının yalnızca yüzde 44’ü ilk sınav tecrübesini yaşamıştır (osym.gov.tr, [31.12.2015]).

Bunun dışında özellikle öğrenci ve genç nüfus içerisinde talep gören, kısa ve orta vadeli interrail ve benzeri Avrupa seyahatleri de yoğun katılım olan boşluk yıl faaliyetlerindendir.

Öte yandan gönüllülük; ülkemiz ölçeğinde yıllar içerisinde önem kazanmakla birlikte katılım henüz yeterli seviyelerde görülmemektedir. Gönüllülük faaliyetlerine katılım konusunda Türk Eğitim Vakfı tarafından yapılan kamuoyu araştırması, ülkemizde kentsel yerleşim alanlarında yaşayan 18-35 yaş arası gençlerin yalnızca yüzde 5'lik bir kısmının bu tür faaliyetlerin içerisinde yer aldığını ortaya çıkarmıştır. Türkiye'nin 55 ülke arasında sonuncu olduğu bu konuda sonuçlar; faaliyetlere A.B.D'de yüzde 71, Hollanda'da yüzde 49, Hindistan'da yüzde 35 oranında katılım olduğunu göstermektedir (www.siviltoplumakademisi.org.tr, [26.12.2015]).

Daha evvelden de söz edildiği gibi uluslararası faaliyet katılımcıları ise, çoğunlukla Avrupa'da gerçekleşen projelere gitme eğilimi göstermektedir. Araştırma kapsamında incelenecek olan Avrupa Gönüllü Hizmeti projeleri de Türk katılımcılarına bu beklenti doğrultusunda fırsatlar sunduğundan ötürü büyüyen bir ilgi görmektedir.

Yurtdışından da boşluk yıl katılımcıları Türkiye'ye çeşitli faaliyetler gerçekleştirmek amacıyla gelebilmektedir. Sırt çantası turları, macera sporları turları, çevre ve nadide hayvan türleri koruma (gapyear.com, [31.12.2015]) amaçlı gönüllülükler ve özellikle son dönemde ortaya çıkan mülteci krizleriyle alakalı çeşitli gönüllülük faaliyetleri bu kapsamda değerlendirilebilmektedir.

3. KARIYER GEÇİŞİ (CAREER TRANSITION)

Çalışmanın bu bölümünde kariyer geçişiyle alakalı tanımlamalar, geçişin güdüleyicileri ve çeşitleri, konuyla ilişkili teoriler ve yapılmış akademik araştırma örneklerinden söz edilmektedir. Her ne şekilde gerçekleşirse gerçekleşsin, kariyer geçişleri günümüz iş yaşamında hem kaçınılmaz hem de arzu edilir (Baruch, 2004) faaliyetler olarak değerlendirilmektedir.

Diğer yandan önemiyle ters orantılı olarak, işletme ve insan kaynakları alanlarında kariyer geçişi kavramı hakkında yapılmış akademik çalışmaların hem ülkemiz hem de dünya ölçeğinde; liderlik modelleri/davranışları, örgütsel bağlılık/gelişim/tatmin/vatandaşlık gibi konularla kıyasladığında oldukça dar kapsamlı kaldığı görülmektedir.

Kariyer kelimesi “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” anlamına gelmektedir (TDK, [08.01.2016]).

Bugün geleneksel tanımlamasının ötesinde, kariyer; bir işte geçirilen sürenin çok daha fazlasını ifade etmektedir. İş; birey için bir kimlik oluşturabileceği, yaratıcılığını ortaya koyabileceği, statü elde edebileceği, sosyal ilişki ağları kurabileceği ve yaşama meydan okuyabileceği yapılandırılmış bir ortam sunmaktadır (Baruch (2004, 59).

Kariyer konusunda gerçekleşen düşünce devrimi sonucunda, kariyer süreci içerisinde birden fazla iş ya da işletmede görev alma, hiyerarşik düzenin geleneksel önemini yitirmesi, organizasyon temelli kariyer ve bağlılık görüşlerinin yerini bireysel kariyer ve öz-yönetim kavramlarına bırakması vb. değişimlerle karşılaşılmaktadır (Seymen, 2004, 79).

Periyodik meslek değişikliği, yönetim düşüncesi içerisinde normalleşmeye başladıkça kariyer konusunda da; dinamik/değişken (protean), sınırsız (boundaryless), kararlı (steady state), sarmal (spiral), geçici/sürekli (transitory) şeklinde yeni tanımlamalar ortaya çıkmaktadır (van Rensburg ve Ukpere, 2014, 731).

Tüm bu yeni, değişim odaklı kariyer fırsatları, bireylerin çeşitli formlarda kariyer geçişi yapma düşüncesine sahip olmalarına sebebiyet vermektedir.

Geçiş, insan yaşamının herhangi bir döneminde, belirli zaman dilimlerinde gerçekleşen kısa süreli değişim süreçleri olarak ifade edilmektedir. Bu geçişler, dahil olunan bir olayın başlangıcı ya da sonucu olabilmekle birlikte; kariyer değişimleri, kaza, evlilik, boşanma ve ölüm gibi umulmadık şekilde de gerçekleşebilmektedir (Zorver, 2011, 25).

Schlossberg (1981, 5) geçişi; kişinin etrafında değişimler olduğunu varsaydığı ve bunlara karşılık olarak kendi davranış ve ilişkilerinin de değiştiği bir evre olarak tanımlamaktadır. Araştırmacı, bireylerin herhangi bir yaşamsal değişime nasıl uyum sağlayacaklarının üç temel faktör üzerinden belirlendiğini ileri sürmektedir. Bu faktörler; kişinin geçişi nasıl algıladığı (vakitli mi vakitsiz mi, yavaş yavaş mı aniden mi, geçici mi kalıcı mı veya belirsiz mi), geçişin öncesinin ve sonrasının özellikleri (çeşitli destek sistemlerinin ve gruplarının olaya dahil olup olmadıkları), bireylerin karakteristik özellikleri (psiko-sosyal yeterlilikleri, cinsiyet rol tanımları), şeklindedir.

Konuyla ilgili bir başka tanımlamada ise geçişlerin, normatif ve normatif olmayan şeklinde iki çeşiti olduğu ifade edilmektedir. Normatif olmayan geçişlerde, geçişe sebep olan olay gerçekleşmeden önce tahmin edilemez bir yapıdayken; normatif geçişler ise tüm insanların tecrübe ettikleri yaşlanma gibi kaçınılmaz geçişlerdir Baltes ve diğ., 1980).

Geçiş kavramı; doğumdan ölüme kadar bir insan hayatının tümünde var olması beklenen değişimleri kavramsallaştırma amacı taşıırken; konuya kariyer perspektifinden yaklaşarak, bireyin kariyer değişim evrelerine odaklanan görüşler ve tanımlamalar da mevcuttur.

3.1. Kariyer Geçişi Kavramı

21. yüzyılda çalışma yaşamının önemi ve bu süreç içerisindeki geçişler dramatik bir oranda artış göstermiştir. Batı toplumlarında 1970'lere, Türkiye'de ise daha yakın sayılabilecek tarihlere kadar birçok işgören; hiyerarşik yapıdaki pozisyonları ne olursa olsun, tüm kariyerleri boyunca aynı örgüt ve aynı şehirde kalmayı iş yaşamında başarı olarak algılamaktaydı.

Günümüzde de azımsanmayacak kadar büyük bir çalışan grubu benzer düşüncelere sahip olsa da, iş yaşamındaki yüksek belirsizlik düzeyleri, çoğunluğun daha esnek bir kariyer düşüncesine sahip olmasına sebebiyet vermiştir. Yer değiştirme (relocation), küçülme, değişim mühendisliği gibi moda işletme terimlerinin tanımladığı bu belirsizlikler; kariyer geçişlerini günümüz kariyer düşüncesinin olmazsa olmaz bir parçası haline getirmiştir. Benzer şekilde, bireysel ölçekte de çalışanlar arasında, iş ve kariyerleri üzerinde daha fazla öz kontrol ve yönetime izin vermesinden ötürü, gittikçe büyüyen; daha anlamlı bir mesleki hayat ve esnek kariyer yapısı beklentisi ortaya çıkmıştır (Waterman ve diğ., 1994).

Akademik çalışmalarda; iş yaşamının insan faaliyetlerinin merkezinde yer aldığı görüşü dolayısıyla, bu alandaki geçişlerin işgörenlerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkiledikleri görüşü ağırlık kazanmaktadır. Bu nedenle de; iş yaşamı vesilesiyle kişinin tüm hayat tatmininin artması, sağlıklı bireylerden oluşan bir toplumun kurulması için makul bir geçiş sürecinin ve bu süreci kolaylaştırıcı faaliyetlerin var olması gerekmektedir (So, 2010, 6).

Super (1980), işgörenlerin kariyer gelişim dönemlerinin birinden diğerine geçerken, kariyer geçişleri yaşadıklarına değinmektedir. Genel kabul görmüş anlamıyla kariyer geçişi (career transition); bireylerin kariyer değişiklikleri yaşarken geçirdikleri, birbirini takip eden kariyer durumlarıdır. Kariyer geçiş durumunu ortaya çıkaran bu geçişler; aynı iş ve iş yeri dahilinde, farklı işyeri ya da işveren dahilinde, aynı veya tamamıyla farklı bir mesleki alanda gerçekleşebilmektedir (Heppner, 1998).

Özellikle Y kuşağının iş hayatında baskın çalışan grubu olmaya başlaması, yönetim yaklaşımlarının bu grubun üyelerinin özellikleri doğrultusunda yol almasına sebebiyet vermektedir. Y kuşağı; işgören sadakati düşük fakat güçlü bir çalışma etiği olan, çok kültürlülüğü arzulayan, kendine güvenli, iyi eğitilmiş, açık fikirli, zorluklara meydan okumayı seven ve aynı anda çok fazla görevi yerine getirmek isteyen bireyler olarak karakterize edilmektedir (Cairncross ve Buultjens, 2007). Bu bağlamda Y kuşağı ve arkasından gelmekte olan Z kuşağının artan değişim talepleri kariyer geçişi kavramının uzun vadede öneminin daha da artacağı öngörüsüne sebebiyet vermektedir.

3.2. Kariyer Geçiş Teorileri

Kariyer teorisi bağlamında incelendiğinde özellikle A.B.D. ve Avrupa temelli batı iş dünyası üzerinden kariyer kavramının tanımlandığı görölmektedir. Örneğin, Frank Parsons tarafından yapılmış ve ideal kariyer tercihinin metodolojisini ortaya koymayı amaçlayan çalışmada; yetenekler, kaynaklar, kişilik gibi bireysel özellikler ile ücret, çevre gibi iş faktörlerinin uyumunun mesleki başarıyı yarattığı iddia edilmiştir (Kazuyuki and Kuo-Lin, 2006: 21).

Bu çalışmanın sonrasında, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ise, kariyer geçişi konusyla ilişkili çok sayıda düşünce ve teori ortaya çıkmıştır. Sözü edilen, genel kabul görmüş ve kendisinden sonra yapılan çalışmalara öncül olmayı başarmış teorilerden bazıları kariyer geçişi konusunu destekleyici nitelikteyken, bazıları direk olarak kavram üzerine odaklanmışlardır. Sözü edilen destekleyici teorilerden çalışmada kullanılmış olanlar şu şekildedir.

3.2.1. Super'in Kariyer Gelişim Kuramı

Donald Super; 1950'lerde başladığı araştırmaları, yıllar içinde çeşitli eklemelerle güncelleyerek gelişim kuramını ortaya koymuştur. Yaşam döngüsü yaklaşımı olarak da isimlendirilen teori, temel olarak, insan hayatının yaşla ilişkili çeşitli alt gruplara ayrıldığını ve her bir alt grupta farklı rol görevlerinin yerine getirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir (Kazuyuki and Kuo-Lin, 2006: 26-27).

Teoride belirtilen gelişimsel aşamalardan; fiziksel ve psikolojik büyüme dönemi (growth); 0-14 yaş aralığında gerçekleşmekte ve hayal, ilgi, yetenek alt basamakları bulunmaktadır. Keşfetme dönemi (exploration); 15-24 yaş aralığında gerçekleşmekte ve deneme, özelleşme, uygulama alt basamakları bulunmaktadır. Yerleşme/kurulma dönemi (establishment); 25-44 yaş aralığında gerçekleşmekte ve sınama, sağlamlaştırma alt basamakları bulunmaktadır. İşi devam ettirme dönemi (maintenance); 45-64 yaş aralığında gerçekleşmektedir. Son olarak da düşüş dönemi (decline); 65 yaş üstünde gerçekleşmekte ve yavaşlama, emeklilik alt basamakları bulunmaktadır (Super, 1980; Zorver ve Owen, 2014, 315);

Öte yandan modelde; kronolojik olarak yaşam evreleri süresince tanımlanmış görevlerin, farklı aşamalarda kişinin karşısına çıkmayacağına dair kesin bir sınırlama getirilmemektedir.

Super tarafından ortaya konan kariyer gelişim modelinden yola çıkarak konuya farklı sınıflamalar getiren araştırmacılar da bulunmaktadır.

Örneğin; Levinson (1986); ilk yetişkinliğe geçiş (17-22 yaş aralığı), yetişkin dünyasına giriş (23-27 yaş aralığı), 30 yaş geçişi (28-33 yaş aralığı), yerleşme (33-40 yaş aralığı), orta yaş geçişi (40-45 yaş aralığı), orta erişkinliğe geçiş (45-50 yaş aralığı), 50 yaş değişimi (50-55 yaş aralığı), orta erişkinliğin sonu (55-60 yaş aralığı), son erişkinliğe geçiş (60-65 yaş aralığı), son erişkinlik (65+ yaş) olmak üzere 10 aşamalı;

Hall ve Mansfield (1975), bireysel ihtiyaçlar ile kariyerle ilgili beklenti ve koşullar çerçevesinde; erken kariyer (20-34 yaş aralığı), orta kariyer (35-49 yaş aralığı) ve geç kariyer (50+ yaş) olmak üzere 3 aşamalı;

Greenhaus, Callanan ve Godshalk ise; meslek seçim evresi (0-18 yaş aralığı), örgüte giriş evresi (18-25 yaş aralığı), erken kariyer evresi (25-40 yaş aralığı), orta kariyer evresi (40-55 yaş aralığı), geç kariyer evresi (55+ yaş) olmak üzere 5 aşamalı; kariyer gelişim modelleri kurgulamışlardır (Zorver, 2011, 22-24).

3.2.2. Kişi-Çevre Uyumu Modeli

Kariyer geçişi kavramının kariyer değişiminden farklı algılandığı görülmektedir. Bu ayrımın arkasında yatan ana etken, değişimin bireyin etrafındaki dünyada meydana gelen olaylarda tanımlanması; buna karşın geçişin, içsel bir süreç olması ve değişimlere karşı verilen cevaplar dolayısıyla ortaya çıkmasıdır (So, 2010, 17). Bu nedenle de; kariyer geçişinden söz edilirken, hem kişisel süreçlerden hem de çevresel etkilerden söz edilmesi beklenmektedir.

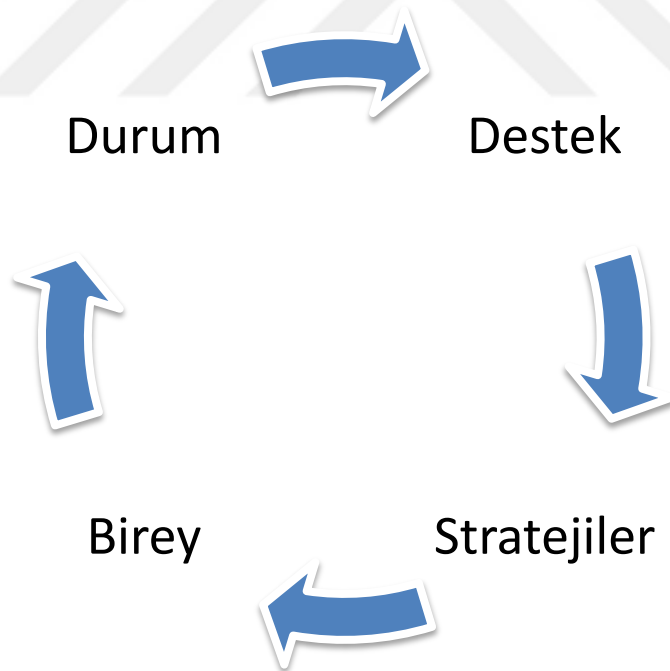
Kişi-çevre uyumu (person-environment fit) düşüncesi de (Caplan, 1987); geçişin özünü oluşturan bu iki ana başlığa odaklanmaktadır. Model; birey ile kariyer çevresinin çeşitli yönlerinin geçimliliğini tanımlamaktadır. Kişi-çevre uyumunun; kişi-meslek (person-vocation), kişi-iş (person-job), kişi-organizasyon (person-organization) ve kişi-grup (person-group) olmak üzere 4 alt boyutu olduğu vurgulanmaktadır (So, 2010, 17).

Yukarıdaki iki destekleyici teorinin yanısıra direk olarak kariyer geçiş kavramına odaklanan teoriler de literatürde yer almaktadır.

3.2.3. Scholessberg'in 4S Geçiş Teorisi

Herhangi bir kişinin, göreceli durağanlıktan geçiş durumuna doğru hareket etmeye başladığı andan itibaren; bu harekete vereceği cevap, bireyin değişimi değerlendirmesine bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. Schlossberg (1981, 7); bir geçişin, ancak tecrübe eden kişi tarafından geçiş olarak tanımlanması durumunda kabul edilebilir olduğunu vurgulamaktadır. Bir olay; yetişkin rollerini, rutinleri, varsayımları ve ilişkileri hangi ölçüde değiştiriyorsa, kişi geçişten o derecede etkilenmektedir (Sargent ve Schlossberg, 1988, 58).

Bir geçişin anlaşılabilmesi için; türünün, içeriğinin ve etkilerinin hesaba katılması gerekmektedir. Schlossberg'e göre; insanların geçiş dönemindeki değişimleri anlamlandırabilmesi ve onlarla baş edebilmesini sağlayan; durum (situation), bireyin kendisi (self), destek (support) ve stratejiler (strategies) olmak üzere 4 ana faktör bulunmaktadır. Sözü edilen faktörlerin İngilizce karşılıklarının baş harflerinden dolayı da modele, 4S modeli ismi verilmiştir (Schlossberg, 1981; Goodman ve diğerleri, 2006).



Şekil 1: Schlossberg 4S Kariyer Geçiş Döngüsü Modeli

Goodman, Jane, Nancy K. Schlossberg, Mary L. Anderson. **Counseling Adults in Transition: Linking Practice with Theory**. 3. Baskı. (New York: Springer Publications, 2006)'dan Türkçe'ye çevirisi tez çalışması kapsamında yapılmıştır.

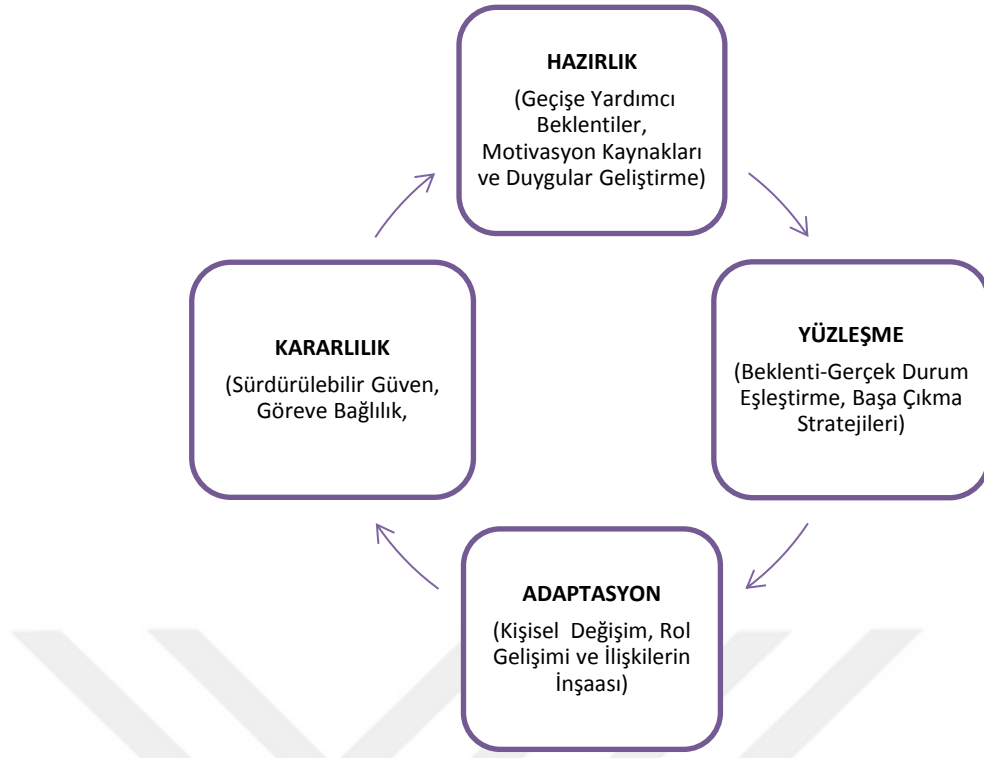
Modeli oluşturan faktörlerden (Goodman ve diğ, 2006; Pendleton, 2007)

- Durum, geçişe neden olan olayın ve değişkenlerinin ortaya konması süreci olarak tanımlanmaktadır. Geçiş durumunun meydana çıkma zamanı, kaynağı, olası sonuçları, yarattığı stresin seviyesi durum faktörü içerisinde değerlendirilen etkenlerdir.
- Birey faktörü; psikolojik kaynaklar ve yaş, köken, cinsiyet gibi demografik özelliklerin bir bütünü olarak ele alınmaktadır. Bireysel özellikler, insanların benzer durumlarda farklı tepkiler vermesine yol açabilmektedir.
- Sosyal destek, kişinin yaşadığı değişimlere karşı onu cesaretlendiren; aile, sosyal çevre, organizasyon gibi çevresel kaynaklardan yardım olarak tanımlanmaktadır. Sosyal destek sistemlerinin, bireylerin psikolojik kaynaklarını geçişe doğru harekete geçirebilmesi noktasında önemli oldukları ifade edilmektedir.
- Stratejiler ise, geçişle ilişkili elde edilen verilerin yukarıdaki 3 faktör çerçevesinde algılanması, değerlendirilmesi ve desteklenmesi sonrasında; değişimle baş etme stratejilerinin ortaya konması süreci şeklinde ifade edilmektedir.

Strateji belirleme süreci sonrasında birey, geçiş durumunun anlamını yeniden değerlendirme (4S döngüsünün başına dönme), konuyla alakalı yeni bilgiler ve bakış açıları elde etme, geliştirici ekstra eğitimler alma gibi faaliyetlerde bulunabilmekte veya nötr kalarak herhangi bir aksiyona girmeme kararı alabilmektedir (Heppner ve diğ., 1998).

3.2.4. Nicholson'un Geçiş Döngüsü Modeli

Nicholson, iş değişimlerinin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla bir geçiş döngüsü modeli ortaya çıkarmıştır. Model, geçiş döngüsünün 4 aşamalı bir süreç içerisinde gerçekleştiğini ileri sürmektedir.



Şekil 2. Nicholson'un Geçiş Döngüsü Modeli

Nicholson, Nigel, **The Transition Cycle: A Conceptual Framework for the Analysis of Change and Human Resource Management** (Greenwich, Connecticut: JAI Press, 1987)'den Türkçe'ye çevirisi tez çalışması kapsamında yapılmıştır).

Şekilde sözü edilen döngünün aşamaları şu şekildedir (Nicholson, 1987; Harris ve diğ., 2012):

- Hazırlık (preparation) aşaması; yeni bir iş rolü alma ve değişim öncesi beklentilerin ve motivasyonun olduğu periyottur. Bu aşamada ortaya çıkan problemler; gerçekçi olmayan beklentiler içine girilmesi, hazırlıksızlık ve cesaret kırılmalarıdır.
- Yüzleşme (encounter) aşaması; yeni bir role geçişin erken evreleri (ilk birkaç gün veya hafta) olarak tanımlanmaktadır. Kişi yüzleşme aşamasında; beklentileriyle ortaya çıkan gerçek durumu mantıksal olarak eşleştirme, şok yaşama, reddetme veya pişmanlık duyma gibi başa çıkma stratejileri geliştirebilmektedir. Gerçekleşebilecek negatif tecrübelerden minimum hasarla çıkabilmeleri için bireyler; destek, yeni rollerini sağlıklı bir şekilde keşfedecek bir özgürlük alanı, formal ve informal organizasyon yapısının rolleriyle uyumunu ortaya koyan bir yol haritasına ihtiyaç duymaktadır.

- Adaptasyon (adjustment) aşaması; bireyin, muhtemel kişi-iş uyumsuzluğuna karşı, mevcut rollerini tanımlama ve dengeleme noktasında kendi yolunu bulması sürecidir. Adaptasyon aşamasında, yeni iş rolüyle alakalı kazanılacak erken başarılar önem arz etmektedir. Yönetimsel yaklaşımlar ve örgüt içi destek de bu aşamadaki başarının ana belirleyicilerindendir. Ayrıca, bir mentörün varlığı da adaptasyonu kolaylaştırmaktadır.

- Kararlılık (stabilisation) aşaması; geçişin en nihayetinde kişi-rol uyum noktasına ulaşarak sabitlendiği periyottur. Yine de aşama içerisinde; başarısızlık, sıkılma, durgunluk ve cansızlık hissi sıklıkla görülebilmektedir.

Nicholson; çalışanların içine girdikleri yeni ortamda, rekabet edebilme yetkinliklerini geliştiremedikleri durumlarda, hiçbir şekilde kararlılık aşamasına geçemeyeceklerini ileri sürmüştür. Sonuç olarak da başarısızlık sendromu denilen döngünün içine girilmiş olacağını ifade etmektedir. Bu noktadan itibaren işgören; gelecekte karşısına çıkacak yeni rol fırsatları için de yeterli motivasyonu sağlayamayacaktır.

3.2.5. Bridges'ın Kariyer Geçiş Modeli

William Bridges (1980), geçiş ile değişim kavramları arasındaki anlamsal ayrımı açıklarken; değişimin durumsal, geçişin ise içsel olduğuna vurgu yapmaktadır. Araştırmacı; kurguladığı modelde kişilere, değişimler karşısında ortaya çıkan yeni kimliklerini kucaklama, keşfetme ve kabul etme noktalarında yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Bridges (1991), yeni bir durumun ve bu durumdan dolayı ortaya çıkan değişimlerin farkedildiği, sonrasında da kabul edildiği geçiş sürecinin 3 aşamalı olduğunu vurgulamaktadır.

Her geçiş, bir sonla veya bir kayıpla başlamaktadır. Sürecin ilk adımı olan bitiş (ending) aşamasında, bireylerin mevcut durumda var olan bazı kaynaklardan, düşüncelerden vazgeçmesi ve mental olarak harekete geçmeye hazırlanması gerekmektedir.

İkinci olarak nötr/tarafsız bölge (neutral zone) aşaması; insanların değiştikleri, eskiden oldukları kişi olmadıkları fakat yerine de yeni ve özgün bir kimlik koyamadıkları bir dönemi işaret etmektedir. Bu aşama, kişilere, belirsizliğin yarattığı aşırı bir stres yükü vermekte; diğer taraftan yaratıcı bir dönüşüm için çok sayıda fırsat sunmaktadır.

Son aşama olan yeni başlangıç (new beginning) ise; değişimin gerçeklerinin kabul edildiği ve yeni kimlik tanımlarının ortaya konduğu bir adımdır. Yeni başlangıç aşaması, ancak birey geçmişi geride bıraktıktan ve tarafsız bölge aşamasında belirli bir süre kaldıktan sonra ortaya çıkabilmektedir (Bridges, 1991).

Yukarıdaki 3 geçiş teorisi incelendiğinde; kariyer geçişlerinin anlaşılabilmesi ve bu geçişlerle baş edilebilmesi için kişilerin izlemesi gereken yol haritalarının çizilmeye çalışıldığı görülmektedir. Schlossberg 4S modelinde öncelikle geçişi anlamayı sağlayan faktörlere odaklanırken, Nicholson ve Bridges sürecin kendisine odaklanarak aşamalarını ortaya koymuştur. Tablo 1. temel kariyer geçiş teorilerinin ön plana çıkardıkları ana başlıkları göstermektedir.

Tablo 1. Temel Kariyer Geçiş Teorileri

Schlossberg	Nicholson	Bridges
Durum	Hazırlık	Bitiş
↓	↓	↓
Destek	Yüzleşme	Tarafsız Bölge
↓	↓	↓
Birey	Adaptasyon	Yeni Başlangıç
↓	↓	
Stratejiler	Kararlılık	

2000’li yıllarla birlikte ise Ibarra tarafından yapılan araştırmalar son dönemde yürütülen kariyer geçiş çalışmalarında önemli bir yere sahiptir.

3.2.6. Ibarra'nın Kariyer Geçiş Stratejileri

Ibarra'nın çalışmalarında, profesyonel yaşam bağlamında etkin bir kariyer geçişi yapabilmek için geleneksel görüşten biraz daha farklı bir yöntem izlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Tablo 2. Ibarra'nın Geleneksel Düşünceye Uymayan Kariyer Stratejileri

Stratejiler	Açıklama
Harekete Geç, Sonra Düşün	Yeni bir kariyer yoluna doğru fazla analiz ve planlamadan kaçın. Yeni rotalar dene. Harekete geç ve deneyimlerinden geri dönüş alarak nasıl hissettiğini, düşündüğünü, neler istediğini çözümü.
Kendine Kur Yap	Körü körüne tek bir karaktere yönelmek yerine muhtemel kişilikleri keşfet. Davranışlarda kendini gör ve beklentilerini öğrenilenler üzerinden düzenle.
Tezatlara Yaşa	Mevcut durumu koruma ve terk etme arasında gidip geleceğin bir geçiş periyoduna müsaade et. Kariyer değişimi gerçekleşmeden önceki süreç içerisinde sıklıkla; karmaşa, zorluklar, karışıklıklar ve belirsizlikler yaşanır. Kısa yoldan bitirmeye çabalamak, süreci, daha uzun ve içinden çıkılmaz bir döngüye sokabilir.
Büyük Değişimleri Küçük Adımlarla Gerçekleştir	Kademeli olarak elde edilmiş kazanımlar, daha derin ve sağlam değişimlere yol açar. Herşeyi tek bir büyük sıçramayla değiştirmenin cazibesine kapılma.
Yeni Roller Deneyimle	Yeni çalışma stilleri ve rolleri hakkında bilgi sahibi olmak için görevler belirle ve uygula. Bu yolla yeni rollere bağlanmadan onları tecrübe et. Yeni rolleri kıyaslamak ve seçeneklerini daraltmak için zaman tanı.
Olmak İstedığın İnsanlar Bul	Kim olmak istediğine dair fikir verecek, yaşayan örnekler yani rol modeller bul.
Değişimi Hızlandırıcı Sürpriz Olaylar Bekleme	Ana kariyer değişimleri 3 ile 5 yıl arasında gerçekleşir. Eğer bu süreçte bir dönüm noktası/kırılma anı olacaksa çoğunlukla sürecin sonlarına doğru ortaya çıkar. Değişimin anlamını bulmak için gündelik olayları kullan.
Geri Adım At Fakat Çok Uzun Süre Değil	Tıkanma hissinin yaşandığı anlarda karmaşadan geri çekil ve neden değişimin gerekli olduğunu sorgula. Doğa yürüyüşü gibi kısa molalarla, tanıdık yüzlerden ve ortamlardan uzaklaş.
Fırsat Kapılarına Odaklan	Bir eğitim programının sonlandığı veya yeni bir pozisyona geçecek yetkinliklerin kazanıldığı anlar gibi doğal fırsat kapılarının avantajlarından faydalan. Yeni fırsatları kucakla.

Ibarra, Herminia, **Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career** (Harvard Business School Press. Boston, 2003)'ten alıntılanmış bilgiler ışığında, tez çalışması kapsamında Türkçe'ye çevrilmiş ve tablolştırılmıştır.

Yazar; çok kapsamlı bir ön planlama, analiz ve anlamlandırma çabası yerine; küçük adımlarla, kişinin kendisine uyan çevre, görev ve rol tanımlamalarına ulaşmasına vurgu yapmaktadır.

Yürüttüğü kapsamlı çalışmalarda farklı meslek gruplarından gelen bireylerin kariyer geçiş süreçlerini inceleyen yazar, kariyer değişimi için; yeni profesyonel aktiviteler denemek, yeni sosyal ağlarla ilişki içine girmek, kim olduğumuzla alakalı olarak kendimize ve başkalarına anlattığımız hikayeye yenilikler katmak olmak üzere 3 bölümlü bir süreç tanımlamaktadır (Ibarra, 2003). Ibarra'nın kariyer geçişi konusunda incelediği çeşitli vakalar sonrasında belirlediği, kişinin kariyerini yeniden şekillendirmesi için geleneksel yöntemlerin ötesinde izlenmesi gereken 9 strateji ise tablo 2'de görülmektedir.

3.3. Kariyer Geçiş İhtiyacının Güdüleyici Faktörleri

Geçiş süreci; kişilerin bir olay, durum veya düşünce aracılığıyla farkındalık kazanmasından ya da belirli ihtiyaçların eksikliğinden dolayı başlayabilmektedir. Bireylerin harekete geçme/geçmeme kararlarını vermelerine yol açan bu tetikleyiciler ya da eksiklikler, sürekli bir şekilde yapılan ve hiçbir zaman sonlanmayan öz değerlendirme veya mevcut durum değerlendirme faaliyetlerinin sonucunda ortaya çıkmaktadır (Mihal ve diğ., 1984: 97). Ibarra'ya göre; bu tetikleyiciler ve eksiklikler direk olarak bir değişim yaratmamakta; bunun yerine kişilerin bireysel tercihleri ışığında, alternatif opsiyonlar keşfetme ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır (Ibarra, 2003).

Varlıklarıyla veya eksiklikleriyle, bireylerin kariyer geçiş sürecine girmelerine yol açabilen güdüleyiciler şu şekildedir.

3.3.1. Kariyer Motivasyonu

Kariyer motivasyonu; kariyer esnekliği (career resilience), kariyer sezgisi (career insight) ve kariyer kimliği (career identity) bileşenlerinden oluşan çok boyutlu bir yapıdır (London, 1983).

Kariyer esnekliği; olumlu veya olumsuz gerçekleşen her değişime adapte olabilme anlamına gelmektedir. Bu esnekliğe sahip bireylerde; başarı ihtiyacı, risk alma cesareti, kendine inanma gibi özellikler olduğu ifade edilmektedir.

Kariyer sezgisi; bireyin kendi kariyeri hakkında gerçekçi olabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Kariyer sezgisi güçlü çalışanlarda; net ve uygulanabilir kariyer hedefleri belirleme, öz yetenek ve zayıflıkların farkında olma özellikleri bulunduğu söylenmektedir.

Kariyer kimliği boyutunda ise; işgören, kendini mesleğiyle tanımlamaktadır. Bu sebeple kavram; iş, örgütsel yapı, profesyonel katılım, ilerleme ihtiyacı ve örgüt içi tanınma gibi konularla yakından ilişkilidir (Day ve Allen, 2004, 73).

Kariyer motivasyonu çoğu zaman işe, mesleğe veya örgüte karşı var olan motivasyon ile karıştırılan bir kavramdır. Oysa ki kariyer motivasyonu, kişilerin kariyerlerini ileriye taşımak amacıyla sahip oldukları yeteneklerini maksimum seviyeye ulaştırma amaçlarına vurgu yapmaktadır. Bu noktada, kariyer motivasyonu yüksek bireylerin gerektiğinde örgüt içi veya örgüt dışı iş değişimleri veya meslek değişimleri içerisine girmekten çekinmeyecekleri ileri sürülmektedir.

3.3.2. Holland'ın İş ve Kişilik Uyumu

Holland tarafından geliştirilen iş-kişilik uyum teorisi; gerçekçi, araştırmacı, sosyal, gelenekçi, girişimci, sanatçı olmak üzere 6 farklı kişilik tipinin mevcut olduğunu ve bir işten memnuniyet duymanın o işin gereklilikleriyle kişilik özelliklerinin eşleştiği ölçüde gerçekleşeceğini ifade etmektedir (van Rensburg ve Ukpere, 2014, 732). Bu memnuniyetin sağlanmadığı durumlarda da çalışanlar yeni kariyer tercihleri yapma ihtiyacı hissetmektedir.

Kariyer geçişinde, kişiliğin, ana etmenlerden biri olduğu varsayımı üzerinden hareketle (Chudzikowski ve diğ., 2009), iş ve kişilik arasındaki uyumsuzluğun çalışanların yeni bir kariyere başlama arzusunu tetikleyebileceği iddia edilmektedir (Donahue, 2006). Bu nedenle; bakış açıları, yaklaşımları, yetenekleri, öz benlikleri ve duyguları bireylerin kariyer tercihlerini şekillendirmektedir (Peel ve Inkson, 2008).

3.3.3. Kültür

Küresel, toplumsal veya örgütsel kültür bileşenlerinin kariyer geçişi üzerinde önemli etkileri olduğu görüşü birçok araştırmacı tarafından dile getirilmektedir. Örneğin; Schein (1984), kişilerin kariyerleriyle ilgili kendine has görüşlerinin, etkilendikleri kültürel öğelerin sonucunda ortaya çıktığını ifade etmektedir.

Otokrasi veya otonomi, merkezileşme veya yerelleşme, öz yönetim veya merkezi yönetim ve hiyerarşik yapı gibi faktörlerin kültürler arasında çeşitlilik gösterdiği; bu nedenle de kariyer geçiş kararının alınması noktasında ciddi birer etken oldukları ileri sürülmektedir. Ek olarak kültürel yapıları farklı olan örgütler de işgörenlerine sağladıkları kariyer fırsatları, eğitim ve geliştirme faaliyetleri bakımından çeşitlilik göstererek kariyer geçişini etkilemektedir (Kelly ve diğ., 2003).

3.3.4. Bireysel Kariyer Yönetimi

Kariyer konusunda sorumluluğun örgütlerden bireylere doğru bir yol izlemesi; işgörenlerin kendi kariyerlerinin yönetilmesi sürecindeki rollerinin artması sonucunu doğurmuştur. Kişilerden kendi öz yetenekleri, kapasiteleri hakkında gerçekçi değerlendirmeler yapmaları ve beklentileri ışığında eyleme geçmeleri beklenmektedir (van Rensburg, 2014, 126).

Kişilerin; kendi kariyerlerini yönetebilmeleri için dört temel yeteneklerinin olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu beceriler;

Bilişsel veya Analitik Beceri (olayları algılama ve problem çözme yeteneği), kendini bilme veya kişisel farkındalık (bireyin kendisi ile başkaları arasındaki ihtiyaç ve beklenti farklılıklarını algılayabilmesi), duygusal esneklik (duygu ve güdülerini yönetebilme, öz disiplin), kişisel yönlendirme (kendi kendini motive edebilme), şeklindedir (Butcher ve Harvey, 1998).

3.3.5. Kariyer Çıpaları

Kariyer çıpası (career anchor), işgörenlerin kariyer tercihlerini şekillendiren değerleri, ihtiyaçları ve yetenekleri ifade eden bir olgudur (Jiang ve Klein, 2000, 221). Schein, kariyer çıpalarını; çalışanların kariyerlerinde yol gösterici, sınırlayıcı, dengeleyici, birleştirici unsurlar olarak tanımlamaktadır. Kariyer çıpası, bireyin kendisi hakkındaki öz algısı olarak ifade edilmektedir. Bu öz algı; farkına varılan yetenekler, temel değerler, kariyer süreci içinde geliştirilen ihtiyaç ve motivasyon kaynaklarından meydana gelmektedir (Schein, 1996, 80).

Literatürde kariyer çıpası sınıflamasında sekiz adet kavram tanımlanmaktadır. Bunlar; teknik/fonksiyonel yeterlilik, yönetsel yeterlilik, güvenlik ve istikrar, otonomi ve bağımsızlık, girişimci yaratıcılık, amaca hizmet etme ve kendini adanma, meydan okuma, yaşam stili şeklindedir. Bu kavramlardan ilk beşi Schein tarafından

ortaya çıkarılan kariyer çıpası sınıflamasının ilk haliyken; araştırmacı, zaman içerisinde sınıflamaya  ekleme daha yapmıştır (Schein, 1996, 80). Son dönemde ise Enternasyonalizm'in sınıflamaya dokuzuncu kavram olarak katılması gerektiği ileri sürülmektedir (Suutari and Taka, 2004, 836).

Kariyer ıparı, bireylerin zaman içinde edindikleri ve onları arzu ettikleri ideal iş durumlarını belirleme noktasında tetikleyen faktörlerdir. Çalışanlar kendileri için önem arz eden ıparı belirledikten sonra, mevcut kariyer durumlarının bunları ne derecede karşıladıklarına bağlı olarak kariyer geçiş kararı verebilmektedir.

3.3.6. Sosyal Paylaşım Ağları

Bireyler, belirli konularda cesaretlenmek için etraflarında bulunan diğer insanlardan destek görmeyi beklemektedir. Bu destekler, çeşitli iletişim kaynaklarından, yakın çevreden veya tanınmayan yabancılardan gelebilmektedir. Geldiği kaynak farklı olsa da, mevcudiyeti istenen bu destek sistemine sosyal paylaşım ağı (social networking) ismi verilmektedir. Sosyal paylaşım ağı; aralarında belirli bağlantılar bulunan mezun toplulukları, profesyonel organizasyonlar gibi bir insan grubunu işaret etmektedir (Robbins, 2001, 221).

Geniş sosyal ağlara sahip bireylerin bu toplulukları kendileri için referans grupları kabul ederek çevrelerinde var olan farklı fırsatlara erişme ve dolayısıyla değişime daha açık olma avantajları olduğu ileri sürülmektedir. Bu nedenle de bahsi geçen bireylerin işletme veya sektör bazlı geçişleri daha kolay yapabilecekleri ifade edilmektedir. Öte yandan kişinin kendisine referans olarak algıladığı grupların değişime karşı bariyer olma durumlarının da ihtimal dahilinde olduğu, bireysel inanışlarla güvenilen toplulukların görüşlerinin çatışma yaşayabilecekleri de belirtilmektedir (Ibarra, 2003).

3.3.7. Yaş Kuşakları

Aynı yaş grubundan ve dolayısıyla aynı jenerasyondan kişilerin belirgin ortak özellikler taşıdıkları, bu sebeple de belirli tetikleyicilere benzer reaksiyonlar verdikleri ileri sürülmektedir (Dries ve diğ., 2008, 909). Bahsi geçen farklı yaş grupları ve özellikleri ise Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: 2. Dünya Savaşı Sonrası Yaş Kuşakları ve Özellikleri

Jenerasyon	Genel Değerler	İş Değerleri
Sessiz Kuşak (1925 – 1945)	Uyum, Aza Kanaat	Çalışkanlık, Otoriteye Saygı
Baby Boomer (1946-1964)	İdealizm, Tolerans, Özgürlük, Kendini Gerçekleştirme	Mücadele, İşkoliklik, Yenilikçilik, Materyalizm, İlerleme
X (1965-1979)	Materyalizm, Şüphecilik, Kontrol, Denge	İş Odaklılık, Rekabetçilik, Davranış Özgürlüğü
Y (1980-1999)	Kollektivizm, Pozitif Düşünce, Özgüven, Sivil Fikirlilik	Tutku, Öğrenme, Gerçekçilik, Girişimcilik
Z (2000-....)	Teknoloji Odaklılık, Bağımsızlık, Çok Yönlülük	-

Van Rensburg, Adele Janse. **Evaluating the Career Transition Phenomenon**. Doktora Tezi. (University of Johannesburg, 2014), 136 ve ABank İnsan Kaynakları, **Sessiz Kuşak – Baby Boomers – X – Y – Z Kuşaklarına Genel Bakış** [15.01.2016]'dan uyarlandı.

Yukarıdaki tabloda sınıflama; doğum yılları baz alınarak yapılmış olup, kuşakların dahil olduğu sınıfların başlangıç ve bitiş tarihleri çeşitli kaynaklarda farklılıklar gösterebilmektedir. Bununla birlikte, tez çalışması içerisinde odak noktası; yukarıdaki tablo göz önüne alınarak, 1980'li yıllarda doğmuş olan Y kuşağına dahil bireylerdir. Z kuşağındaki kişilerin henüz çalışma yaşamına girmemeleri dolayısıyla, tabloda iş değerleri alanı boş bırakılmışsa da; araştırmanın içeriğinin ilerleyen süreçte bu gruba dahil kişilere de yol gösterici olması hedeflenmektedir.

3.3.8. İş ve Aile Çatışması

Ailesel yapı, kişinin değişim ihtiyacını tetikleyen ve değişim kararının yönünü belirleyen unsurlardan bir tanesidir. Aynı zamanda aile içinde oluşabilecek yeni sorumluluklar da; kişinin çalışma yaşamına ayırabileceği zaman ve enerjiyi etkilemesi dolayısıyla, şu andaki veya gelecekteki kariyer beklentilerinin yönünü değiştirebilmektedir (Mayrhofer ve diğ., 2008, 295).

İş ile aile arasında var olması muhtemel iki tip çatışma vardır. Bunlar; zaman tabanlı ve gerilim tabanlı çatışmalardır.

Zaman tabanlı çatışma; (1) çalışanın iş seyahatleri veya fazla mesai gibi sebeplerle ailesine ayırması gereken zamandan bir kısmını mesleki görevine ayırması ya da (2) evlilik veya aileye katılan yeni bir çocuk dolayısıyla işine ayırması gereken zamanın bir bölümünü aile yaşamına ayırması, şeklinde gerçekleşmektedir. Gerilim tabanlı çatışmada ise; bireyin örgüt içerisinde oynadığı rol veya roller, aile içerisinde oynadığı rollerle uyumsuzluk göstermektedir (Greenhaus ve Callanan, 1994).

Bu çatışmaların haricinde, özellikle ilk kariyer seçimlerinde ebeveynlerin çocuklarını belirli kariyer rotalarına yönlendirdikleri ifade edilmektedir. Sargent ve Domberger'in ebeveynlerin meslekleriyle çocukların kariyer beklentilerinin benzerliklerini ortaya koyan çalışması da, ailelerin iş yaşamının değerlerini sosyal öğrenme yoluyla çocuklarına aktardıkları sonucuna ulaşmıştır (Sargent ve Domberger, 2007, 547).

3.4. Kariyer Geçiş Türleri

Kariyer geçişi, farklı araştırmacılar tarafından, çeşitli şekillerde gerçekleştiği ileri sürülen bir olgudur.

Kariyer geçiş kategorileri ilk olarak, Leibowitz ve Schlossberg (1982) tarafından; kontrol ve tercih, yeni rollere doğru ilerleme, iş kaybı ve meydana gelmeme gibi boyutlar üzerinden tanımlanmıştır. Sonrasında farklı araştırmacılar okuldan işe geçiş ve emeklilik geçişleri gibi alanlara odaklanmışlardır.

Latack (1984), kariyer geçişini tanımlarken; örgüt içi (intraorganizational), organizasyonlar arası (interorganizational) ve meslekler arası (interprofessional) olmak üzere 3 farklı tip geçişten bahsetmektedir.

Organizasyon içi geçiş, aynı şirket içerisinde gerçekleşen hiyerarşik seviye veya departman değişimleri olarak tanımlanmaktadır. Organizasyonlar arası geçiş de, bir işletmeden başka bir işletmeye geçme biçiminde gerçekleşmektedir. Son olarak meslekler arası geçişler ise; bir uzmanlıktan, tamamıyla farklı bir uzmanlık alanına geçme yoluyla yapılmaktadır (Fernandez ve diğ., 2008, 385).

Heppner ise; kariyer geçiş olayının, aşağıda açıklanan üç kariyer değışim yoluyla gerçekleşebileceğini ifade etmektedir.

(a) Görev değışimi (task change); aynı işyeri ve aynı lokasyonda, mevcut bir görev setinden başka bir görev setine geçiş anlamına gelmektedir. (Örneğın, süt ürünleri üretimi yapan bir çiftçinin tahıl üretimine geçmesi).

(b) Pozisyon değışimi (position change); aynı işveren ya da farklı bir işveren/lokasyon kapsamında, mevcut iş sorumluluklarında ufak değışikliklere sebep olan pozisyon değışimleri olarak ifade edilmektedir. (Örneğın; bir işletmede çalışan sekreterin, asistanlığa geçişi).

(c) Meslek değışimi (occupation change); belirli bir görev setinden tamamıyla farklı yeni bir görev setine geçiş biçiminde gerçekleşen değışimdir. (Örneğın; bir çiftçinin fabrika işçisi olarak çalışmaya başlaması) (Heppner, 1998, 137).

Bir başka görüş de, kariyer geçişinin temelde; istemli/iradi (voluntary) veya istemsiz/irade dışı (involuntary) olarak iki ana başlıkta kategorize edilmesi gerektiğidir.

Fouad ve Bynner'e (2008) göre; istemli kariyer geçişleri bireysel tercihler ışığında oluşmakta iken, istemsiz kariyer geçişleri kişisel ve çevresel kısıtlar dolayısıyla ortaya çıkmaktadır. Gönüllü geçişler; okuldaki işe geçiş, iş ve kariyer değışimleri, emeklilik veya çocuk doğurma gibi isteklerle iş gücünden ayrılma biçimlerinde yapılabilmektedir. Gönülsüz veya zoraki olarak ortaya çıkan geçişler ise; işten çıkarmalar, zorunlu emeklilik, refah rejimlerindeki politika değışiklikleri nedeniyle iş gücüne zorunlu katılım ve evlenme/boşanma gibi kişisel sorumlulukların değışimine yol açan gelişmeler neticesinde oluşabilmektedir. Benzer şekilde; şirket birleşmeleri, küçölme, dış kaynak kullanımı gibi ani organizasyon değışimleri de istemsiz kariyer geçişlerine neden olabilmektedir.

Ana konularından biri kariyer geçişi olan bu araştırmada da ilk olarak, boşluk yıl gönüllölük faaliyetinin genel olarak kariyer geçişine etkileri incelenmiş; sonraki aşamada ise, geçişin yukarıdaki modeller kapsamında alt türleri saptanmaya çalışılmıştır.

4. ARAŞTIRMA: KAR AMACI GÜTMİYEN KURULUŞLARDA GÖNÜLLÜLÜK FAALİYETLERİNİN KARIYER GEÇİŞİNE ETKİSİNİN AVRUPA GÖNÜLLÜ HİZMETİ ÖZELİNDE İNCELENMESİ

Çalışmanın araştırma aşamasında; boşluk yıl faaliyet türlerinden biri olan, kar amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşlarında uzun dönemli gönüllü faaliyetlere katılımın kariyer geçişine etkileri, Avrupa Gönüllü Hizmeti bağlamında değerlendirilmiştir.

4.1. Kuramsal Çerçeve

Kariyer geçişi; muadili insan kaynakları konularına kıyasla, çok fazla araştırmaya konu olmuş bir çalışma alanı değildir. Genel olarak araştırmacılar; askeri alandan sivil alana, öğrencilikten işgörenlik alanına, profesyonel iş yaşamından eğitim alanına, pratisyenlikten akademik öğretici alanına, profesyonel sporculuktan genel iş alanına olmak üzere; meslek grupları arasında gerçekleşen başarılı kariyer geçişleri konusuna odaklanmışlardır.

Çalışma; Super'in (1980) yaşam boyu devam eden kariyer gelişimi kuramı çerçevesinde, keşfetme döneminin, uygulama ve yerleşme döneminin, sınama basamaklarında gerçekleşen geçişlere odaklanmaktadır. Aynı dönem; Hall ve Mansfield (1975) tarafından erken kariyer evresi, Levinson (1986) tarafından yetişkin dünyasına giriş ve 30 yaş geçişi evreleri, Greenhaus, Callanan ve Godshalk tarafından örgüte giriş ve erken kariyer evreleri içerisinde tanımlanmaktadır.

Kariyer geçişi ve kariyer geçişi alt türleri; Lattack (1984) ve Heppner (1998)'in tanımlamaları ve sınıflamaları çerçevesinde ele alınmış, gönüllülük faaliyetlerinin konuya etkileri irdelenmiştir. Schlossberg'in 4S, Bridges'in Kariyer Geçiş, Nicholson'un Geçiş Döngüsü modelleri ile Ibarra'nın kariyer geçiş stratejileri de, geçiş sürecinin işleyişini çözümleme ve bulguların yorumlanması noktalarında önemli kaynaklar olmuştur.

Çalışmanın ana sorusu “Boşluk yıl faaliyet türlerinden biri olan, kar amacı gütmeyen kuruluşlarda gönüllü çalışmanın, kariyer geçişine etkileri nelerdir” şeklindedir.

Cevap aranan diğer sorular ise;

- Bireylerin kariyer geçiş ihtiyacı hissetmelerinde güdüleyici faktörlerin etkileri nelerdir?
- Boşluk yıl ihtiyacının ortaya çıkışının sebepleri nelerdir?
- Avrupa Gönüllü Hizmeti projelerine katılımın kişilere sağladığı faydalar nelerdir?
- Kariyer geçişinin türünde, boşluk yıl faaliyetlerine katılımın etkileri nelerdir?
- Boşluk yıl faaliyeti (araştırma özelinde gönüllülük projesi katılımı) sonrası gerçekleştirilen kariyer geçişi, bireylerin kariyer beklentilerinin karşılanmasını sağlamış mıdır? şeklindedir.

4.2. Varsayımlar

Uygulama aşamasıyla alakalı varsayımlar ise şu şekildedir:

- Veri toplamada kullanılan yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi geçerli ve güvenilirlerdir.
- Mülakat soruları, çalışmanın konusu hakkında gerekli bilgilerin edinilmesi için yeterlidir.
- Çalışmada kullanılan örneklem, ülkedeki iyi eğitimli fakat kariyerinden memnun olmayan genç nüfusu temsil etmektedir.
- Araştırmaya katılanların görüşmelerde verdikleri cevaplar, herhangi bir yöneltme olmadan, önyargısız bir şekilde verilmiş ve değerlendirilmiştir.

4.3. Analiz

Araştırmada; ilk olarak örneklem seçimi yapılmış, sonrasında veri toplama araçları ve içerikleri ile analiz yöntemleri belirlenmiştir. Elde edilen veriler, belirlenen analiz yöntemleri ile mevcut literatür ışığında yorumlanarak çeşitli sonuçlara ulaşmaya çalışılmıştır.

4.3.1. Çalışma Grubu

Dünya, son yıllarda küresel ölçekte bir sivil toplumun ve var olan ulus devlet sınırlarının ötesinde yapılanmış, geniş katılımlı, karmaşık organizasyonel yapıları olan ve çok sayıda ülkeye hatta kıtaya yayılan, kar amacı gütmeyen örgütlerin ortaya çıkışına tanıklık etmiştir

Sözü edilen geniş katılımlı yapılanmalardan biri de, İngilizce karşılığı European Voluntary Service (EVS) olan Avrupa Gönüllü Hizmeti (AGH)'dir, AGH; T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır (Ulusal Ajans, [03.12.2015]):

“Bir sivil toplum kuruluşu ve yerel topluluk için sosyal içerikli projelerde çalışmalarda bulunma. Öncelikle ve en önemlisi, gönüllü olarak çalışırken yaptığınız iş için maaş benzeri bir ücret almazsınız. Bununla birlikte yiyecek, barınma, dil eğitimi, yerel ulaşım, sigorta, bireysel bakım ve yardım ve az miktarda cep harçlığı alabileceksiniz. Bir AGH projesi, kısa süreli (2-8 hafta – sadece engellilere ve imkanları kısıtlı gençlere yönelik) ya da uzun süreli (2-12 ay) olarak bir AB ülkesinde gönüllü olmanıza imkan tanımaktadır.”

18-30 yaş arası tüm Türk vatandaşlarının; eğitim seviyesi, yabancı dil bilgisi gibi herhangi ekstra bir şart aranmadan katılabilecekleri programa başvuru için yapılması gerekenler ise aşağıdaki şekildedir (Ulusal Ajans, [03.12.2015]):

“Başvurular ancak akredite bir kamu ya da sivil toplum kuruluşu aracılığı ile yapılacağı için bir gönderen kuruluş (dernek, vakıf, belediye, tüzel kişilikler) bulmanız gerekli. Daha sonra http://ec.europa.eu/youth/evs/aod/hei_en.cfm sitesinden size uygun projeleri bulup gönderen kuruluşunuz aracılığı ile ev sahibi kuruluşlar (Avrupa'daki sivil toplum kuruluşları) ile irtibata geçmeniz gerekli. Bu kuruluşlara özgeçmişinizi ve neden o projede yer almak istediğinizi ve kişisel özelliklerinizi anlattığınız bir motivasyon mektubu göndermelisiniz. Olumlu cevap aldıktan sonra başvuru formunu doldurup Ulusal Ajans ile irtibata geçmeniz gerekli.”

Araştırmanın örneklem grubu; Avrupa Gönüllü Hizmeti kapsamında projeler üreten çeşitli uluslararası sivil toplum örgütleri ve yerel topluluklar için uzun dönemli gönüllülük faaliyetlerine katılmış bireylerden oluşmaktadır. Katılımcılar; 286 kişilik bir aday havuzundan, incelenecek değişkenlerle alakalı taşınmaları beklenen temel özellikler çerçevesinde seçilmişlerdir. Bu temel özellikler;

- Avrupa Gönüllü Hizmeti projelerine katılım öncesi minimum, önlisans veya lisans düzeyinde bir diplomaya sahip olmak,
- Önlisans/lisans eğitimi sonrası, Avrupa Gönüllü Hizmeti projelerine katılmadan evvel, eğitimi alınan akademik branşla ilişkili minimum 1 işte çalışmak,
- Kariyeriyle alakalı; kişisel veya mesleki tatminsizliklerden dolayı memnuniyetsizlikler yaşamak. Bu nedenle de boşluk yıla ihtiyaç duymak,

- Minimum 4 ay - maksimum 12 ay süresince, bir Avrupa Gönüllü Hizmeti projesinde gönüllü olarak yer almak,
- Gönüllülük faaliyeti sonrası, mezun olunan önlisans/lisans bölümüyle uyumuna bakılmaksızın, en az 1 işyerinde çalışmak, şeklindedir.

Sözü edilen 286 kişilik potansiyel aday havuzuna, yukarıdaki temel özelliklere uyumlarını belirlemek amacıyla, çalışmaya uygunluk formu (Ek-1) mail ve sosyal medya hesapları aracılığıyla gönderilmiştir. Gelen cevaplar neticesinde yapılan ön eleme ardından 32 adaylık ikinci bir havuz belirlenmiştir. Mülakatlar öncesi son değerlendirme sürecinde de müsaitlik durumları ve katılım isteği göz önünde bulundurularak 17 kişilik bir çalışma grubu ortaya çıkarılmıştır.

İlerleyen çalışmalara temel olabilmesi noktasında örneklem grubunun genel yapısal özellikleri ise şu şekildedir.

Tablo 4. Mülakat Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Yaşadığı Ülke	AGH Öncesi Yurtdışı Tecrübesi	Eğitim Durumu	Lise- Üniversite Arası Boş Yıl
Katılımcı 1	28	Kadın	İtalya	Yok	Lisans	Yok
Katılımcı 2	29	Erkek	Türkiye/İstanbul	Yok	Lisans	Var
Katılımcı 3	30	Kadın	A.B.D.	Yok	Lisans	Var
Katılımcı 4	28	Kadın	Türkiye/İstanbul	Yok	Lisans	Var
Katılımcı 5	35	Erkek	Türkiye/İstanbul	Var	Lisans	Yok
Katılımcı 6	29	Erkek	Türkiye/İstanbul	Yok	Önlisans	Var
Katılımcı 7	24	Erkek	Yunanistan	Yok	Önlisans	Yok
Katılımcı 8	31	Erkek	Türkiye/İstanbul	Yok	Lisans	Var
Katılımcı 9	28	Kadın	Türkiye/İstanbul	Yok	Lisans	Var
Katılımcı 10	30	Erkek	Türkiye/Balikesir	Yok	Önlisans	Var
Katılımcı 11	25	Kadın	Çek Cumhuriyeti	Var	Lisans	Yok
Katılımcı 12	28	Erkek	Yunanistan	Yok	Lisans	Yok
Katılımcı 13	32	Kadın	Türkiye/İstanbul	Yok	Lisans	Var
Katılımcı 14	29	Kadın	Türkiye/İstanbul	Yok	Önlisans	Var
Katılımcı 15	36	Erkek	Türkiye/İstanbul	Var	Lisans	Var
Katılımcı 16	31	Erkek	Türkiye/İstanbul	Yok	Lisans	Var
Katılımcı 17	26	Kadın	Türkiye/İzmir	Var	Lisans	Yok

Araştırmada kişisel bilgilerin korunması ve anonimliğin sağlanması amacıyla katılımcıların isimleri kullanılmamış; bunun yerine katılımcılar, alıntılar için 1’den 17’ye kadar numaralandırılmıştır. Mülakat cevaplayıcılarından alıntı yapılırken de K-1, K-2, K-3 gibi kısaltmalardan faydalanılmıştır.

Katılımcı grubu, yaşları 24 ile 36 arasında değişen toplamda 17 kişiden oluşmaktadır. Bu kişilerden 9 tanesi erkek, 8 tanesi ise kadındır.

Avrupa Gönüllü Hizmeti projesine gitmeden evvel yurtdışı tecrübesi yaşayan 4 kişi bulunmaktadır. Mülakatların yapıldığı önemde ise belirlenen çalışma grubunda yer alan katılımcılardan 5 tanesi yurtdışında, 2 tanesi de Türkiye içinde farklı bir şehirde yaşamlarını sürdürdüğünden; bu katılımcılarla yapılan görüşmeler internet üzerinden, görüntülü ve sesli iletişim kaynakları yoluyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışma grubundaki bireylerin; 4 tanesi meslek yüksekokullarının önlisans bölümlerinden, 13 tanesi de fakültelerin lisans bölümlerinden mezun olmuştur. Lise eğitimi sonrası hiç ara vermeden üniversite eğitimine başlayan kişi sayısı 6 iken, ekstra 1 veya daha fazla yıl, giriş sınavına yeniden hazırlanan 11 kişi bulunmaktadır.

4.3.2. Veri Toplama Araçları ve İçeriği

Bir olayın veya bu olaya ilişkin algıların doğal ortamlarında, gerçekçi ve bütüncül bir şekilde tanımlanmasına yönelik, çoğunlukla öznel gerçekleşen araştırma yapısına nitel araştırma adı verilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008, 39). Nitel (qualitative) araştırmalar, değişik bilimsel alanlardaki mevcut bilgi birikiminden faydalanarak, bütüncül bir bakış açısı içerisinde var olan problemi yorumlamakta ve sonrasında belli sonuçlara varmaya çalışmaktadır. Keşfedici tarafları yüksek olan nitel çalışmalar, üzerinde az çalışılmış konuları tanımlamada ve aydınlatmada oldukça faydalı görülmektedir (Neuman, 2012). Nitel araştırmalarda; mülakat, gözlem, yazılı materyal incelenmesi ve odak grup çalışmaları olmak üzere dört farklı çeşit veri toplama yöntemi bulunmaktadır (Karataş, 2015, 66).

Tez çalışmasının araştırma kısmında; nitel veri toplama tekniklerinden biri olan mülakat yöntemi kullanılmaktadır. Sosyal Bilimlerde mülakat (interview) tekniği, önemli veri toplama araçlarından biri olma özelliği taşımaktadır. Mülakatların yürütülme aşamasında temel düşünce, önceden belirlenmiş konulara bağlı soruları sormak ve bu sorulara uygun cevaplar alabilmek olsa da; görüşmenin içerisinde karşılıklı insan etkileşimi faktörünün olması dolayısıyla standart sorularla bile farklı rotalara giren sonuçlarla karşılaşılabilirdiği görülmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Bir mülakatın ne şekilde yürütüleceğini belirleyen; kelime seçimleri, vücut dili, iletişim kanalı, mülakat lokasyonu gibi faktörlerden söz edilmektedir. Özünde, bir görüşmenin tarafsız ve sağlıklı değerlendirilebilmesi için, mülakatçının genel kabul görmüş tüm düşünce kalıplarından kendisini sıyrabilmesi ve önyargısız olarak cevaplayıcıya tepki vermesi gerekmektedir (Arksey ve Knight, 1999).

Mülakat tekniği geleneksel olarak; yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış şeklinde sınıflanmaktadır (Fontana and Frey 2000). Çalışmada kullanılacak verilerin elde edilmesi ise temel olarak, yarı yapılandırılmış etkileşimli mülakatlar ve katılımcı gözlemleri aracılığıyla sağlanmıştır. Görüşmeler; katılımcıların somut ve etkinlik bazlı bilgilerini, aynı zamanda da konu hakkındaki soyut düşüncelerini keşfetme odaklıdır.

Görüşme için seçilen örneklem grubuna mülakat günü evvelinde, araştırmanın konusu ve kapsamı ile alakalı genel bilgiler ilk elden ulaştırılmış; benzer şekilde mülakatlar da tez çalışmasının hangi amaçla yapıldığının, konusunun ve ana fikrinin ne olduğunun katılımcılara açıklanmasıyla başlamıştır.

Mülakatın genel yapısı oluşturulurken ilk olarak çalışma kapsamında hangi bilgilerin edinilmesi gerektiği üzerinde durulmuş ve görüşme sorularının 8 ana başlığa ayrılması uygun bulunmuştur. Bu ana başlıklar;

- Örneklem grubunun genel yapısını öğrenmeye yönelik sorular,
- Kariyer geçiş süreci öncesi genel görünümün belirlendiği sorular
- Gönüllü olarak çalışma tercihinin çıkış noktalarının belirlendiği sorular,
- Avrupa Gönüllü Hizmeti tercihi ve proje seçim aşaması ile ilgili sorular,
- Avrupa Gönüllü Hizmeti projesinde geçirilen süre ile ilgili sorular
- Gönüllü çalışma sonrası kariyer durumlarını belirlemeye yönelik sorular,
- Mevcut kariyer durumlarını belirlemeye yönelik sorular
- Başlangıcından bitişine tüm geçiş sürecinin genel değerlendirmesi ile ilgili sorular, şeklindedir.

Görüşme soruları hazırlanırken, kariyer geçişleriyle ilgili soruların belirlenmesinde Ibarra'nın (2003, 179) kariyer geçişi mülakat klavuzu ile Wisenberg ve Aghakhani (2007)'in yüksek lisans öğrencilerinin kariyer geçiş tecrübelerini keşfetmeye yönelik çalışmalarında yer alan anket formu kullanılmıştır.

Boşluk yıl ile ilgili soruların hazırlanması aşamasında ise Qian'ın (2013, 74) üniversite öğrencilerinin boşluk yıl algılarını ölçme formu ile Crawford ve Cribb'in (2012) boşluk yıl katılımcılarının özelliklerini araştırdığı çalışmada kullandıkları form gibi çeşitli benzer formlardan faydalanılmıştır.

Katılımcıların demografik özellikleri ve Avrupa Gönüllü Hizmeti süreciyle ilişkili sorular da hazırlanarak çalışma özelinde kullanılabilecek özgün bir mülakat formu oluşturulmuştur (Ek-2).

4.3.3. Veri Toplama Aşaması

Görüşme süreci her ne kadar yarı yapılandırılmış bir yapıda yürütülse de, önceden hazırlanmış ve cevaplarının alınması çalışma açısından zaruri soruların olduğu bir form üzerinden hareket edilmiştir (Ek-2). Görüşmeler sırasında karşılıklılık ilkesi doğrultusunda, katılımcılar da araştırmanın ilgilerini çeken çeşitli noktalarıyla alakalı sorular sormuş ve yorumlar yapmışlardır.

Mülakatlar, 08.02.2016-17.04.2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler toplamda yaklaşık 16 saat (945 dakika) sürmüş ve tüm mülakatların ses kayıtları alınmıştır.

Mülakat aşamasında bazı bireylerin katılıma daha istekli oldukları veya düşüncelerini daha net ifade edebildikleri gözlemlenmiştir. Bu nedenle de sözü edilen katılımcılar araştırmanın ana bilgi sağlayıcıları olarak tanımlanmış ve yorumlarından daha fazla alıntılama yapılmıştır.

4.3.4. Analiz Yöntemi

Bu bölüm, Avrupa Gönüllü Hizmeti kapsamında Almanya, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Hollanda, İngiltere, İtalya, İspanya, Makedonya, Romanya ve Yunanistan ülkelerindeki projelere katılmış bireylerle gerçekleştirilen mülakatlar neticesinde elde edilen verilere dayanmaktadır.

İlk olarak; görüşmelerin betimsel analizi yapılmış, Her bir görüşme için ortalama 7 sayfa olmak üzere toplamda 105 sayfa ham veri elde edilmiştir. Sonrasında ses kayıtları ve ham veri şeklindeki yazılı dökümler üzerinden değerlendirmeler, kodlamalar yapılarak yine her bir görüşme için ayrı ayrı, gerekli cevap ve anekdotların yer aldığı bir tablo elde edilmiştir.

Her bir kişi için ayrı ayrı düzenlenmiş görüşme notları, sahiplerine gönderilerek katılımcının görüşünü eksiksiz olarak yansıttığı teyit edilmiş; belirsizlik yaratan bölümler tekrar değerlendirilmiştir.

Bireysel veri derlemelerinden sonraki aşamada ise içerik analizine geçilmiş; çözümlenen, katılımcıları tarafından doğrulukları onaylanan bilgiler ışığında ortak olarak belirtilmiş bilgiler ayıklanmaya ve bunlar konu nezdinde analiz edilmeye başlanmıştır.

Nitel araştırma verilerinin sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi amacıyla kullanılan NVivo 11 (Beta) isimli bilgisayar programının Windows işletim sistemi için üretilmiş versiyonundan, görüşmelerin veri ayıklama ve analiz aşamalarında faydalanılmıştır.

4.3.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmanın iç geçerliğinin sağlanması amacıyla; ön eleme formu, yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat ve gözlem teknikleri kullanılarak çeşitlendirmeye gidilmiştir. Öte yandan veri toplama döneminde katılımcılarla yakın temas kurulmaya ve karşılıklı etkileşim sağlanmaya çalışılmıştır. Mülakatlar evvelinde etik prensiplere ve kişisel bilgilerin korunmasına vurgu yapılarak güven duygusu inşa edilmeye çalışılmıştır. Verilerin analizi ve bulguların değerlendirilmesi süreçlerinde ise belirlenen ana ve alt temaların kendi aralarındaki ilişkileri ve birbirleriyle bağlantıları dikkatli bir şekilde incelenerek genel yapıya uyumları sağlanmıştır. Yürütülen mülakatlardan elde edilen bilgilerin ve ulaşılan sonuçların gerçek durumu ifade edebilmesini kesinleştirmek amacıyla, her bir katılımcının son teyitleri de alınmıştır.

Araştırmanın dış geçerliği kapsamında ise amaçlı örnekleme yöntemine başvurularak; erişilebilirlik, görüşmelere katılım için uygunluk ve isteklilik kriterleri çerçevesinde bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Böylece gönüllülük konusuyla ve kariyer geçiş süreciyle alakalı geniş yaşam tecrübeleri edinmiş katılımcılarla derinlemesine bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın tasarlanması, yöntemin belirlenmesi, değişkenlerin seçilmesi ve ilişkilendirilmesi, örneklem grubunun ve veri toplama araçlarının ortaya konması, veri analizinde izlenen adımlar, elde edilen bulgular ve nihayetinde sonuçlar üzerine yapılan çalışmalar detaylı olarak kayıt altına alınmıştır.

Araştırmanın iç güvenilirliğinin oluşması amacıyla toplanan verilerin saf hallerine mümkün olduğunca sadık kalınmıştır. Bu bağlamda, tamamı Android tabletler için tasarlanmış bir ses kayıt uygulamasına kaydedilen görüşmeler deşifre edilmiş ve katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılar yapılmıştır (konuşma dili-yazı dili farkı dolayısıyla, yazıya aktarmada çeşitli dilbilgisi kuralları dikkate alınmıştır). Temel kodlar ve alt temalar belirlendikten sonra da alıntılar bunlarla eşleştirilmiştir.

Araştırmanın dış güvenilirliği kapsamında ise, araştırmacının bireysel düşüncelerinin katılımcı tecrübelerinden ayrı tutulması ve ulaşılan sonuçların varsayımların ötesinde tamamen toplanan verilere bağlı olması amaçlanmıştır.

Çalışmanın tüm aşamalarında, değişkenler hakkında akademik bilgi sahibi olan ve nitel araştırma teknikleri konusunda uzman bir danışmandan yardım ve geri bildirim alınmıştır.

Bir mülakat sonlandırıldığında, süratli bir şekilde başka bir mülakata geçilmemiş; görüşmeler arasında minimum 2 günlük boşluklar bırakılmıştır. Bir mülakatin transkriptinin hazırlanması ve analizi tamamlandıktan sonra yeni bir tanesine geçilmiştir. Tüm görüşmeler toplamda 75 günlük bir süre içerisinde tamamlanmıştır.

4.4. Bulgular

Bu bölümde, araştırma kapsamında gerçekleştirilen mülakatlardan elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.4.1. Geçiş Öncesi Genel Durumla İlgili Bulgular

Yapılan görüşmelerde, katılımcıların demografik özellikleri belirlendikten sonraki aşamada, Avrupa Gönüllü Hizmeti projesine katılım öncesindeki genel durumu belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Bölüm içerisinde, kariyer geçiş kararının verilmesi ve boşluk yıl faaliyetine katılım seçeneğinde karar kılınmasının nedenleri belirlenmeye çalışılmıştır.

İlk olarak katılımcıların çocukluk ve ergenlik dönemlerindeki aile yapılarını belirlemeye yönelik çeşitli sorular sorulmuş ve sonucunda elde edilen veriler ışığında Tablo 5. oluşturulmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların Yetiştikleri Dönemdeki (0-22 yaş arası) Aile Durumları

Katılımcı	Anne/Baba Eğitim Düzeyi	Ebeveynlerin Medeni Durumu	Kardeş Sayısı (Katılımcı Dahil)
Katılımcı 1	Üniversite/Üniversite	Boşanmış	2
Katılımcı 2	İlkokul/İlkokul	Evli	4
Katılımcı 3	Ortaokul/Lise	Evli	3
Katılımcı 4	İlkokul/İlkokul	Evli	2
Katılımcı 5	İlkokul/Önlisans	Evli	2
Katılımcı 6	İlkokul/İlkokul	Evli	2
Katılımcı 7	İlkokul/Ortaokul	Boşanmış	2
Katılımcı 8	Lise/Üniversite	Evli	2
Katılımcı 9	İlkokul/İlkokul	Evli	2
Katılımcı 10	Lise/Lise	Evli	2
Katılımcı 11	Üniversite/Üniversite	Evli	2
Katılımcı 12	Üniversite/Üniversite	Evli (Baba Vefat)	4
Katılımcı 13	İlkokul/İlkokul	Evli	3
Katılımcı 14	Lise/Lise	Evli	2
Katılımcı 15	İlkokul/İlkokul	Evli	2
Katılımcı 16	İlkokul/İlkokul	Evli	7
Katılımcı 17	İlkokul/Ortaokul	Evli	2

Mülakat yapılan kişilerin aile yapılarına bakıldığında; en az bir ebeveyni yükseköğrenim görmüş kişi sayısı 4 tanedir. Hem annesi hem de babası yükseköğrenim görmüş ise 3 kişi bulunmaktadır.

Yetiştigi dönemde (üniversite eğitimi noktalanana kadar geçen süre) ebeveynleri boşanmış olan katılımcı sayısı 2 iken, birlikte olan 15 kişidir.

Katılımcılara, yetiştikleri ailenin sosyo-ekonomik durumu sorulduğunda; tamamı orta düzey (yalnızca 1 katılımcı orta-üst demiştir) ifadesini kullandığından soruya ilişkin cevaplara tabloda yer verilmemiştir.

Katılımcıların mezun oldukları önlisans/lisans bölümü ve iş piyasasında ilk tecrübelerini kazandıkları meslekler aşağıdaki tabloda listelenmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Mezun Oldukları Bölüm ve İlk İş Tecrübeleri

Katılımcı	Mezun Olduğu Bölüm	İlk İş Tecrübesi ve Mesleği
Katılımcı 1	Türk Dili ve Edebiyatı Lisans	Edebiyat Öğretmenliği
Katılımcı 2	Uluslararası Lojistik Önlisans/İşletme Lisans	Lojistik Elemanı/Uzmanı
Katılımcı 3	Biyoloji Lisans	Hastane Laboratuvar Elemanı/Asistanı
Katılımcı 4	Sosyoloji Lisans	Felsefe Grubu Öğretmenliği
Katılımcı 5	Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği Lisans	Teknik Destek ve Satış Temsilcisi (Mühendis)
Katılımcı 6	Turizm ve Otel İşletmeciliği Önlisans	Turizm Sektörü/Servis Elemanı-Komi
Katılımcı 7	Bilgisayar Programcılığı Önlisans	Yazılım Sektörü/İçerik Yöneticisi
Katılımcı 8	Endüstri Mühendisliği Lisans	Üretim Planlama ve Maliyet Departmanı Uzmanı
Katılımcı 9	İşletme Lisans	Maliyet ve Hakediş Düzenlemesi Elemanı
Katılımcı 10	Turizm ve Otel İşletmeciliği Önlisans	Turizm Sektörü/Otel Servis Elemanı
Katılımcı 11	Uluslararası İlişkiler ve Avrupa Birliği Lisans	Uluslararası Firma Yurtdışı İlişkiler Elemanı
Katılımcı 12	Grafik Tasarım Önlisans/Sosyal Bilimler Lisans	Tasarım Uzmanı
Katılımcı 13	Tarih Lisans	Sınıf Öğretmenliği
Katılımcı 14	Amerikan Kültürü ve Edebiyatı Lisans	İngilizce-Türkçe Çevirmen
Katılımcı 15	Arkeoloji Lisans	Uzman Arkeolog
Katılımcı 16	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	İnsan Kaynakları Elemanı/Uzmanı
Katılımcı 17	Uluslararası İlişkiler Lisans	Uluslararası Firma Sigorta Bölümü Elemanı

Katılımcıların çoğunlukla, İdari Bilimler, Sosyal Bilimler ve Fen-Edebiyat alanlarından geldikleri görülmektedir. 2 katılımcının ise mühendis kökenli olduğu saptanmıştır.

İlk iş tecrübeleri incelendiğinde ise; çoğunluğun stajyerlik veya asistanlık pozisyonlarında piyasaya adım atıp, sonrasında eleman/uzman pozisyonlarına geçtikleri görülmüştür.

4.4.1.1. Kariyer Geçişinin Gündüleyici Faktörleri

Bireylere, kariyer geçiş ihtiyacının meydana gelme ve farkedilme sürecinin tetikleyicileri olarak neleri ön plana çıkardıklarına dair;

- Akademik eğitimi aldığınız bölüm ile ilgili beklentileriniz, çalışma yaşamına girmeden önce ve ilk iş tecrübe(ler)iniz esnasında var olan kariyer hedefleriniz nelerdi,
- Hangi sebep veya sebeplerle mevcut çalışma yaşamınızdan ve kariyer yolculuğunuzdan memnun değildiniz? Değişim ihtiyacı ne şekilde ortaya çıktı,

- Kariyerinizden memnun olmadığınızı hissettikten sonra, ne tür araştırmalar, planlar yaptınız? Uygulanabilir gördüğünüz seçenekler nelerdi, şeklinde üç temel soru sorulmuştur.

Bu sorular ışığında ele edilen bulgular ise aşağıda tablolatırılmıştır.

Tablo 7. Katılımcıların, Kariyer Geçişinin GÜdüleyicileri Hakkındaki Görüşleri

Güdüleyici	Sıklık	Katılımcı
Kariyer Motivasyonu	11	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16
Kariyer Çıpaları	9	1, 2, 4, 5, 6, 8, 12, 15, 16
İş Kişilik Uyumu	7	1, 3, 4, 5, 8, 9, 13
Bireysel Kariyer Yönetimi	7	1, 3, 4, 8, 13, 15, 16
Sosyal Paylaşım Ağları	7	2, 3, 6, 9, 11, 14, 15
Kültür	5	3, 5, 9, 11, 14
Yaş Kuşakları	3	5, 7, 11
İş-Aile Çatışması	1	9

Tablo 7’de gösterilen bulgular ışığında katılımcıların çoğunluk görüşü olarak; kariyer motivasyonu, kariyer çıpaları, iş-kişilik uyumsuzluğu, bireysel kariyer yönetimi, sosyal paylaşım ağları ve kültür kavramlarına değindikleri görülmektedir.

Katılımcıları 11 tanesinin kariyer geçişinin güdüleyicilerinden biri olarak “Kariyer Motivasyonu” kavramına direk vurgu yaptığı görülmektedir. Başlangıçta iş motivasyonları ve beklentileri oldukça yüksek olan bireylerin bununla birlikte sektörde tecrübe ettikleri ilk deneyimlerde arzu ettikleri gelişimleri sağlayamadıkları ve mevcut yeteneklerine yatırım yapamadıkları görülmektedir.

(K-2) “Mezuniyet öncesi oldukça fazla beklentim vardı mesleğimle alakalı. Eğitim hayatım devam ederken, iş hayatının daha kendimi gösterebileceğim, yeteneklerimin farkına varıp onları geliştirebileceğim bir ortam yaratacağını bekliyordum. Fakat iş hayatına girdikten sonra işlerin bu kadar kolay olmadığını farkettim. Verilen görevlerle yetkinlikleriniz uyuşmayabiliyor. Bu nedenle de bir süre sonra kısır bir döngü içerisine giriyorsunuz. Çalıştığım firmanın da bir aile firması olması daha durağan bir yapının varlığına sebep oluyordu. Bu nedenle de ilk etapta beklentilerimin çok da karşılanmadığını hissettim.”

(K-6) “İlk başlarda önyargılı yaklaştığım bir sektör olmasına rağmen burada geçirdiğim sürede insanlara (çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine) alıştıkça, onlarla bir bağ kurdukça bakış açım değişmeye başladı, kendime hedefler koymaya başladım. Bana vadedilen kariyer gelişimlerinin yerine getirilmemesi durumlarında karşıma hep İngilizce eksikliğini koymuşlardı. Bir süre sonra verilen sözler tutulmadıkça bahaneler bana inandırıcı gelmemeye başladı.”

Genel olarak bireylerin kariyer motivasyonlarının yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle, geçiş sürecini gerçekleştiren tüm kişilerin kariyer esnekliklerinin ve kariyer sezgilerinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

(K-7) “Öğrenmek istediğinizi daha büyük daha kurumsal firmalarda kullanmak, kendinizi pazarlamak istiyorsunuz. İşle ilgili herhangi bir problem yaşamadığım halde bu hisler dolayısıyla ayrılmayı düşünüyordum. Çünkü iş çevresinde kariyerimi daha iyiye

götürebileceğim imkanlar vardı. Neden bu firmada 2 sene geçirdim sorusunu sormaya başladım. Sosyal medya – kariyer siteleri üzerinden farklı firma çalışanlarının profillerini incelemeye başladım ve çok daha iyi fırsatlar olduğunu gördüm. Temelde merakı sanırım. Daha fazla yükselmek diyebilirim.”

Heppner’in (1998) tanımladığı kariyer geçiş türleri içerisinde pozisyon değişimini gerçekleştiren katılımcılarda en önemli problem olarak; işletme ve örgütsel yapıdaki sorunlar ile ilerleme ihtiyaçları dolayısıyla motivasyonda yaşanan sıkıntılar ön plana çıkmaktadır.

(K-3) “Mezuniyet öncesinde oldukça yüksek hayallere sahiptim. Ailemin yaşadığı şehre (İzmir) döndükten sonra alanımla ilgili iş bulma konusunda zorluk yaşamayacağımı düşünmüştüm. Sonrasında ise insanların 15 yıl boyunca aynı pozisyonda her gün aynı işi yaptıklarını gördüm. Beni ekonomik nedenlerden daha çok farklı sektörlerle yönelten aslında bu olmuştur (olduğun yerde saymak). Bu şekilde mutlu olamayacağımı anladım.”

İkinci olarak en sık değinilen güdüleyici olan “Kariyer Çıparları” kavramına vurgu yapan katılımcı sayısı ise 9’dur. Çalışanların, iş denizinde, bulundukları örgütsel ve mesleki limana bağlı kalmalarını sağlayan kariyer çıparlarından; teknik-fonksiyonel yeterlilik, güvenlik ve istikrar, girişimci yaratıcılık, yaşam stili kavramlarının belirtildiği ifadeler bulunmaktadır.

(K-2) (teknik-fonksiyonel yeterlilik) “Çalıştığım firmada yaklaşık 2-3 sene kadar görev aldım. İlk senenin sonunda bana firma tarafından vadedilen çeşitli şeyler vardı. Sonra bu vaatler ikinci yılın sonuna atıldı. Vadedilenler ötelendikçe tabi çalışma motivasyonum oldukça azaldı. İlk iş tecrübem olması dolayısıyla kendimi gösterebilmemi ve geliştirmemi sağlayacak organizasyonel beklentilerim bulunmaktaydı. Bu nedenle de vaatlerin gerçekleşmemesinin sonunda şirketten ayrılmaya karar verdim.”

(K-5) (girişimci yaratıcılık) “Mezuniyet öncesi beklentilerimle mezun olduktan sonra yaşadıklarım arasında çok ciddi farklılıklar vardı. Ben (ve diğer bölüm arkadaşlarım) mezuniyet sonrası teknoloji üretmeyi planlarken daha çok günlük rutin işleri (eleman takibi, iş takibi, form doldurmalar, raporlamalar gibi) yapmaya başladım.”

(K-6) (güvenlik ve istikrar) “Kafamda herşeye rağmen bu otelde kalmak vardı. Bir işte başarılı olmak istiyorsa insan, alt-orta seviye bir yerde (otel) üst düzey bir pozisyonda çalışmaktansa sektörün en iyilerinden birinde yavaş yavaş pişerek daha yüksek noktalara gelmeli. Çünkü birşeyleri en iyi yapılan yerde daha iyi öğrenirsin. Her ne kadar çeşitli sıkıntılar yaşasam da sonuçta orda öğrendiğim çok fazla şey oldu meslekle alakalı ve minnet duygusu-bağlılık hissediyordum kuruma karşı.”

(K-16) (teknik fonksiyonel yeterlilik) “Kariyerimle alakalı bir mutsuzluk durumum vardı ama bunun odak noktası uzmanlığım değil aksine insan kaynakları alanında nasıl daha etkili bir çalışan olabilirim sorusuydu.”

(yaşam stili) “Bu işletmede geçirdiğim yaklaşık 2 senenin sonunda da bir kez daha kariyerimle, iş-yaşam dengesiyle alakalı insani bir sorgulama dönemine girdim. Bu dönem kısa sürmedi belirli bir zaman aldı. İş tatmini ve bazı kişisel noktalarda da belirli kayıplar yaşadığımı hissettiğim noktada da bir karar verme aşamasına geldim ve işten ayrıldım.”

Teknik-fonksiyonel yeterlilik çıpasına vurgu yapan katılımcıların idari bilimler veya fen edebiyat bölümlerinden mezun oldukları belirlenmiştir. Güvenlik ve istikrar çıpasına vurgu yapan tek kişinin aynı zamanda örgüt içerisinde kariyer geçişi yapan tek kişi de olduğu görülmektedir.

Üçüncü olarak, katılımcıların 7 tanesinin “İş-Kişilik Uyumu” kavramına vurgu yaptıkları görülmektedir. Çoğunlukla; Heppner’ın (1998) kariyer geçiş türleri içerisinde meslek değişimi yaşayan bu kişiler, var olan uyumsuzluğun değişimi tetikleyen en önemli sebep olduğunu belirtmişlerdir. İş-kişilik uyumsuzluğuna değinen 4 kişiden 3’ünün kadın katılımcılar olduğu da belirlenmiştir.

(K-1) “Öğretmenliğin benim için uygun bir meslek olmadığına karar verdim. Çok gençtim ve yeni mezun olmuştum, bu nedenle de önceliğim kendime birşeyler katmaktı. Öğretmenlik mesleği ve memur çevresi bana çok küçük geldi. Öğretmenlik mesleğinin özellikle Türkiye koşullarında kişiliğimle çok da uyumlu olmadığını gördüm.”

(K-3) “Daha üniversitede okurken bölümümün bana çok uygun olmadığını hissetmiştim. Sonraki iş tecrübelerimde de aynı duyguyu yaşamaya devam ettim.”

(K-5) “Türkiye’deki iş hayatı göz önüne alındığında mühendislik mesleğinin bana çok da uygun olmadığını gördüm. Çünkü benim beklentim farklı farklı teknolojik ürünler üretmek, bu alanda kendimi geliştirmek ve somut icatlar yapabilmektir. Bunun aksine iş yaşamı beni rutinin içine çekmeye çalıştı.”

(K-9) “İnşaat sektörü için, bana uygun bir sektör olduğunu söyleyemem. Beni motive eden unsurların o piyasada var olmadığını düşündüm.”

İş-Kişilik Uyumu Sağlamasına rağmen meslek geçişi yapan kişiler de mevcuttur. Sözü edilen uyumu yakalamasına rağmen meslek değişimi yaşayan 3 katılımcıdan 2’sinin öğretmenlik kökenli oldukları görülmektedir.

(K-4) “Üniversite de öğrencilik yaptığım dönemde verdiğim özel dersler ile sonrasında pedagojik formasyon eğitimi neticesinde öğretmenliğin bana daha yakın olduğunu gördüm. Okul sonrasında da bu alanda uğraş vermeye çalıştım. Ücretli öğretmen olarak yaklaşık 2 sene kadar görev aldım. Sonrasında gidişattan memnun olmayarak farklı kararlara doğru yöneldim. Kariyerimden memnuniyetsizlik yaşamama yol açan ana etkenler maddi kaygıları aslında. Bugün belki de hiçbir maddi beklentim olmasa öğretmen olarak çalışmaya devam edebilirdim. Çünkü eğitim alanında hem kendimi çok başarılı görüyordum hem de yaparken büyük haz duyuyordum. Yani aslında kendime uygun olan işi bulmuştum fakat çevresel şartlar (devlet politikaları) beni farklı arayışlara itti. Kadrolu öğretmen olabilmek için 2 sene üstüste sınavlara girip başarılı olamayınca bir değişim ihtiyacı da ortaya çıkmış oldu.”

(K-13) “İlk mezun olduğum ve öğretmenlik yaptığım dönemde öğretmenlik mesleğini kişiliğimle uyumlu görüyordum. Çocuklarla da bir arada olunca öğretmenliği benimsemiştim.”

Benzer şekilde “Bireysel Kariyer Yönetimi” kavramına vurgu yapan da 7 katılımcı mevcuttur. Konuya ilişkin en bilinçli öngörülerde bulunanların ise endüstri mühendisliği ile çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanlarından mezun olan, bu nedenle de akademik hayatında piyasanın işleyişi üzerine formal eğitim alan bireyler oldukları görülmüştür.

(K-8) “Edindiğim staj tecrübelerim süresince kariyerimle alakalı gelecek öngörülerinde bulunmaya çalıştım. Neler yapabilirim, endüstri mühendisliği eğitimim esnasında öğrendiklerimi hangi alanda kullanabilirim gibi düşüncelerim oldu. Ağırlıklı olarak planlama noktasına yönelmeye karar vermiştim sonucunda. Ayrılmaya karar vermemi sağlayan en önemli etmen ise; benim biraz daha iş açlığı yaşamam, yaptığım işin (içerik olarak) beni tatmin edememesiydi.”

(K-16) “Öncelikle çapraz sektörleri araştırdım. İş geliştirme, sistem tasarımı gibi. Aileden gelen bir satış-pazarlama yöneticiliği geleneği vardı. Acaba bu alanda daha mı başarılı olabilirim ya da bu alan bana daha mı uygun gibi sorular sordum kendime. Eleme yaptığım zaman çok fazla seçeneğim olmadığını gördüm.”

Özellikle, kendini bilme ve farkındalık ile kişisel yönlendirme yeteneklerinin geçiş sürecine olumlu etkileri olduğu görülmektedir. Akademik eğitimle aynı rotada ilerleyen standart kariyer yolculuğunu bir kenara bırakarak mesleki geçiş denemelerine giren katılımcıların yukarıdaki yeteneklere sahip olmaları bu nedenle önem arz etmektedir.

Katılımcıların 7 tanesi de kariyer geçişinin güdüleyicilerinden biri olarak “Sosyal Paylaşım Ağları” kavramına vurgu yapmıştır. Sosyal paylaşım ağlarının destekleyici yönüne vurgu yapan kişilerin lise-üniversite arasında giriş sınavlarına tekrardan hazırlanma boşluk yıl faaliyetini de gerçekleştirdikleri ve geçiş konusunda daha cesur davranabildikleri görülmektedir.

(K-2) “Çevremdeki insanların beklentisi sizin beklentilerinizle paralellik gösterebiliyor. Bu nedenle de etraftaki insanlar yaşanan memnuniyetsizliğin dışı vurumunun kolaylaşmasını sağlayıcı bir etkiye sahip.”

(K-9) “Bu süreçte etrafımdaki insanlardan destek gördüğümü söyleyebilirim. Kariyerim konusunda farklılaşma beklentisi içerisine girerken bazı kadın girişimcileri rol model olarak aldım. Yoktan var eden insanları takip ettim. Onların ilham aldığı yönleri anlamaya çalıştım.”

(K-11) “Ailem hep destekçim oldu benim. Etrafımdaki kadınların yurtdışına çıkmadıklarını gördüm. Ve (topluma) bir Türk kadını da dışarda yapabilirini göstermek istedim. Daha evvelde de kısa süreliğine de olsa yurtdışı tecrübelerim olduğundan ailem alışkındı. Yapabileceğim konusunda bana güveniyorlardı.”

Görüşülen kişilerden bazıları ise sosyal paylaşım ağlarının destekleyici değil, engelleyici bir unsur olduğundan söz etmişlerdir.

(K-12) “Kariyerimle alakalı çok fazla soru soruyordum. Etrafımdaki herkesle konuşuyordum. Bir ajans çatısı altında tasarım işi yapmak mı yoksa kendi işimi kurup çalışmak mı daha mantıklı bunun araştırmasını yapıyordum. Üniversite sonrası dönemde tabi etrafımdaki herkes daha garantici davranmamı telkin etti bana. Değişim ihtiyacıma çok destek bulamadım.”

Toplamda katılımcıların 5 tanesi kariyer geçişinin güdüleyicilerinden biri olarak “Kültür” kavramına vurgu yapmıştır. Kavrama vurgu yapan kişilerden 3 tanesi kültür başlığı altında toplumsal yapıdan söz etmiştir.

(K-3) “Hem aile baskısı hem de Türkiye’deki şartlar dolayısıyla bölümü bırakma cesaretine sahip değildim.”

(K-5) “Toplumsal olarak bu tür değişimlere çok açık değiliz. Genellikle iş hayatına girdiğimiz ilk yerden emekli olma gibi bir genel içgüdü var. Bu nedenle de benim değişimle alakalı kararlar almam ilk başlarda toplum tarafından negatif karşılandı. Biraz da delilik olarak değerlendirildi. Sonrasında kararımın net olduğunu görünce bir dönem de sessiz kaldılar.”

Toplumsal yapı haricinde de özellikle Türkiye’deki örgüt kültürlerine atıfta bulunan kişiler olmuştur. Bu kişilerin 20’li yaşlarının ortasındaki kadınlar olduğu da gözlemlenmiştir.

(K-11) “İlk iş tecrübelerimde gördüğüm çalışma ortamı beni mutlu etmedi açıkçası. Tüm Avrupa’da haftalık ortalama en çok çalışan (saat olarak) ülke olmamız, hiyerarşi ilişkisi, yardımlaşma yerine birbirinin üstünden yükselme içgüdüğü, egolar vb. gözlemler benim insanlığı çok yordu. Hatta beni de (kişilik olarak) değiştirecek diye çok korktum.”

Katılımcıların 3 tanesi ise kariyer geçişinin güdüleyicilerinden biri olarak “Yaş Kuşağı” kavramına vurgu yapmıştır.

(K-5) “Kendi yaş grubumdaki insanların değişime daha açık olduklarını, biraz daha tecrübeli çalışanların ise daha garantilikle hareket ettiklerini ve genel olarak daha memnun olduklarını gözlemledim.”

(K-7) “Yaklaşık 2 sene kadar bu yazılım firmasında çalıştıktan sonra, özgür ruhlu bir insan olarak, aynı yerde bu kadar uzun süre çalışmak beni boğmaya başladı, yaşım da etkiliydi bu hissi yaşamamda.”

Son olarak katılımcıların yalnızca 1 tanesi kariyer geçişinin güdüleyicilerinden biri olarak “İş-Aile Çatışması” kavramına vurgu yapmıştır.

(K-9) “Yaptığım işte kendime hiç zaman ayıramama durumum vardı. Haftanın 6 günü çalışıyordum ve izin günüm hafta içi oluyordu. Özel yaşam anlamında problemler yaşadım. Çalışma yaşamının temposu içerisinde bunu ilk etapta farkedemeyebiliyorsunuz fakat ilerleyen dönemde yaşamınıza etkilerine tanık olmaya başlıyorsunuz. Arkadaşlarınızla ve ailenizle diyaloglarınız azalıyor. Bu sürenin sonunda, kendime vakit ayırmam gerektiğini, aslında çalışmak için yaşadığımı farkettim bu durum da beni demoralize etti. Hayata karşı bakış açımı da etkiledi bu durum tabi ve işi bırakmaya karar verdim.”

İş-aile çatışmasına vurgu yapan kişi, kavramın zaman çatışması yönüne odaklı bir yorumda bulunmuştur. Hiçbir katılımcı mesleki rolleri ile aile içerisindeki rolleri arasında bir çatışma olduğundan söz etmemiştir. Bu durumun sebebi olarak, katılımcıların henüz erken yaşam ve kariyer evrelerinde bulunmalarının dolayısıyla sorumluluk alanlarının her iki bölgede de dar kalmasının etkili olduğu söylenebilir.

4.4.1.2. Boşluk Yıl İhtiyacının Ortaya Çıkış Sebepleri

Görüşmeye katılanların, boşluk yıla ihtiyaç duymaları ve klasik, akademik eğitim-iş yaşamı, kariyer yolculuğunun dışında bir rotaya sapmaları noktasında ön plana çıkardıkları ana sebepleri belirlemek amacıyla;

- Hangi sebep veya sebeplerle çalışma yaşamınıza bir ara verme ihtiyacı hissettiniz? Sizi rutinin dışına iten düşünceler nelerdi,

- Vereceğiniz arada ne tür faaliyetlerde bulunabileceğinizi araştırdınız mı? Bu arayla alakalı öngörüleriniz ve beklentileriniz nelerdi, şeklinde iki temel soru sorulmuştur.

Bu sorular ışığında elde edilen bulgular ise aşağıda tablolastırılmıştır.

Tablo 8. Katılımcıların, Boşluk Yıl İhtiyacının Sebepleri Hakkındaki Görüşleri

Sebepler	Sıklık	Katılımcı
Yabancı Dil Öğrenme	9	1, 3, 5, 6, 7, 9, 11, 12, 14
Dünyayı Görme	7	3, 5, 7, 10, 11, 12, 14
Bireysel Tercih ve Yeteneklerin Farkına Varma	6	3, 5, 6, 8, 9, 10
Gündelik Dertlerden Uzaklaşma	6	4, 7, 11, 13, 15, 16
Becerilere Yatırım Yapma	2	1, 2
Küresel Vatandaşlık	2	2, 12
Profesyonel ve Finansal Potansiyeli Arttırma	1	5

Faaliyet katılımcılarının en sık değindikleri boşluk yıl verme sebepleri; yabancı dil öğrenme amacı, dünyadaki farklı yerleri görme arzusu, kişisel olarak hayattan neler beklediğin farkına varma isteği ve yaşamın rutin dertlerinden uzaklaşma ihtiyacı olarak belirlenmiştir.

Katılımcıların 9 tanesi boşluk yıl ihtiyacının sebeplerinden biri olarak “Yabancı Dil Öğrenme” amacına direk vurgu yapmıştır. Bunun dışında da görüşmelerin ilerleyen aşamalarında, İngilizce başta olmak üzere yabancı dil konusundaki beklentilerin ve gelişimlerin önemine çokça atıfta bulunulmuştur. Konunun Türkiye’deki genç insanlar için hem mesleki hem de bireysel beklentileri için oldukça önemli olduğu görülmektedir.

(K-3) “O dönemde önüme çıkan en önemli engel İngilizce’ydi, iyi bir iş bulma noktasında. Ben de bir ara verip yurtdışına çıkarak yabancı dil konusundaki eksikliğimi gidermek istiyordum.”

(K-7) “Yaptığım işte İngilizce çok önemli bir yer tutuyordu çünkü dünyayı (teknolojik gelişmeleri) takip edebilmem gerekiyordu. Beni cezbeden, ilgimi çeken şey de İngilizcemini geliştirmekle birlikte yurtdışına gitmek oldu.”

(K-11) “Eksikliklerimi tamamlamam gerekiyordu. İlk olarak dil konusu vardı.”

Katılımcıların 7 tanesi boşluk yıl ihtiyacının sebeplerinden biri olarak “Dünyayı Görme” amacına direk vurgu yapmıştır. Yabancı dil öğrenme amacıyla benzer şekilde farklı coğrafi bölgeler görme arzusu da bireysel beklentiler içerisinde ön plana çıkmaktadır.

(K-5) “İlk olarak aslında farklı ülkelerdeki yaşamın (özellikle iş yaşamına bakışın) nasıl olduğunu görmek istedim.”

(K-7) “Meraklı bir insan olmamdan kaynaklı olarak dış dünya bende bir merak uyandırdı. Bu merakı gidermek yolunda adımlar attım.”

(K-10) “Farklı bir şehir veya ülke hayalim hep vardı zaten. Belli bir yaştan sonra bakmak ile görmek arasındaki farkı daha net görebiliyorsunuz. Bazı şeylerden vazgeçmeden bazı şeyler kazanılmadığını farkedince bu tarz bir düşünce içerisine girdim.”

(K-12) “Öncelikle dünyayı görmek istiyordum. Yabancı insanların tecrübelerinden ve hayat hikayelerinden faydalanmak istiyordum.”

(K-14) “Türkiye’den farklı bir kültürde yaşamak istiyordum. Beraber çalışacağım insanlar nasıldır, ofis ortamı nasıl olacak, sosyal hayat nasıldır, kültüre uyum sağlayabilecek miyim bunları düşünüyordum.”

Katılımcıların 6 tanesi boşluk yıl ihtiyacının sebeplerinden biri olarak “Bireysel Tercih ve Yeteneklerin Farkına Varma” amacına direk vurgu yapmıştır. Kariyerleri konusunda tıkanma yaşayan kişilerin rutin hayat yolculuğu içerisinde sahip olamayacakları bir lüks olarak algılanan bu amaç, kişileri boşluk yıl faaliyetlerine katılım konusunda cesaretlendirmektedir.

(K-3) “İleriye dönük neler yapabilirim, hangi alanlarda yeteneğim var, daha çok aslında kendimi tanıma kendimi keşfetme, bilinçaltımda bu amaçla bu arayı vermeyi kabul etmişim.”

(K-5) “Kendimi dışardan bir gözlemlemek istedim. AGH öncesinde 3 farklı işte çalışmışım ve 4. işimde de farklı olacağını kendime garanti edemiyordum. Biraz durmanın, biraz bakmanın daha yararlı olacağını düşündüm. Hangi konularda güçlü olduğumu görebilmek, zayıf yönlerimi farkedebilmek ve onları geliştirebilmek ve ülkeye döndüğümde kendimi bir bütün olarak daha iyi hissetmek, bir işe girdiğimde sadece para kazanma amaçlı olması değil kendi yeteneklerimin doğrultusunda olması gibi beklentilerim vardı.”

(K-6) “Biraz kendimi dinlemek istedim, belki de başka neler yapabilirim (kariyer anlamında) düşünmek istedim. Kendimi yenileme fırsatı bulma ihtiyacım vardı.”

(K-9) “Nasıl bir yolda yürüdüğümü görmek ve kendime yukarıdan (daha geniş açıyla) bakmak istedim. Ne istiyorum, profesyonel hayattan beklentim ne bunlara dışarıdan bakmak istedim. Kendimi tanımak ve kendime dönmek istedim biraz.”

Katılımcıların 6 tanesi boşluk yıl ihtiyacının sebeplerinden biri olarak “Gündelik Dertlerden Uzaklaşma” amacına direk vurgu yapmıştır.

(K-4) “Öğretmenlik yapma konusunda yaşadığım olumsuz gelişmeler sonrasında biraz kendimi var olan durumlardan soyutlama ihtiyacı hissettim. Bir dönem hem içinde bulunduğum kaostan uzaklaşmak, hem de tam olarak ne istediğimi görebilmek adına böyle bir girişimde bulundum.”

(K-7) “Ailesel durumlarım da biraz sıkıntılı gidince açıkçası beni Türkiye’ye bağlayan pek fazla insani faktör kalmamıştı o dönem için. Biraz monotondan çıkma düşüncesi de vardı. Ülkenin durumu da sıkıntılıydı biraz uzaklaşmak istedim.”

(K-15) “İnsanların zaman zaman sıradanlıktan kurtulup ruhu beslemesi, kendini dinlendirmesi gerektiğine inanıyorum. Ülke içerisinde de bunu yapmak için çeşitli (kısa süreli) girişimlerde bulunuyorum. Çünkü bunlar insanı hayata daha iyi hazırlar, daha sıkı sıkı tutunmasını sağlar. Kariyer tabi ki önemli ama bunu yaparken de bence oldukça radikal ve marjinal olmak gerekli. Ben de kendi adıma bu radikalliği göstermek amacıyla ülke dışında bir şeyler yapmak istedim. Yani bir nevi herşeyi geride bırakıp (bir süreliğine) yurtdışına gidip orda ne yaşıyorsa yaşansın istedim.”

(K-16) “Kişilerin hayatları içerisinde bu şekilde esler vermesi gerektiğine inanıyorum. Bakıldığında Türkiye’de emeklilik yaşı 65 ve oldukça uzun bir kariyer süresinden bahsediyoruz. Bu nedenle insan böylesine uzun bir süre içerisinde kendisine nefes alabilecek adalar yaratmak zorunda.”

Sıklıkla değinilen yukarıdaki boşluk yıl verme sebepleri dışında da katılımcıların becerilere yatırım yapma, küresel vatandaş olma, profesyonel ve finansal potansiyeli artırma amaçlarına da değindikleri görülmüştür.

Genel olarak bakıldığında; görüşmeye katılan kişilerin çalışma hayatının temposu içerisinde, özellikle kariyer geçişine yol açacak tatminsizlikler yaşadıkları bir döngüde, kendilerine zaman ayıramamaktan ve bu nedenle de geçişe olanak sağlayacak becerileri edinmemekten ötürü böyle bir tercihte bulundukları görülmektedir. Tüm katılımcılar fikir birliği içerisinde yabancı dil konusunda kendilerini geliştirmek istediklerini belirtmişlerdir. Kendi yaşam alanına dışarıdan bir göz olarak bakabilme fikri de mevcutta var olandan uzaklaşma, yenilenme isteğini perçinlemektedir.

Bunların dışında bazı katılımcıların da yurtdışında bir projeye katılırken ilerleyen dönemde de Türkiye dışında kalmayı umut ettikleri görülmektedir. Örneğin; 1 numaralı katılımcı yurtdışında uzun süreli kalma düşüncesiyle alakalı olarak;

(K-1) İlk hedefim yurtdışına çıktıktan sonra orda kalmak ve yaşantıma orda devam etmektir. Avrupa’da güzel bir işe girerim, kendime de zaman ayırabilirim orda uzun soluklu bir yaşam macerasına atılırım gibi beklentilerim vardı.”

şeklinde bir açıklama yapma ihtiyacı hissetmiştir. Bu katılımcı İtalya’da yaşamını sürdürmektedir.

4.4.2. Gönüllülük Faaliyetleri ile İlgili Bulgular

Görüşmeye katılanların, genel olarak gönüllülük faaliyetleri hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla 3 adet soru sorulmuştur. Bahsi geçen sorular ve katılımcı cevapları şu şekildedir.

- Hangi sebep veya sebeplerle gönüllülük faaliyetlerine katılma seçeneğinde karar kıldınız?

(K-1) “Çocuklarla alakalı bir projede yer almak benim için daha cazip göründü. Bir zorunluluk olmaması tamamen keyif alacağım için bu projede yer almak ve bunu yabancı bir ülkede yapabilmek de gönüllülüğü benim için cazip hale getirmişti.”

(K-2) “Başka insanların hayatlarına girebilmek (pozitif katkılar sağlayabilmek) ilk olarak aklıma gelen sebep diyebilirim. Gönüllülüğü çift taraflı bir kazanım süreci olarak değerlendirebilirim.”

(K-4) “Kişisel tatmin için yapılabilecek şeylerden bir tanesi de bence gönüllülük faaliyetleri. Eğer sevdiğiniz işi yapmıyor veya yapamıyorsanız bir şekilde doyuma ulaşamıyorsunuz hayatta. Bir insanın size teşekkür etmesi veya gerçekten faydalı olduğunuzu bilebilmek de bence son derece karşılığı olan (manevi anlamda) bir durum.”

(K-7) “Gönüllülük benim için oldukça önemli bir konu. İnsanların sizin aracılığınızla mutlu olduklarını, güldüklerini görmek sizi de mutlu ediyor.”

(K-8) “Ara vermeye karar verdikten sonra o dönemde farklı birşeyler yapmak istedim. İşin maddiyat kısmından öte kendi ruhumu dinlendirebilecek birşeyler yapmak istedim. Bir süre insanlık için birşeyler yapmak istedim.”

(K-9) “Kendime sürekli olarak başka insanlar için neler yapabilirim sorusunu sormaya başlamıştım. Bu sorunun içerisinde uzun bir süre kaldım açıkçası.”

(K-12) “Etrafımda gönüllü olarak çalışan arkadaşlarım vardı ve çok mutlulardı. Hayata pozitif bakıyorlardı. Biraz onları kıskandım onlara özendim sanırım. Arkadaşlarımın hayatlarına bu yolla çok şeyler kattıklarını gözlemliyordum.”

(K-14) “Para kazanmak ilk amaç olduğunda yapılan iş değişiyor. İnsanların birbiriyle olan ilişkileri de ona bağlı olarak değişiyor. O yüzden de gönüllü olarak çalışmanın daha insani amaçlı olacağını düşündüm. Sonuçta deneyim kazanmak dışında alabileceğin bir şey yok maddi olarak.”

(K-16) “Yaptığım araştırmalar sırasında benimle benzer hisler yaşayan insanların kendilerine bir çıkış yolu bulduklarını gördüm. Bu da gönüllülük faaliyetleriydi. Kişilere geri dönüşünün, yarattığı kişisel katma değer oldukça yüksek olduğunu gördüm. Bunun dışında bir sosyal etki (olumlu manada) yaratmak istiyordum, kendi öyküm içerisinde ilerde anlatabileceğim güzel bir hikaye olmasını istedim.”

- Eğitim hayatınız süresince herhangi bir gönüllülük faaliyetine katıldınız mı?

(K-1) “Üniversite zamanında çeşitli sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerine katıldım. Çocuk esirgeme kurumuna ve huzurevlerine gittim, toplum gönüllüleri vakfının faaliyetlerine katıldım.”

(K-3) “Üniversitede çeşitli gönüllü faaliyetlere katılmıştım. İzmir de yine çalışmadığım dönemde belediyenin gönüllülük projelerinde görev alıyordum.”

(K-4) “Hem lise hem üniversite dönemlerinde çocuklarla ve yaşlılarla alakalı gönüllü faaliyetlere katıldım. Görme engellilere kitap okuyuculuğu gibi faaliyetlerim de oldu.”

(K-5) “Gerek üniversite dönemimde gerek iş yaşamım boyunca çeşitli gönüllü faaliyetlere katılmıştım. Bir tür deneyimim vardı diyebilirim.”

(K-6) “Yaptığım part time işlerde çokça gönüllü faaliyetine katıldım. 6 aylık bir tiyatro eğitimi almıştım, sokakta kimsesiz çocuklara yönelik veya engellilere yönelik oyunlar oynadık.”

(K-8) “Üniversitenin ikinci senesinde Türkiye Eğitim gönüllüleri vakfı için bir süre çalıştım. O dönemde, gelir durumu düşük öğrencilere Matematik dersi verdim.”

(K-12) “Üniversitede okurken gönüllülük programlarına katılırdım. Üniversitede zaten bir öğrenci topluluğunun başkanlığını yürüttüm. Orda çok fazla gönüllü faaliyetler yaptık.”

(K-14) “Lisede yerel gündem 21 isimli bir projede çalışmıştım. Onun dışında İzmir Belediyesinin bir projesinde küçük çocuklara ders verdim.”

(K-15) “Küçük katılımlarım oldu. İstanbul içinde geziler düzenledik (arkeolojik çalışma alanlarına). Arkeoloji derneğinin kurulma faaliyetlerine katkı sağladım.”

(K-16) “Çalıştığım şirketler içerisinde daha küçük ölçekli, etki çeperi daha küçük olan çalışmalara katılmıştım. Doğudaki okullara kitap, kırtasiye yardımları gibi.”

- Vereceğiniz arada, gönüllü çalışmalara katılımın diğer potansiyel faaliyetlerden artıları sizin açınızdan nelerdi?

(K-1) “Hayatın farklı taraflarına dokunabilmek, yardıma ve hatta sevgiye muhtaç insanların hayatlarına dokunabilmek beni mutlu eden şeylerdi. Kendimi geliştirirken bir taraftan da bu noktalarda fayda sağlayabileceğimi hissettim.”

(K-2) “Gönüllü projelere katılımın kariyerime pozitif etki edeceğini direk olarak düşünmesem de dolaylı yoldan mutlaka pozitif etkiler olacağını öngörebiliyordum. Hayatın farklı alanlarına dokunmak iş hayatında da beni farklılaştırabilir (olumlu anlamda), (öncesinde) farketmediğim yanlarımı keşfetmemi sağlayabilirdi (diye düşündüm).”

(K-5) “Kariyerim anlamında, kendimi bulma anlamında bir gelişimim olacağını aynı anda da gönüllülükle birlikte bir sosyal yardım da yapacak olmanın vereceği tatmini de yaşama fikri cazip gelmişti. Gönüllü faaliyetler bir kere sizi direk olarak oradaki hayatın içerisine sokuyor. Yabancılik çekmenizi büyük ölçüde engelliyor ve insanlarla hızlıca tanışmanıza ön ayak oluyor.”

(K-6) “Öncelikli hedefim İngilizce’ydi. Diğer insanlarla kaynaşarak hem kendi kültürümü tanıtmak, hem onların kültürlerini öğrenmek de tabi cezbediciydi.”

(K-7) “Gönüllülüğün sizden (maddi-manevi) bir şey götürmediğini aksine birşeyler getirdiğini (kazandırdığını) biliyordum. Katılanların yaşadıklarını gözlemledim çok güzel zaman geçirdiklerini gördüm bu da etkili oldu. Gönüllülüğün diğer faaliyetlere kıyasla; yalnızca katılımdan ziyade organizasyon içerisinde görevler vermesi de ön plana çıkarmıştı. Tabi gönüllü olduğunuz insanlar da sizin çabalarınızdan, faaliyetlerinizden fayda sağlıyorlar. Hayata karşı hevesi kırılmış birisini gönüllü yardımlarla ayağa kaldırarak, mutlu ederek tekrar hayata kazandırabiliyorsunuz.”

(K-8) “Gönüllü bir projede çalışmak hem sosyal çevrenizi genişletmek hem de ruhen bir tatmin sağlamak açısından uygun geldi bana.”

(K-12) “Maddi beklentilerin olmadığı işlerdi gönüllülük işleri. Daha keyif alarak yaptığım işlerdi. Daha fazla insanlarla duygusal bağ kurabildiğim, paylaşabildiğim işler olduğu için gönüllülük benim açımdan iyi bir seçenek oldu. Vicdanen bir rahatlık sağlıyordu.”

(K-13) “Gönüllü olarak çalıştığınızda, diğer insanlara veya canlılara faydalı birşeyler yapabiliyorsunuz. Maddi beklentiler sizden uzak oluyor. Yaptığınız işi samimi duygularınızla yapıyorsunuz.”

(K-16) “Gönüllü faaliyetlerin hem manevi anlamda hem de insanların kendilerini birer dünya vatandaşı haline getirmeleri noktasında, kendi sınırları dışında dünyadaki herhangi bir toplumsal sıkıntıya karşı vermiş oldukları reaksiyon beni oldukça motive etmişti.”

Verilen cevaplara bakıldığında kişilerin gönüllü olmak istemelerinin altında bir yanda sosyal fayda temelli etkinliklere katılarak manevi tatmin sağlamak yatarken, öte yanda da kişisel olarak gelişebilmek adına yeni tecrübeler edinme dürtüsünün olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluk fikri olarak, gönüllülük faaliyetlerinin iki taraflı bir kazanma ortamı yarattığını düşündükleri gözlemlenmiştir.

Tablo 9. Gönüllü Faaliyetlere Katılım ile İlgili Bulgular

Gönüllülük Faaliyetine Katılımın Sebepleri	- Zorunluluk olmadan, kişisel tercihler ışığında katılma - Manevi tatmin - Karşılıklı kazanım (Katılımcı ve faaliyet konusu arasında) - Sosyal çevreyi genişletme
AGH Öncesi Gönüllülük Faaliyetlerine Katılım Durumları	- Toplam katılım 10 kişi - Küçük ölçekli projeler - Aidiyet duyguları düşük
Gönüllü Çalışmanın Diğer Boşluk Yıl Faaliyetlerine Göre Artıları	- Sosyal fayda sağlama - Yeni tecrübeler edinme - Kariyere katkı sağlama

Callanan ve Thomas (2005, 196)'ın yapmış olduğu gönüllü sınıflaması içerisinde değerlendirildiğinde, mülakat gerçekleştirilen faaliyet katılımcılarının derin gönüllüler oldukları görülmektedir. Uzun süreli gönüllülük faaliyetlerine katılan bu kişiler, gittikleri bölgelerin sosyal ve çevresel yapılarına fayda sağlama arzusunu yüksek miktarlarda taşımaktadır.

4.4.3. Avrupa Gönüllü Hizmeti Süreci ile İlgili Bulgular

Görüşmeye katılanların, genel olarak Avrupa Gönüllü Hizmeti süreci hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla 2 adet soru sorulmuştur. Bahsi geçen sorular ve katılımcı cevapları şu şekildedir.

- Avrupa Gönüllü Hizmeti projelerinden hangi iletişim kanalı veya kanalları yoluyla haberdar oldunuz?

(K-1) “İnternet aracılığıyla haberdar oldum. Yurtdışına gitmeye karar verdikten sonra proje üretmeye karar verdim. Bu yolla AB'nin hibe programlarından faydalanmak istiyordum. Bu dönemde internette gezinirken AGH projelerinden haberdar oldum. Kriterleri çok uygundu;

yalnızca düzgün bir cv ve niyet mektubuyla projelere başvuru yapıp projeye seçilmen gerekiyordu. AB komisyonu sizin için bir bütçe ayarlıyor, gönüllü olarak çalışma fırsatı sunuyor, dil eğitimi noktasında da yardımcı oluyordu. O dönemde benim için adeta bir kurtarıcı oldu AGH'den haberdar olmam.”

(K-2) “İlk etapta AGH konusunda fikir sahibi değildim. İş yaşamına bir ara verdikten sonra birtakım işlere bakıyordum. Yurtdışı işlere bakıyordum. Temel olarak internet aracılığıyla araştırmalarımı sürdürüyordum. Bu araştırmalarım sırasında AGH projelerinden haberdar oldum.”

(K-3) “Akşamları devam ettiğim İspanyolca kursunda tanıştığım bir arkadaşım AGH'den bahsetmişti.”

(K-4) “Arkadaşlarım vasıtasıyla haberdar oldum. Bölümümle alakalı bir yurtdışı tecrübesinin farklı artıları olabileceğini düşündüm. AGH ile ilgilenen birkaç arkadaşım daha vardı hatta başvuru belgelerini de birlikte doldurmuştuk. Sonrasında hatta iki kişi gidebildik.”

(K-5) “İnternet aracılığıyla haberdar oldum. Etrafımda AGH yapan kimse yoktu.”

(K-6) “Daha önceden AGH'ye katılmış uzaktan bir tanıdığım vasıtasıyla haberdar oldum. Projeleri ise internet üzerinden bularak başvurularımı yaptım.”

(K-7) “İnternet (sosyal medya) üzerinden arkadaşlarımın paylaşımları vesilesiyle haberdar oldum. Sonrasında özgeçmişimi ve motivasyon mektubumu hazırlayarak başvurularımı yaptım.”

(K-8) “Yurtdışına çıkabileceğim uygun bir yöntem ararken bir arkadaşımın tavsiyesiyle haberdar oldum.”

(K-10) “Bir fotoğraf projesi yapmıştım bunu sunmak için Balıkesir Üniversitesine başvurdum, Onlar beni bu AGH projesine yönlendirdiler. Ve bu sayede gönüllü oldum.”

(K-11) “Büyükşehir belediyesinin düzenlediği gençlik meclisi isimli bir faaliyet vardı. Bu etkinlikte milletvekili gibi rol alıyorduk. Azerbaycanlı bir katılımcıyla tanıştım ve bana Avrupa projelerinden söz etti. Kendisi katılacağı bir projeye son anda gidemeyince benim gidip gidemeyeceğimi sordu. Bu şekilde başladı herşey. Sonrasında daha detaylı inceledikçe AB'nin faaliyetlerini AGH'den haberdar oldum. Yaklaşık 1 sene kadar araştırdım, başvurular yaptım gitmeden evvelki süreçte.”

(K-12) “Okuduğum üniversitenin dış ilişkiler ofisi AGH projeleri düzenliyordu. Ben de bu vesileyle haberdar olmuşum. Yine AGH'ye giden arkadaşlarım vardı ve onların yaşadığı değişimlere tanık olmuşum.”

(K-15) “Yurtdışına gidiş konusunda karşıma çıkan seçeneklerden bir tanesiydi AGH. Fakat bende süreç biraz farklı oldu. Ben Yenikapı'daki arkeolojik alanda çalışırken, tabi orası dünya üzerindeki birçok araştırmacının merak duyduğu bir yerdi, çok sayıda uluslararası ziyaretçimiz oluyordu. Gelen ekiplerden bir tanesini kazı alanında benim gezdirmem istendi. Yunanistan'daki bir müzeden gelen bir ekipti. Onunla tanışmamız sonrasında da kendisi bana bir AGH projesinden bahsetti. Yunanistan'a döndükten sonra da mail üzerinden görüşerek başvuru süreçleri konusunda da yardımcı oldu.”

(K-16) “İnternet ve sosyal medya aracılığıyla haberdar oldum.”

(K-17) “Aslında çalışmaya başlamadan önce de yurtdışına gitmek istiyordum. Arkadaşlarımdan gidenler yüklü miktarlarda para harcadılar bu uğurda. Ben hem gezip hem çalışıp hem de yeni yerler görebileceğim birşeyler ararken AGH'yi buldum. Daha doğrusu bir projeye girmiştim ordaki proje koordinatörüm beni yönlendirdi. O şekilde başladı. Sonrasında da ulusal ajansın web sitesinden araştırdım. Zaten öncesinden de Avrupa'ya karşı bir ilğim vardı.”

- Hangi sebep veya sebeplerle gönüllü çalışma faaliyetine Avrupa Gönüllü Hizmeti kapsamında ve özellikle gittiğiniz ülkede katılmaya karar verdiniz. Proje ve ülke seçiminde hangi faktörler etkili oldu?

(K-1) “Benim için en önemli faktör temaydı. Kadın çalışmaları, çevre çalışmaları, çocuk çalışmaları gibi çeşitli temalar var başvuru yapılabilecek. Ben çocuklar için gerçekleştirilen projelerden birine katılmak istediğime karar vererek o şekilde bir filtreleme ve proje arama sürecine girdim. Ekonomik olarak da daha uygun bir ülke aradım. Polonya ve Çek Cumhuriyeti arasında bir tercih yaptım.”

(K-2) “Temelinde coğrafi yakınlığı dolayısıyla Avrupa’ya gitme fikri cazip geliyordu. İngilizce konusundaki yetkinliklerimi artırabilmek ana hedeflerimden birisiydi. Döndükten sonra uluslararası bir firmada çalışma fırsatının yolunu açabileceğini düşündüm. Özellikle Akdeniz ülkelerine odaklandım ama önceliğim İtalya’ydı. Ülkemize olan coğrafi ve insani benzerlikleri de ülke seçiminde etkili oldu.”

(K-4) “Katıldığım proje Almanya’daydı. Orda tanıdıklarımızın akrabalarımızın olması ailemin de beni bu konuda desteklemesine yol açtı ve rahatlamalarını sağladı. Çalıştığım proje engelliler üzerineydi. Daha evvelden de katıldığım gönüllülük faaliyetleri dolayısıyla ne tür bir projeye katılmam gerektiğini biliyordum. Bu nedenle de projeye balıklama atladım diyebilirim.”

(K-5) “Temel olarak zaten AGH’den haberdar olmadan önce de Avrupa’ya gitmek istediğime karar vermiştim. Öncelikle Avrupa’da insanların nasıl iş yaşamları olduğunu görmek istedim. Sonrasında da dil merkezli düşünerek İngiltere’yi seçtim proje ülkesi olarak. Proje seçiminde ise amaçladığım, kültürel olarak ve yaratıcılık olarak birşeyler yapmaktı. Biraz da fotoğrafçılıkla ilgileniyordum. Bunu da kullanmak istedim.”

(K-7) “Daha önce giden insanların bloglarını takip ettim. EVS (AGH’nin İngilizce karşılığı) resmi web sitesini sürekli olarak takip ederek ordan çok çeşitli projeler gördüm, onları okudum öğrendim. Yurtdışına ilk çıkışım olması dolayısıyla coğrafi olarak çok da uzağa gitmek istememem, baba tarafımın Bulgar göçmeni olması gibi nedenlerim vardı ülke seçiminde. Arkeolojiyi, müzeleri sevdiğimden dolayı da bu alanda bir projeyi tercih ettim.”

(K-8) “Faaliyetle alakalı araştırmalar yaptıktan sonra oldukça profesyonel bir yapısı olduğunu gördüm. Gerek Avrupa Birliği tarafından gerekse Türkiye tarafından destekleniyor. Bu konuda çok da fazla riske girmek istemedim açıkçası. Daha önceden projelere katılan kişilerin olumlu geri dönüşlerini de okuyunca (internet üzerinden) AGH tercihinde karar kıldım.

Ben özellikle çocukların olduğu bir projede yer almak istedim. Üniversite döneminde yaptığım gönüllülük faaliyetleri de çocuklara ders verme şeklindeydi zaten.”

(K-9) “Proje seçerken de en önemli kriterim çocuklarla alakalı olmasıydı.”

(K-11) “Kişisel amaçlarım için aslında AGH’ye yöneldim. Yurtdışına bir şekilde çıkmam gerektiğini düşündüm. Ekonomik olarak da buna çok imkanım yoktu. Bütçem olmadığından benim açımdan en kolay ve en ucuz yol AGH olarak göründü. Diğer projelere katılırken belli bir bedel alınıyordu. Yine Avrupa bize daha yakın, uçak biletleri daha ucuz, imkanları daha fazla.

Mezun olduğum bölüm ve de özel ilgi alanlarım (azınlıklar, mülteciler, çocuklar) dolayısıyla AGH projemi de bu kapsamda seçerek (çingene çocuklarla çalışma) Romanya’ya gittim.”

(K-12) “AGH projelerinin resmi olması, katılımcılarını mağdur etmemesi benim tercih etmemde önemli bir etkeni. Doğrudan AB ilişkili, doğrudan Türkiye’deki AB Bakanlığı ile ilişkili olduğu için daha güvenilir geldi bana.

Proje seçerken ben neler yapabileceğimi sordum kendime. Özellikle çocuklarla alakalı projelerden birine katılmak istedim. Bu engelli çocuklar ya da yardıma muhtaç çocuklar olabilirdi.”

(K-13) “Hem Türkiye’de Ulusal Ajansın desteklediği hem de Avrupa Birliği’nin desteklediği bir faaliyet olduğu için ilk etapta bana çok cazip gelmişti.”

(K-14) “O dönem benim bildiğim başka bir gönüllülük programı veya şimdiki kadar fazla sayıda sosyal sorumluluk projesi yoktu. Yerel Gündem 21 projesinde gönüllü olduğum dönemde başlamıştı AGH de (2004), o zamandan beri haberdardım.

Ben Hollanda’yı özellikle istiyordum. Orasının Avrupa’nın en liberal ve en rahat (insan hakları açısından) ülkesi olduğunu düşündüğümünden gitmek istiyordum. Kültür ve medya projeleri vardı, sanat projeleri vardı. Mezun olduğum bölüm dolayısıyla da bu tarz projelere kendimi daha yakın hissediyordum.”

(K-15) “Arkeoloji belirli dönemlere ayrılır (pre-historya, klasik arkeoloji, sanat tarihi gibi). Ben klasik arkeoloji okumuştum. Bizim tarih aralığımız Yunan ve Roma dönemleri. Dolayısıyla (Batı Anadolu’nun yanında) Yunanistan ve İtalya merak ettiğim ve bulunmak istediğim yerlerdi. Ve oralarda arkeoloji işine daha fazla kıymet verildiğini biliyordum. Bu işi yurtdışında görmek, turist olarak değil de çalışan olarak tecrübe etmek istedim.”

(K-16) “Yaptığımız faaliyet her ne olacaksa onlardan belli kazanımlar elde etmeniz lazım. Bu modeller Avrupa’da biraz daha güçlü. Gönüllülük faaliyetini de bu nedenle de daha profesyonel bir ortamda yürütebileceğim bir grubun içinde gerçekleştirmek istedim. Bir anlamda da aslında bir yan kariyer alanı hatta emeklilik sonrası belki yeni bir kariyer alanı olabilecek bir faaliyeti benim açımdan.”

Verilen cevaplar sonrasında elde edilen bulgular aşağıda tablolastırılmıştır.

Tablo 10. Avrupa Gönüllü Hizmeti Süreci ile İlgili Bulgular

AGH Projelerinden Haberdar Olma Kanalları	- İnternet (Sosyal medya kanalları, bloglar ve kurum web siteleri) - Eski katılımcılar - Arkadaşlar
AGH Tercihinin Sebepleri	- Avrupa Kıtasına gitme isteği - AGH yapısının güvenilirliği (Avrupa Birliği ve Ulusal Ajans tarafından desteklenmesi)
AGH Ülkesi ve Projesi Seçimlerinin Sebepleri	- Proje teması (Özellikle çocuklarla ilişkili çalışmalara katılma isteği) - Dil öğrenme isteği - Kültürü tanıma arzusu (gidilen ülkeye duyulan ilgi) -Diğer gönüllülük projelerinden haberdar olmama

Avrupa Gönüllü Hizmeti projelerinden haberdar olma noktasında internetin çok önemli bir aracı olduğu görülmektedir. İkincil aracı olarak da faaliyete önceden katılmış kişiler ön plana çıkmaktadır. Projelere Avrupa kıtası içerisinde katılım sağlama arzusunun kökeninde ise; kıtanın Türkiye'ye olan coğrafi yakınlığının ve pozitif tarihsel algıların yattığı görülmektedir. Katılımcılar, sosyal fayda temelli bir gönüllülük projesinde yer almakla ve bu durumdan manevi tatmin sağlamakla birlikte; kurumsal ve güvenilir gördükleri bir yapı içerisinde Avrupa kültürünü, iş piyasasını gözlemlene ve çok uluslu bir ortamda bulunma fırsatı yakaladıklarını düşünmektedir.

4.4.4. Avrupa Gönüllü Hizmeti Projelerinin Faydaları ile İlgili Bulgular

Kişilerin Avrupa Gönüllü Hizmeti projelerine katıldıkları ülkeler, projelerin süresi ve ana konusu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların AGH Proje Ülkeleri, Süreleri ve Konuları

Katılımcı	AGH Yapılan Ülke	AGH Süresi	Proje Konusu
Katılımcı 1	Çek Cumhuriyeti	11 Ay	Toplum Tarafından Dışlanmış Çocuklar/Sosya Hizmet
Katılımcı 2	İtalya	7 Ay	Çocuklar/Medya ve İletişim
Katılımcı 3	Çek Cumhuriyeti	12 Ay	Çocuk ve Gençler (Gençlik Kulübü)/Sosyal Hizmet
Katılımcı 4	Almanya	6 Ay	Engelli Çocuklar/Sosyal Hizmet
Katılımcı 5	İngiltere	6 Ay	Çocuk Suçluların Rehabilitasyonu/Sosyal Hizmet
Katılımcı 6	Çek Cumhuriyeti	4 Ay	Tarihi Bina (Bölge) Renovasyonu/Restorasyon
Katılımcı 7	Bulgaristan	6 Ay	Tarihi Kalıntı/Arkeolojik Çalışma
Katılımcı 8	Makedonya	6 Ay	Toplum Tarafından Dışlanmış Çocukların Eğitimi/Sosya Hizmet
Katılımcı 9	İtalya	4 Ay	Toplum Tarafından Dışlanmış Çocukların Eğitimi/Sosya Hizmet
Katılımcı 10	Yunanistan	4 Ay	Fotoğraf/Çevre
Katılımcı 11	Romanya	12 Ay	Çingene Çocukları/Sosyal Hizmet
Katılımcı 12	Romanya	11 Ay	Sokak Çocukları/Sosyal Hizmet
Katılımcı 13	Çek Cumhuriyeti	8 Ay	Toplum Tarafından Dışlanmış Çocukların Eğitimi/Sosya Hizmet
Katılımcı 14	Hollanda	9 Ay	Kültürel Çeşitliliğin Ortaya Çıkarılması/Medya ve İletişim
Katılımcı 15	Yunanistan	6 Ay	Tarihi Kalıntı/Arkeolojik Çalışma
Katılımcı 16	İngiltere	6 Ay	Çocuk Suçluların Rehabilitasyonu/Sosyal Hizmet
Katılımcı 17	İspanya	8 Ay	WHY Not/ Sosyal Hizmet

Tablo 9. katılımcıların AGH projelerine hangi ülkelerde katıldıklarını, ne kadar süreyle projelere dahil olduklarını ve projelerin ana çalışma alanlarını göstermektedir. Katılımcılar; Balkanlar, Güney, Orta ve Kuzey Avrupa ülkelerine gitmişlerdir. İskandinav ülkelerinde gerçekleşen bir projeye katılan ise olmamıştır. 17 katılımcının toplamda projede geçirdikleri süre 126 aydır (ortalama 7,5 ay).

Projeler çoğunlukla; azınlık gruplara mensup çocuklara odaklanmaktadır. Bunun dışında da arkeoloji ve fotoğrafçılık temelli faaliyetlerde bulunmaktadır.

Görüşmeye katılanlara, Avrupa Gönüllü Hizmetine gidecekleri proje ülkelerini ve projelerin içeriklerini belirledikten sonraki aşamada ne gibi beklentileri olduğunu, proje süresince neler kazandıkları hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla 3 adet soru sorulmuştur. Bahsi geçen sorular ve katılımcı cevapları şu şekildedir.

- Geliştirmeyi hedeflediğiniz veya kazanmayı arzuladığınız yetenekler, beceriler nelerdi? Bu yeteneklerin kariyerinize ne şekilde etki edeceğini düşündünüz?

(K-1) “İnsan ilişkileri olarak bizim gibi olduklarını, kolay adapte olabileceğimi düşünüyordum. İngilizce dil becerileri benim için çok önemliydi. Daha gitmeden bile başvurular, yazışmalar, proje içerikleri bu dilde yapıldığından gelişim başlamıştı aslında. Gittiğimiz ülkenin de dilini öğrenebileceğimi öngördüm. Bu farklı dili öğrenmenin de uzun vadede hayatıma olumlu etkileri olabileceğini düşündüm.”

(K-3) “En büyük artısı farklı kültürlerin içerisine gireceğimden İngilizce konusunda kendimi geliştirme şansı yakalayacağımı düşünmemdi. Farklı bir dilden ziyade İngilizcemi geliştirebilirim diye umuyordum. Onun haricinde yeni bir ülke görme oraya seyahat etme şansım olacaktı.

(K-4) “Yapı olarak oldukça duygusal bir insanım. Engellilere karşı oldukça fazla zaafım olduğunu ve biraz bunun üzerine gitmem gerektiğini düşünmüştüm gitmeden evvel. Hepimizin birer engelli adayı olduğu düşünüldüğünde ben de bu konuda kendi farkındalığımı bir miktar artırmak istedim herşeyden önce.”

(K-5) “Kendimin güçlü ve zayıf yönlerini keşfedebilmek istedim. Nasıl bir yerde çalışmak istiyorum bunu kafamda netleştirmek istiyordum. Bunun dışında tabi ki yabancı dilimi geliştirmek (İngilizce) ana hedeflerimden biriydi.

Fotoğrafçılık konusunda (bunun da iletişim kendisine iletişim kanalları açabileceğini düşünmüş) kendimi geliştirebileceğimi düşünüyordum.

(K-6) “Yabancı dilin yanı sıra iletişim konusunda da kendimi geliştirebileceğimi düşündüm. Hizmet sektörü etkili iletişimin çok önemli olduğu bir sektör bu sebepten kritik bir faktördü benim için. Farklı kültürlerden birçok insan tanımının da iletişim konusunda yapılabilecek en iyi yatırım olacağını düşündüm.”

(K-8) “Projede geçireceğim sürede ilk hedefim kariyerimle alakalı bundan sonra neler yapacağımın, ne istediğimin tam anlamıyla farkına varabilmektir. Bunun yanında uluslararası bir sosyal çevrenin olmasını istedim. Farklı bir yabancı dil öğrenme isteğim de oluştu.”

(K-9) “Bireysel olarak temel hedefim İtalyanca ile alakalı kendime birşeyler katabilmektir. İkinci olarak da, aynı dili konuşmadığım çocuklarla bir bağ kurabileceğimi görmek içindi. Bunların haricinde, farklı kültürler görmek farklı insanlarla tanışmak istiyordum.”

(K-12) “Benden önce giden arkadaşlarımdan Türkiye’ye daha bilinçli döndüklerini gözlemledim. Yapacakları işler konusunda daha kararlıydılar. Hayata karşı duruşları açısından da çok güçlü döndüklerini gördüm. AGH’nin aslında iş yaşamı için güzel bir oryantasyon dönemi olabileceğini düşündüm.”

(K-13) “Kendi ilgi alanlarımı keşfetmek istiyordum. Bunun için de hem güçlü hem de zayıf yönlerimi bulmam gerekiyordu. Biraz da yaşadığım çevreden uzaklaşıp kendimle başbaşa kalmaktı amacım. Döndükten sonra ne yapmam gerektiğine karar verecektim bu dönemde. Öğrencilik ve sonrasındaki öğretmenlik dönemlerimde bu konuda çok fazla bir ilerleme kaydedemedim. Hayattaki amaçlarım, hedeflerim neler bunları keşfetmek istiyordum.”

(K-15) “Aslında buradakinden çok mu farklı olur diye düşünmedim değil. Sonuçta İstanbul’da da bir kazıda zaman geçirmiştim, tecrübeliydim. Neden başka bir kazıya gitmeliyim. Bu işin teknik olarak çok daha iyi yapıldığı, çok profesyonel bir ekip olduğu gibi farklar vardı. Dil konusunda çok ciddi kazanımlarım olacaktı, işin teknik boyutunu öğrenecektim.”

(K-16) “Birincisi çok sesliliğe, çok renkliliğe açık bir yapının içinde yer alacak ve onu gözlemleyecektim. Tabi eğitim seviyesi daha düşük, böylesine zor bir insan grubuyla çalışmanın geri döndüğümde beni kariyerim açısından olgunlaştıracağını; en zoru gördükten sonra bu tecrübeyi kurumsal hayatta kullanabileceğimi öngördüm.”

- Avrupa Gönüllü Hizmeti projesinde geçirdiğiniz süreyi kısaca anlatır mısınız? Nasıl bir tecrübe yaşadınız, beklentileriniz ne derece karşılandı.

(K-1) “Çek Cumhuriyeti’nde 11 aylık bir projeye gittim. AGH projesinde toplum tarafından dışlanmış Roman çocuklarla ilgili bir projede yer aldım.

Çek halkı çok farklıydı, ilk 2 ay yerel insanlarla etkileşim içine giremedim. Çok fazla adım atamadım insanlara karşı. Yalnızca proje arkadaşlarımla iletişim halindeydim. Benim haricimde 1 Portekizli, 1 de İspanyol arkadaşım vardı. Sonra 1 tane de Fransız arkadaşım oldu. Zamanla insanların daha paylaşımcı olmaya başladıklarını gördüm bana karşı. Kültürel farklılıklara alışmam çok kolay olmadı. Sonrasında ise yerel insanlarla sağlam dostluklar kurdum.”

(K-2) “Proje kapsamında İtalya’ya gittim. İnsanlarla daha fazla temas halinde olabilmek için medya ve iletişim üzerine bir projeye katıldım. 7 ay kadar sürdü benim projem. Çocuklara yönelik bir projeydi. Benim görevim; başta sosyal medya kanalları üzerinden olmak üzere projenin tanıtım faaliyetlerini yürütmek ve bilinirliğini artırmaktı.”

(K-3) “Çek Cumhuriyeti’nde bir projeye katıldım. Projem ilk etapta 9 ay olarak belirlenmişti fakat sonrasında 3 ay daha uzatılarak toplamda 12 aya çıkarılmıştı. Katıldığım proje de; 6-17 yaş arasındaki çocuk ve gençlerin aktivitelerine katıldığı bir gençlik kulübündeki sirk organizasyonlarında gönüllü olarak çalışabileceğim bir projeydi. Hem projenin sirk yaşamı üzerine olması, hem de gençlerle olması fikri çok hoşuma gitmişti.”

(K-4) “Almanya’da bir projeye katıldım. Yaklaşık 6 ay süren bir katılımdı benimkisi. Gittiğimizde birçok şey bizim için hazırlanmıştı (kalacağımız yer, yapacağımız işler vs.) herşey belliydi. Orda bir rehabilitasyon merkezinde çalışan ebeveynlerin mental retardandasyonlu (çoğunlukla ağır mental olmak üzere) çocuklarının rehabilitasyonu ve bakımı konularına odaklanan bir çalışma alanımız vardı. Bu süre zarfında çocuklarla olduğu kadar onların aileleriyle de vakit geçirme fırsatı yakaladım. Aile yaşantıları, kültürel yapıları ve aile bireylerinin (çocuk ve ebeveyn) ruhsal yapılarıyla alakalı sohbetler etme imkanımız oldu.”

(K-5) “Projem İngiltere’deydi ve 6 ay kadar sürdü. Orda çocuklarla daha çok çalıştım. Küçük yaşta suç işlemiş (veya suça teşvik edilmiş) çocukların rehabilitasyonu ile alakalı bir projeydi. Onlarla değişik etkinlikler yaptık. Örneğin fotoğraf eğitimi verdim, sonrasında fotoğraf çekimleri yaptık beraber.”

(K-7) “Ben Bulgaristan’da 6 aylık bir arkeolojik çalışmaya katıldım. Osmanlı’dan kalan bir tarihi bölgenin kazılarak gün yüzüne çıkarılması gibi bir misyonu vardı projenin. İlk olarak bizi bir eğitime aldılar. Ekip ekip oyunlar oynadık gittiğimizde kaynaşma amaçlı diyebilirim. Sonrasında arkeolojiyle ve yapacağımız işlerle alakalı detaylı bilgilendirmeler yapıldı. Çalışma alanı gösterildi, çalışanları gözlemledik, çıkarılan eserleri gördük. Sonrasında bize çalışma planı çıkarıldı. Bundan sonrası biraz monoton geçti. Düzenli olarak çalıştım. Sosyal anlamda da çok sayıda aktiviteye katıldım.”

(K-9) “İtalya’da yaklaşık 4 ay süresince bulundum proje kapsamında. Toplumsal olarak dışlanmış ailelerin çocuklarıydı hedef kitlesi projenin. Ben İngilizce ve matematik konularında eğitimler veriyordum. Diğer taraftan da farklı ülkelerden gelen katılımcılarla birlikte tüm çocukların katılabilecekleri aktiviteler düzenledik.”

(K-11) “Romanya’da 12 aylık bir projeye katıldım. Proje kapsamında; Çingene ve Romen çocuklarının olduğu okullara gidiyorduk. Amacımız bu çocuklar arasında bir köprü olabilmektir. Onlarla oyunlar oynamaya, arkadaş olmaya gidiyorduk. Ordaki yerel insanlara Türkçe de öğrettim.”

(K-13) “Çek Cumhuriyeti’nde 8 aylık bir projeye katıldım. Toplum tarafından dışlanmış ailelerin çocuklarıyla ilgilendim. Onlara İngilizce, matematik gibi akademik konularda yardımcı oluyordum. Bunun haricinde de birlikte sosyal aktiviteler yapıyorduk. Farklı ülkelerden gelen gönüllü katılımcılarla beraber, çocukların duygularının pozitif yöne doğru gitmesinde yardımcı olabilmek için çeşitli oyunlar düzenledik. Bunlar kimi zaman bilindik çocuk oyunlarıydı, bazen tiyatro çalışmalarıydı.”

(K-14) “9 aylık bir süre için Hollanda’ya gittim ve oraya giden ilk Türk bendim AGH aracılığıyla. Bir medya projesinde çalışmıştım. Den Haag kentindeki multi kültürel çeşitliliğin ortaya çıkartılması ve çeşitli ırklardan gelen insanların Hollanda kültürüyle olan ilişkileri üzerine bir projeydi. Kısa filmler yapmıştık. Her bir katılımcı çalıştığı azınlıklarla alakalı yazılarını bir dergide yayınlamıştık.”

(K-15) “Kazı dönemleri bellidir. Yaz aylarında olur. Atölye kısmıyla birlikte 6 aya kadar çıkabilmektedir. Benimki de Yunanistan’da 6 aylık bir arkeoloji projesiydi. Aslında Türkiye’de yapılan kazı çalışmalarından çok da farklı şeyler yapılmıyordu. Çalışmalar zaten rutin gitti. Yalnızca biraz daha teknik çalışılıyordu. Çokuluslu bir kazıydı. Alman, Avusturyalı, İtalyan, Yunan arkeologlar vardı. Yaklaşık 2,5 ay kadar alan, 3,5 ay kadar da atölye çalışmalarına katıldım.”

(K-16) “İngiltere’de bir projeye katıldım. 6 ay kadar süren ve dezavantajlı ailelerin çocuklarıyla ilgili bir projeydi. Bu çocuklar bir şekilde suça itilmiş, toplumsal olarak baskı altında kalmış, dışlanmış kitleleri temsil eden ailelerin çocuklarıydı. Proje kapsamında bu çocukların rehabilite edilmesiyle ilgili bir çalışma planı vardı.”

(K-17) “İspanya’ya gittim ben. Why Not isimli bir projeydi. Seçmekten ziyade Türkiye’deki gönderici kuruluşumun yönlendirmesiyle gitmiş oldum. Ama ülkeyi ben seçmiş oldum yine de. Gittikten sonra orda gittiğim kuruluşa yardım ettim, çeviriler yaptım, daha sonraki projeleri için ortaklar bulma konusunda Türkiye’deki kuruluşlarla iletişim kurdum.”

- Proje süresince ne gibi gelişimler gösterdiniz. Hangi eksik yönlerinizi farkettiler, ne gibi kazanımlarınız oldu?

Yukarıdaki soruya verilen cevaplar neticesinde belirlenen, Avrupa Gönüllü Hizmeti özelinde bir gönüllülük faaliyetine katılımın kişilere sağladığı faydalar ise şu şekildedir.

Tablo 12. Katılımcıların AGH Projelerinin Faydaları Hakkındaki Görüşleri

Fayda	Sıklık	Katılımcı
Dil Becerileri Gelişimi	12	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 17
Kişisel (İnsani) Gelişim	10	2, 4, 5, 6, 9, 12, 13, 14, 16, 17
Sosyal Adaptasyon	10	2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 17
Kariyer Tercihlerini Tekrardan Formüle Etme	6	5, 8, 11, 12, 15, 16
Etkili İletişim Kurma	4	1, 7, 9, 16
Olgunlaşma ve Sorumluluk Üstlenme	3	1, 3, 11
Organizasyonel Takım Çalışması Becerileri	1	7

Proje katılımcılarının en sık vurguladıkları kazanımlar; başta İngilizce olmak üzere yabancı dil konusundaki bilgi birikimlerinin ve dili kullanma becerilerinin gelişmesi, kişisel ve insani gelişim, çok kültürlü bir yapıya adapte olabilme ve kariyer tercihlerini kişisel beklentiler ışığında tekrardan belirleme şeklindedir.

Katılımcıların 12 tanesi Avrupa Gönüllü Hizmeti projesi aracılığıyla sağladıkları faydalardan biri olarak “Dil Becerilerini Geliştirme” kazanımına direk vurgu yapmıştır. Gittikleri ülkeler değişiklik gösterse de proje ortak dillerinin genel olarak İngilizce olması, birçok katılımcının bu dildeki yetkinliklerinin artmasına yol açmıştır.

(K-1) “Katıldığım projenin dili İngilizce’ydi. Daha gitmeden bile başvurular, yazışmalar, proje içerikleri bu dilde yapıldığından gelişim başlamıştı aslında. Yabancı bir şirkette nasıl çalışılır, yabancı insanlarla nasıl iletişim kurulur onu öğrendim. Proje dilimiz İngilizce olduğundan ve diğer gönüllülerin İngilizcesi benden iyi olduğundan dolayı onlardan da çok fazla şey öğrendim. Dil becerileri açısından bana çok fayda sağladı. Çek dilini de başlangıç düzeyinde öğrendim.”

(K-3) “İngilizcem çok ilerledi. Projeye ilk katıldığım dönemde hem yetersizlik, hem pratik eksikliği hem de utangaçlıktan dolayı konuşamıyorken döndüğümde İngilizce konusunda kendime olan güvenim çok daha fazlaydı.”

(K-6) “En büyük amacım olan İngilizce gelişimi noktasında beklentilerim karşılandı diyebilirim.”

Katılımcıların 10 tanesi Avrupa Gönüllü Hizmeti projesi aracılığıyla sağladıkları faydalardan biri olarak “Kişisel (İnsani) Gelişim” kazanımına direk vurgu yapmıştır.

(K-4) “Hem kendimi tanıma, karşılaştığım zorluklarla baş edebilme anlamında da son derece faydalı oldu diyebilirim. Benim ailemden ayrı yaşadığım ilk dönemdi, bunun da pozitif etkilerini gördüm kişisel gelişimim noktasında. Yapabileceklerimi, yapabildiklerimi görme noktasında bana güzel katkıları oldu.”

(K-12) “AGH öncesi ve sonrasında iki ayrı insandım diyebilirim. Millet kavramı ortadan kalktı benim için, global bir insan oldum. Herkesi kendi karakteri üzerinden değerlendirmeye başladım.”

(K-13) “Yurtdışında insanların bizim kadar korkuları olmadığını, risk almaktan çekinmediklerini gördüm. Keyif aldıkları şeyleri özgürce yapabiliyorlar. Bunu görmek benim için oldukça büyük bir ders oldu.”

(K-14) “Çok aşırı girişken değildim gitmeden önceki dönemde. Potansiyelim vardı ama çok uğraşmıyordum. Bu açıdan iyi bir gelişim gösterdim.”

(K-16) “Anlayış düzeyinde iş hayatında bazı sabırsızlıklar olabiliyor bu konuda gelişimim oldu.”

(K-17) “Çok tezcanlı bir insanım daha sabırlı olmayı öğrendim. Ailenin, arkadaşların önemini anladım. Farklı kültürler tanıdım.”

Katılımcıların 10 tanesi Avrupa Gönüllü Hizmeti projesi aracılığıyla sağladıkları faydalardan biri olarak “Sosyal Adaptasyon” kazanımına direk vurgu yapmıştır. Bu kazanımın, özellikle proje dönüşü çok kültürlü organizasyonlarda çalışma beklentisi olan katılımcılara yüksek katma değer sağladığı gözlemlenmiştir.

(K-2) “Proje kapsamında gelen diğer gönüllülerle ve İtalyanlarla tanışma ve arkadaş olma fırsatlarım oldu. Kültürel anlamda var olan önyargıları kırmaya yönelik de bir görev üstlendiğinizi hissediyorsunuz bir süre sonra. Doğru iletişimle var olan kalıpları yok etmeye uğraştım. Avrupa kültürünü yaşayarak öğrenmiş oldum.”

(K-8) “Yabancı kültürle ve insanlara karşı bazı önyargılarım vardı. Bunları kırdığımı söyleyebilirim. O insanların bize karşı önyargıları olduğunu gördüm. Bu önyargıların kırılması için de çaba gösterdim. Değişik milletlerden insanlarla bir araya gelmek, onlarla ortak bir amaç etrafında çalışmak güzel bir tecrübeydi.”

(K-9) “Diğer proje katılımcıları ile güzel dostluklar kurduk. Tabi başta belli önyargıları vardı. Bunları kırabildiğimi düşünüyorum kendi adıma.”

(K-11) “Birçok farklı kültürden, görüşten insanla nasıl sohbet edebilirsin onu öğrendim. Ev arkadaşım da benimle aynı bölüm mezunu olduğundan birbirimize çok şeyler kattık. O bana Latin Amerika’yı anlattı.”

(K-12) “Dünyanın her yerinden insanlar geliyordu, onlarla tanışmak da benim için önemliydi. Karşılıklı olarak tabi önyargılarımız vardı (bu noktada Ermenistanlı bir arkadaşıyla tanışma ve arkadaş olma sürecinden söz ediyor). Bunlar yok oldu.”

(K-13) “Diğer katılımcılarla bir kültür alışverişi içerisine girdik tabi. Ben onların kültürel yapılarını gördüm, onlar da benim geleneklerimi öğrendiler. Hepsi Türkiye ile ilgili çeşitli fikirlere sahiptiler. Benimle tanıştıktan sonra bazı bilgilerin çok da doğru olmadığını gördüler. Hala da bazılarıyla görüşüyoruz. Çok güzel arkadaşlıklar edindim.”

Katılımcıların 6 tanesi Avrupa Gönüllü Hizmeti projesi aracılığıyla sağladıkları faydalardan biri olarak “Kariyer Tercihlerini Tekrardan Formüle Etme” kazanımına direk vurgu yapmıştır.

(K-5) “Yurtdışında farketdiğim en önemli şeylerden bir tanesi iş yaşamında bir hoşgörü ortamının hakim olduğuydu. Kariyerin yalnızca bir işyerinde yükselmek değil, yaptığınız işten keyif alırken öte yandan gelişmek, tecrübe kazanmak olduğunu anladım-gördüm.”

(K-8) “Belirli bir süreyi farklı (rutinin dışında) birşeylerle uğraşarak geçirmek, sonraki dönemde hayatımda neler yapmak istediğimi anlamam konusunda da bana yardımcı oldu. Örneğin; topraktan daha iyi verim alabilmek için bir süre nadasa bırakırsınız. Ben de aslında kendimi bir süreliğine nadasa bıraktım. Çok daha dinç, iş konusunda çok daha aç bir şekilde geri dönüş yapmış oldum.”

(K-11) “Çingeneler, azınlıklar akademik anlamda da eğilmek istediğim konulardan biri olduğundan ilerleyen süreçte bana yapmak istediklerim için yardımcı oldu. Bu nedenle proje aracılığıyla çingeneleri yakından tanımak benim açımdan büyük bir şanstı. Çocuklarla bu kadar uzun çalışma olanağı daha öncesinde yakalayamamıştım.”

(K-12) “Çocuklar için boyama kitapları hazırlıyordum/tasarlıyordum. Bir tasarımcı olarak bunun faydalarını görebileceğimi düşündüm. Eğer çocukların beğeneceği işler yapabilirsem ilerleyen dönemde çocuklara yönelik tasarımlar yapabilirim diye düşündüm.”

(K-15) “Arkeolojide görmek ve hissetmek çok önemli. Gördüğünüz bir eseri yalnızca bulmak değil, o eserin tarihsel süreçlerini bilmeniz sizin gelişiminize, kariyerinize (o alanda) çok ciddi artılar sağlar. Ben kendi adıma gördüklerimi resmedebilme konusunda bir eksikim olduğunu farkettim. Orda arkeoloji fotoğrafçılığı ile ilgili workshoplara katıldım. O andan itibaren de acaba döndüğümde bu tarz bir iş yapabilir miyim şeklinde kendime sormaya başladım. Ve fotoğrafçılık işine merak saldım.”

(K-16) “Yapmış olduğumuz eğitimlerle ben de kendi alanımla ilgili apayrı bir boyut kazanmış oldum. Döndükten sonra burda yetişkinlere eğitimler verdiğimde bu tecrübelerin faydasını bolca yaşadım. Bunun haricinde de kariyerimi uzun vadede global bir yapının içerisinde geçirme gibi bir hedefim vardı. Dolayısıyla görmüş olduğum çeşitlilik de benim açımdan oldukça önemliydi.”

AGH projelerine katılmanın sıklıkla vurgulanan yukarıdaki faydalarının yanı sıra; etkili iletişim kurma, olgunlaşma ve sorumluluk üstlenme, organizasyonel takım çalışması becerileri kazanımlarına da etkileri olduğu belirlenmiştir.

4.4.5. Katılımcıların Avrupa Gönüllü Hizmeti Sonrası Kariyer Durumları

Avrupa Gönüllü Hizmeti projesi sonrası Türkiye’ye geri dönen katılımcıların değişen kariyer beklentileriyle ve mülakatların gerçekleştirildiği dönemdeki mevcut mesleki durumlarıyla alakalı bulgular şu şekildedir.

4.4.5.1. Dönüş Sonrası Kariyer Beklentileri

İlk olarak katılımcıların Avrupa Gönüllü Hizmeti faaliyetini tamamladıktan sonra, Türkiye’ye geri döndükleri ilk aşamada, proje öncesiyle karşılaştırıldığında ne gibi düşünsel değişimler yaşadıklarını belirlemek amacıyla 4 soru sorulmuştur. Bahsi geçen sorular ve katılımcı cevapları şu şekildedir.

- Gönüllü çalışma faaliyeti noktalandıktan sonraki süreç nasıl gelişti? Proje öncesi kariyer beklentileriniz ile geri dönüş sonrası kariyer beklentileriniz arasında ne gibi farklar vardı? Kariyer planlarınızda ne gibi değişimler yaşandı?

(K-2) “Proje öncesi iş yaşantıma ara verirken sektörle (lojistik) alakalı bir sıkıntı yoktu. Ben biraz daha kendi tatminim noktasında böyle bir ara verme ihtiyacı hissettim. Ülkeye de projenin artılarıyla geri döndüm. Sektörümde tekrar ilerlerken de kaldığım noktadan AGH’nin kazanımlarıyla birlikte devam edebileceğimi düşündüm.”

(K-4) “Okuldan mezun olduktan sonra, eğitim alanına çok fazla yönelmiştim. Proje sırasında ve sonrasında sosyal hizmet alanında da birşeyler yapabileceğimi farkettim. Dezavantajlı gruplarla çalışmanın da mesleki anlamda tatminkar olabileceğini görmüş oldum.”

(K-5) “Proje boyunca fotoğrafla çokça içli dışlı oldum. Türkiye’ye döndükten sonra da ilk olarak bu alanda bir kariyer yapmayı hedefledim. Kurumsal hayatın dışına çıkıp bireysel olarak sevdiğim işi yapmak ve bu şekilde bir kariyer çizmek istedim.”

(K-8) “AGH öncesinde, neler yapmak istediğimi tam olarak bilmiyordum. Bu nedenle zaten bir ara döneme ihtiyaç duymuştum. Proje süresinde ise kendimce bazı rotalar çizdim ve özünde kendi işimi kurmam gerektiği sonucuna ulaştım. Yeteneklerimi tartarak hangi konuda kendi işimi kurabilirim sorusunu sordum kendime. Ve üniversite döneminden beri ilgilendiğim yazılım (bilgisayar) konusunda ilerlemek istediğime karar verdim. Kendi yönlendirmemi bu şekilde yaptım.”

(K-9) “AGH öncesinde kariyer konusunda çok da fazla fikir sahibi değildim. Ne iş yapmam gerektiğini bilmiyordum. Döndükten sonra ise uluslararası bir firmada çalışmanın daha heyecan verici olacağını, böyle bir ortamda kendime daha çok şey katabileceğimi düşünmeye başladım.”

(K-11) “Gitmeden evvelkine benzer şekilde bir süre özel sektörde çalışabilirim ama nihayetinde akademik kariyer yaparım düşüncesindeydim.”

(K-12) “AGH öncesi bir kariyer hedefim yoktu. Proje dönüşünde bir kariyer hedefim oluştu. Gitmeden önce daha küçük düşünüyordum. Örneğin Türkiye’de çalışmayı düşünüyordum sadece. Proje sonrası ise kesinlikle yurtdışını da değerlendirmeliyim diye düşündüm.”

(K-15) “Normal çalışma yaşantım dışında hobi olarak başladığım ve sonrasında mesleğim halini alan bir uğraşı edindim. İşime daha bir özveriyle sarıldım (hem tekrar başladığım serbest arkeologluğa hem de fotoğrafçılığa).”

(K-16) “AGH dönüşü çalışacağım firmanın, topluma sosyal etkisi-katkısı ve bu katkıları ön planda tutan bir yapısı olması gerektiğine kendi adıma vurdu yaptım.”

- Hangi eksik ve geliştirilebilir yönlerinizi farkettiniz? Herhangi bir konuda eğitim almayı planladınız mı?

(K-1) “Akademik alanda da hayatıma yön vermeye karar verdim.”

(K-2) “İnsan farklı bir çevreye girmeden eksik yanlarını göremeyebiliyor. Ben de gittikten sonra kendimle ilgili eksiklikler gördüm tabi ki. Sonuçta geri döndüğümde daha donanımlı, (hayata dair) daha fazla tecrübe sahibi bir birey olmuştum. Özellikle dil konusunda önemli gelişimler gösterdim. Yabancı dilimin (İngilizce) akıcı hale gelmesi uluslararası bir firmada çalışma fırsatı yarattı bana.

Çeşitli ülke ve kültürlerden birçok insanla tanışma fırsatım oldu, network anlamında oldukça gelişti çevrem. Onlardan aldığım birçok bilgi, tecrübe oldu. Tüm bunların toplamında yeni bir birey olarak çalışma hayatına farklı açılardan bakabileceğimi gördüm.”

(K-4) “Yüksek lisans ve akademik kariyer anlamında da birşeyler yapabilirim diye düşünüyordum. Bu noktada da İngilizce seviyemin gelişim göstermesi başvuru sürecinin önemli kriterlerinden birini yerine getirmeme olanak sağladı.”

(K-5) “Fotoğrafçılık alanında akademik olarak eğitim almayı düşündüm.”

(K-8) “Çok uluslu bir ortamda belirli bir süre geçirdiğimden dolayı insanda birçok dil öğrenme arzusu oluyor. Belli seviyede İngilizce biliyordum ve proje süresince de insanlarla İngilizce iletişim kurdum fakat kendi dillerinde bir şey söylediklerinde de merak ediyordum bu şekilde bir ilgim oluştu.”

(K-9) “Daha önce örgün eğitim almadığımdan ve uluslararası bir firmada çalışmak istememden dolayı bu yönde adımlar atmayı planladım.”

(K-13) “Eksik olarak algılamadım aslında ama yeni başlayacağım kariyerimde bazı şeylerin gerekli olduğunu düşündüğüm için araştırmalar yaptım (eğitim fırsatları). Özel sektöre girdiğimde beni neler bekliyor, daha fazla gelişmemi sağlayacak konular neler onları anlamaya çalıştım.”

(K-15) “Fotoğrafçılıkla alakalı eğitimlere katılabiliyim diye düşündüm.”

(K-16) “Proje süresince eğitim almanın ne derece önemli olduğunu, yaşam boyu eğitimin artılarını ilk elden deneyimledim. Bu nedenle Türkiye’ye döndükten sonra da eğitim hayatıma hızlıca devam etmem gerektiğine karar verdim.”

- Kariyerinizle alakalı nasıl bir yol izleyeceğiniz konusunda net fikirlere sahip olabildiniz mi?

(K-1) “Oldukça net fikirlere sahibim, kariyer anlamında hangi rotadan ilerleyeceğimi, beni neyin mutlu ettiğini biliyorum. AB ile ilgili çalışmalar yapan (özellikle sosyal yapı, gençlik çalışmaları gibi konularda) bir akademisyen olma fikri ağırlık kazandı.”

(K-2) “Gitmeden evvelki sektörümde fakat daha uluslararası firmalarda kariyerime devam etme kararını verdim. Fikirlerim bu noktada oldukça netti.”

(K-3) “Daha net bir fikrim vardı. Özellikle 1 yıllık AGH deneyiminden sonra Türkiye’de bir kariyerin beni mutlu etmeyeceğini anladım. Yurtdışında çalışmak istediğime karar verdim.”

(K-4) “Dönüş sonrası özellikle işe de başladıktan sonra, ben bu alanda ilerleyeceğim (sosyal hizmet) sözünü net olarak kullanmaya başladım.”

(K-6) “Sahip olduğum söylenebilir. Dünya genelinde 97-98 tane daha oteli olan bir işletme. Farklı birçok pozisyonda ve otelde kadro açılabilir. Uzun vadede yurtdışında böyle bir fırsat çıktığında değerlendirmek istiyorum.”

(K-8) “Döndüğüm dönemde kafamda birşeyleri oturtmuştum. Çalışmalarımı da bu yönde (yazılım sektörü) yapmaya çalıştım sonrasında.”

(K-10) “Tabi ki bazı şeyler netleşmeye başladı, eğitim anlamında daha fazla bilgiye aç olduğumu gördüm.”

(K-12) “Aslında çok net fikirlere sahip değildim. Hem tasarım konusunda hem de öğretmenlik konusunda (pedagojik formasyon var) yetenekli olduğumu düşünüyordum. Hangisini yapmam gerektiği konusunda çok da emin değildim. Bende biraz daha global bir firmada çalışmak isteği doğdu AGH süreci içerisinde. Bunu da ancak tasarım tarafında gerçekleştirebileceğimi farkettim ve o yüzden tasarım tarafına doğru yöneldiğimi söyleyebilirim.”

(K-13) “Evet. Daha nettim. Fakat sektör veya departman önceliğim yoktu. Benim için önemli olan kurumsal bir firmada bir deneyim yaşamaktı ve bir yerden başlamak.”

(K-16) “İnsan Kaynakları alanında çalışma konusundaki fikrim gitmeden önce de sonra da aynıydı. Yalnızca çalışacağım firmayla alakalı farklı birkaç kriterim oluştu.”

- İş başvuru süreçleriniz (eğer olduysa) hangi açılardan farklılaştı. Proje dönüşü, hangi özelliklerinizi, profesyonel yaşamda sizi ideal bir aday haline getireceğine vurgu yaparak, ön plana çıkarmak istediniz. İş arama sürecinde hangi sektör ve meslek koluna yoğunlaştınız?

(K-1) “Türkiye’ye dönmeden evvel zaten iş aramaya ve başvurularına başlamıştım. Tabi gitmeden önceki durumumla kıyasladığımda artık birçok iş için uygun bir aday haline gelmiştim. İngilizce biliyor ve konuşabiliyordum herşeyden önce. O dönem için uluslararası bir şirkette çalışmak istiyordum. Artık firmaların beni seçmesinden ziyade ben birkaç farklı şirket arasından en çok istediğimi seçme şansına sahip olmuştum.”

(K-2) “Bireysel yeteneklerime uygun işlere başvurularımı gerçekleştirdim. Projede geçirdiğim sürenin sonunda herhangi bir işten daha önemli oldanın insan(lar) olduğunu gördüm. İnsana yatırımın uzun vadede daha güzel geri dönüşler doğurabileceğini (iş hayatında) farkettim. İyi bir liderin sahip olması gerektiği birçok özelliğimin geliştiğini hissettim.”

(K-3) “Döndükten sonra hemen iş başvurularına başlamıştım. İngilizceme ve yurtdışı tecrübeme de güvenerek daha iyi pozisyonlara başvurmaya başlamıştım. Farklı ortamlara farklı kültürlerle kolay adapte olabildiğimi vurgulamıştım. Yurtdışında çalışabilme adına da turizm alanında özellikle İngilizce-Türkçe konuşabileceğim işlere başvurular yapıyordum.”

(K-4) “Dönüş sonrasında da biraz da şansım yaver gitti sanırım kaymakamlıklar ve sosyal yardımlaşma vakıflarında sistem üzerinden alımlar başladı. Bu sayede referans veya tanıdık kişileri alma durumlarına maruz kalmadan daha sağlıklı bir şekilde başvurularımı gerçekleştirdim. Bu alımlarda ana kriterler sosyoloji ve sosyal hizmet alanlarında diploma ve tecrübeydi. Toplam 3 tanesine başvurdum ve görüşmeye çağırıldım. Sonrasında da şu an çalıştığım yerde işe başladım.

Yüksek lisans mülakatında AGH projesinde geçirdiğim sürenin mülakatı yapan hocalarıma ilgi çekici geldiğini düşünüyorum.”

(K-5) “AGH öncesine dönmek istemiyordum açıkçası. Bu nedenle de kurumsal bir firmada çalışsam da beni daha fazla tatmin edebilecek bir arayış içerisindeydim. O dönem yeni ortaya çıkan (yasal zorunluluklarla) İş Sağlığı ve Güvenliği alanına bir kayış yaşadım. İş görüşmelerinde AGH sürecimden söz ediyordum. Mülakatçıların bu konuya ilgi duyduklarını gözlemledim. Yabancı dil bilgimin gelişmesi de hem yüksek lisans hem de iş görüşmeleri sürecinde bana olumlu katkı sağladı.”

(K-6) “Döndükten sonra (AGH ve askerlik sonrası) tekrar eski çalıştığım otele başvuru yaptım. Bir mülakat süreci yaşadım. İngilizcemi de bu noktada olumlu değerlendirdiler. Tabi AGH sonrası kendime güvenim de oldukça yükseldi. Duruşuma, hitap şeklime de yansdı bu özgüven. Ben de otel için güzel bir yatırım halini aldım.”

(K-7) “Gönüllülük projesine katıldığımı özgeçmişimde gören firmalar/insanlar benim duyarlı bir kişi olduğumu anlıyorlar. İşini iyi yapmanın yanında güvenilir, yardımsever biri olduğun sonucuna varıyor özgeçmişimi inceleyenler. Hatta bu noktada döndükten sonra 1,5-2 ay içerisinde geri dönüşler aldım.”

(K-9) “İş görüşmelerinde projenin çok olumlu yansımalarını gördüm. Öncelikle, gönüllü bir projeye katılmamdan dolayı görüştüğüm firmalar sorumluluk bilincimin geliştiği fikrine varıyorlardı. Girdiğim mülakatlar sonrasında da uluslararası (İtalyan) bir gurme market zincirinde işe başladım.”

(K-11) “Yabancı bir ülkede yaşamış olmak, bir dil konuşabiliyor olmak, 1 yıl bir yerde istikrar gösterebilmiş olmak biri olarak olumlu geri dönüşler aldım. İşverenler daha önce bir sosyal proje yapmış mı ona da bakıyorlar artık. Çünkü katılımcısına büyük bir sorumluluk bilinci kazandırıyor.”

(K-12) “Özgeçmişini yalnızca ülke içindeki firmalara değil, yurtdışındaki firmalara da göndermeye başladım. Hem Türkiye içinden hem de yurtdışındaki firmalardan teklifler aldım.

Tabi uluslararası firmalardan teklif alabilmeniz için en önemli kriter sizin global bir vatandaş olmanız. Ben özgeçmişimi hazırlarken AGH sürecime, 11 ay boyunca yabancı bir ülkede kalmama, bir projede çalışmama ve bu projeyi başarıyla bitirmeme özellikle vurgu yapıyordum. O yüzden işe kabul edilirse; teknik bilgi dışında ortama-ekibe uyum sağlamak konusunda çok fazla sıkıntı çekmeyeceğimi düşünüyorum. Bu artı tabi işe kabul edilme aşamamda çok faydalı oldu.”

(K-13) “Avrupa’da belli bir süre geçirmiş olmama bir vurgu yaptım tabi ki. İşverenler de mülakat yaptığı veya işe alacağı kişilerin sadece diplomasına bakmakla yetinmiyor. Bunun yanında kişilerin yaşamlarını da dikkate alıyor (yurtdışı deneyimi var mı, dil öğrenmiş mi, farklı düşünce ve kültürlerle açık mı).”

(K-16) “Geçmiş dönem iş tecrübelerimde işin teknik ve idari boyutlarıyla ilgili bilgi birikimini oluşturmuştum zaten. Bunun haricinde işin insani boyutu noktasında tabi ekstra yetenekler kazandığıma vurgu yaptım.”

Avrupa Gönüllü Hizmeti projelerine katılım gösteren kişilerin, faaliyetlerden sonra Türkiye’ye geri döndükleri ilk dönemde, proje öncesiyle karşılaştırıldığında kariyer beklentilerinin büyük ölçüde değişiklik gösterdiği, farklı alanlara yönelen çok sayıda kişi olduğu görülmüştür. Bununla birlikte katılımcıların gelecekle alakalı kariyer öngörülerinin ve isteklerinin daha net olduğu da ifade edilmiştir. Gönüllülük faaliyeti yoluyla Avrupa’da belli bir süre geçirmenin de, iş arama süreci içerisinde, işverenlerin adaylara karşı pozitif bir bakış açısı edinmesine katkı sağladığı belirlenmiştir.

4.4.5.2. Mevcut Kariyer Durumları

Araştırma kapsamında görüşme yapılan insanların tamamı; önceden belirlenmiş bazı şartları taşıyan, kariyer geçiş sürecini yaşayan ve geçiş neticesinde profesyonel yaşamlarında değişimler olan kişilerdir. Katılımcıların gerçekleştirdikleri kariyer geçişlerinin türleri tanımlanırken Latack (1984) ve Heppner (1998) tarafından yapılmış sınıflamalar değerlendirmeye alınmıştır. Heppner’ın; görev, pozisyon ve meslek geçişleri ile Latack’ın organizasyon içi, organizasyonlar arası ve meslekler arası geçiş isimleriyle yaptıkları sınıflamalar, birçok noktada benzer kriterleri taşımakla beraber çeşitli farklılıkları da bünyelerinde barındırmaktadır.

Katılımcıların mezun oldukları önlisans/lisans bölümleri, bu bölümlerle alakalı olarak profesyonel yaşamda tecrübe ettikleri ilk işler ve gönüllülük faaliyeti sonrası yaşadıkları değişimler göz önüne alınarak, gerçekleşen kariyer geçişlerinin alt türleri belirlenmiştir. Bu amaçla katılımcıların 3 temel soruya cevap vermeleri istenmiştir. Sözü edilen sorular şu şekildedir.

- Dönüş sonrası herhangi bir konuda eğitim aldınız mı veya alıyor musunuz?

(K-1) “AGH’de sosyal bir projenin içinde yer almamın sonrasında Türkiye’de bu konuda neler yapabilirim, kendimi nasıl geliştirebilirim gibi sorular sordum, araştırmalar yaptım. Sonrasında İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi’nde Sosyal Politika ve Sosyal Çalışma bölümü olduğunu öğrendim. Şu anda da tez aşamasındayım. İtalya’daki genç işsizliği konusunda bir çalışma yürütüyorum.”

(K-2) “İşletme alanında bir yüksek lisans (MBA) eğitimine başladım (sonrasında mezun oldum).”

(K-3) “İspanyolca kursuna başladım tekrardan (AGH öncesinde de kursa gitmişim). Satış üzerine sertifika eğitimlerine katıldım.”

(K-4) “İstanbul Üniversitesi’nde Sosyal Hizmet yüksek lisansına başladım. Daha sonra o dönem ortaya çıkan Aile Danışmanlığı sertifika programına katıldım. Bunların haricinde de Açıköğretim fakültesinde Sosyal Hizmet önlisans bölümünde eğitim alıyorum.”

(K-5) “İş güvenliği sertifikası alarak bu alanda çalışmaya başladım. Sonrasında da bu alanda yüksek lisansa başladım (mezun olduğum bilgisi alındı ilerleyen dönemde).”

(K-6) “Kayıtlı olduğum açıköğretim bölümünü tamamladım (2015 yılı içerisinde). Otel içerisinde de haftada 1 veya 2 gün eğitimlerimiz oluyor. Bu eğitimler için çeşitli sertifikalar da alıyorum.”

(K-8) “Üniversitede yazılım üzerine birkaç tane seçmeli ders almıştım. Türkiye’ye dönüp çalışmaya başladıktan sonra da firmam aracılığıyla çeşitli eğitimlere, kurslara katıldım.”

(K-9) “Dış ticaret bölümünde önlisans (örgün) eğitim aldım.”

(K-13) “Açıköğretim fakültesinden işletme bölümüne devam ediyorum. Çünkü kurumsal bir firmada çalışmaya devam edecektim bu alanda kendimi geliştirmem gerektiğini düşünüyorum. Eğitimim şu anda hala devam ediyor.”

(K-14) “Öğretmenlikle ilgili bir sertifika aldım.”

(K-15) “Yapmış olduğum şeye hem bir teknik destek olsun hem de elimde bir diploma olsun diye başladığım, Açıköğretim Fakültesi Fotoğrafçılık ve Kameramanlık bölümüne devam ediyorum.”

(K-16) “Şubat 2015 döneminde yüksek lisansımı Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları üzerine yapmaya başladım.”

- Proje sonrası toplamda ne kadar bir süreyi geride bıraktınız. Bu sürede kaç farklı işte çalıştınız? Çalıştığınız işlerden kısaca bahsedebilir misiniz?

(K-2) “Yaklaşık 4 sene kadar bir süreyi geride bıraktım. İlk olarak bir elektronik firmasında lojistik departmanında uzman olarak göreve başladım. AGH öncesindeki sektörüm de aynı olmasına rağmen bu işimde hem organizasyonel açıdan daha tatmin ediciydi. Gelişime açık ve kariyer planıma uygun bir işti. Bu firmadaki ünvanım lojistik planlama ve operasyon uzmanıydı. Temel olarak şirketin ürettiği elektronik ürünlerin Türkiye içerisindeki dağıtımından sorumlu bir ekibin parçasıydım.”

(K-6) “Yaklaşık 1,5-2 sene bir süre geride kaldı. Yalnızca 1 işte görev aldım. O da daha önceden de çalıştığım oteldi.”

(K-7) “Yaklaşık 2 seneyi geride bıraktım. Bir hosting firması tarafından AGH projemin de ilgi çekmesi sonucu iş teklifi aldım. Şirket; hosting/sunucu kiralama, alan adı tescili gibi işler yapıyordu. Bu firmada işe başladım ve uzun bir süre orada çalıştım.”

(K-8) “Döndükten sonra, 3-4 tane yazılım firmasıyla görüştüm. İçlerinden bir tanesiyle anlaştım ve çalışmaya başladım. Şu anda da halen bu firmada çalışıyorum.”

(K-11) “İlk olarak bir arkadaşım vasıtasıyla Romanya’da bir iş buldum. Türkiye ile de iş yapan otomotiv-teknik ürünlerle ilgili bir firmaydı. Müşteri ilişkilerinde çalışıyordum bu firmada. Hem Türkçe’nin ana dilim olması hem de AGH sayesinde Romanya’da 1 sene yaşam tecrübem olması dolayısıyla tercih edildim.”

(K-12) “Yaklaşık olarak 2013 sonunda bitirdim projeyi. Proje bitiminde Türkiye’ye döndüm ve 1 sene yaşadım. Belirli yerlerde çalıştım. Kendi web sitemi kurmaya çalıştım. Ama çok başarılı olduğumu söyleyemem. Bunun haricinde para kazanmak için de belirli yerlerden ufak tefek işler de alıyordum proje odaklı. Sonrasında da Yunanistan’da bir firmadan iş teklifi aldım.”

(K-15) “Döndükten sonra ilk olarak yine Yenikapı’da o dönem devam eden metro kazısında çalışmaya başladım. Kazının fotoğrafçı ihtiyacı olmadığından arkeolog olarak başladım tekrardan. 2009’un başlarıydı.”

(K-17) “2 farklı işte çalıştım döndükten sonra. İlk işimde uzman yardımcılığı yapıyordum büyük bir finans firmasında. Sonrasında da bankaya geçtim.”

- Şu anda hangi meslek dalında görev alıyorsunuz. Mevcut durumda sahip olduğunuz işten kısaca söz eder misiniz?

(K-1) “Şu anda akademik kariyerimi devam ettiriyorum. Bu alanda ilerlemeye devam ediyorum”

(K-2) “Şu an hala lojistik sektöründe uluslararası bir firmada çalışıyorum. Yaklaşık 2-2,5 sene kadar bir önceki firmamda (elektronik firması) görev aldıktan sonra bu firmadan teklif aldım. AGH sürecinde geliştirdiğim yabancı dil bilgimin mesleki yeterliliğim ve tecrübelerimin yanında burada çalışmaya başlamamda çok önemli katkıları oldu. Yurtiçi dağıtım kanalında uzman olarak görev alıyorum bu firmada da ve 1 aylık bir süre içerisinde orta düzey bir yöneticilik pozisyonuna terfi ettirilme durumum söz konusu (görüşme sonrasındaki süreçte katılımcının firmada müdür yardımcısı pozisyonuna terfi ettiği bilgisi de alınmıştır).”

(K-3) “2010-2011 sürecindeydi proje. Yaklaşık 5 seneyi geride bıraktım. 3 hafta içinde İzmir’de kurumsal bir otomotiv firmasında işe başladım. Müşteri hizmetleri ve Satış Departmanında çalışıyorum.”

(K-4) “Şu anda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’na bağlı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında, Sosyal İnceleme Görevlisi Sosyolog olarak çalışıyorum. Burada kendini muhtaç olarak gören, yardıma ihtiyacı olduğunu düşünen insanlardan uygun görülenlerin; çocuklarına eğitim yardımı, kömür yardımı, eşi vefat eden kadınlara yönelik yardımlar, engelli ve yaşlılık yardımları vb. yapıyor. Bizim görevimizde yardım talep eden insanları inceleyerek uygunluklarını belirlemek. Bunun haricinde de gelir testlerini yine çalıştığım kurum yapıyor.”

(K-5) “Yaklaşık 4,5 senedir iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışıyorum. Bu alanın en önemli özelliği aynı anda birçok firmada görev alabiliyorsunuz. Bu dönem içerisinde belli firmaların belli projelerinde iş güvenliği uzmanı olarak görev yaptım (proje bazlı). Yine rutin şekilde devam eden fabrika işlerim oldu (iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olarak).”

(K-6) “İşe tekrar ekstra personel olarak başladıktan birkaç ay sonra kadrolu pozisyona geçtim. Farklı bir kıyafet giymeye başladım. Kariyerim açısından önemli bir gelişim yaşadım. Kurumsal bir firmada çalışıyorum.

Ziyafet servis departmanında görev alıyorum şu anda. Şu anda demi-chef pozisyonundayım. Belli yetkilerim ve altımda çalışan personel var artık.”

(K-7) “Şu an Yunanistan’da bir elektronik firmasının çağrı merkezinde, teknik destek bölümünde uzman olarak çalışıyorum. Ürünlerin yazılımsal sorunlarının çözülmesine yardımcı oluyorum. Okuduğum bölümle dolaylı yoldan ilişkili bir işim var. Şirket içerisinde normal olarak İngilizce konuşulduğundan dolayı da oldukça memnun olduğumu söyleyebilirim.”

(K-8) “Yaklaşık 2 senedir bahsettiğim firmadayım. Yazılım uzmanı olarak çalışıyorum. Temel olarak yaptığımız iş, kurumsal firmalara yazılımlar üretmek. Yapısal olarak küçük bir aile şirketi ve bu nedenle profesyonellikte bir miktar uzaktık.”

(K-9) “Bir İtalyan gurme, market ve restoran zinciri şu an çalıştığım firma. Türkiye’deki ilk mağazasını yakın zamanda açtı. Ben bu şirketin gıda dışı (non-food) tarafında kozmetik, ev eşyaları ve tekstil bölümlerinden sorumlu müdür yardımcısı olarak görev alıyorum. Türkiye’de gerçekleştirdiğimiz açılış ve kazandığım tecrübe sonrasında firmanın farklı yerlerdeki (Japonya, Rusya, Dubai) şubelerinin açılışında da görev aldım.”

(K-10) “2. üniversite olarak Fotoğrafçılık okuyorum. Okuduğum bölümle ilgili öğretmenlik veya akademisyenlik düşünüyorum.”

(K-11) “Şu an Prag-Çek Cumhuriyeti’ndeyim. Enerji sektöründe faaliyet gösteren bir firma ve ben fatura uzmanı olarak çalışıyorum. Şu andaki işimle alakalı öncesinde hiçbir tecrübem yoktu ve aslında iş de bana hiç uygun değil fakat yine de bunu öğrenmeye çok hevesliyim. Çünkü bana bu kadar ters olan bir işi öğrenebilirim bir parçanın daha dolacağını hissediyorum. Türkiye’ye dönersem daha bir hazırlıklı olurum gibime geliyor.”

(K-12) “Şu an Yunanistan’da kurumsal bir firmada çalışıyorum ve orda yaşıyorum. Tasarımcı olarak çalışıyorum. Tam olarak ünvanım konfigürasyon uzmanı olarak geçiyor. Şu an tam olarak istediğim şeyi bulduğumu düşünüyorum. Hem sevdiğim işi yapıyorum, özgürlük alanım çok geniş (sabah istediğim saatte işe gidebiliyorum, akşam istediğim saatte çıkabiliyorum, yine verilen projeleri tamamlamaya çalışıyorum bitirilmesi gereken tarihe kadar, kıyafet sınırlamaları olmadığı için kendi isteğim doğrultusunda giyinerek işe gelebiliyorum), insanlar sizin dış görünüşünüzle değil yaptığınız işle ilgileniyorlar.”

(K-13) “Ben bütçe ve raporlama uzmanı olarak çalışıyorum. Departmanlar tarafından hazırlanan bütçelerin toplandığı ve genelleştirildiği bir sistem üzerinden firma bütçesini belirliyorum. Yine departmanlar arası ve üst yönetim raporlamaları düzenliyorum. Kısaca böyle.”

(K-14) “Şu an bir üniversitede İngilizce okutman olarak çalışıyorum. Kadrolu değilim, o sebeple çalışma şartlarım çok da iyi değil. Eylül ayında başladım. 20 saat kadar derse giriyorum. 10 saat kadar da ofis saatim var.”

(K-15) “2015 senesine kadar fotoğrafçılıkla alakalı gelişimleri, öğrenmeleri kendimce yaptım. Fotoğrafçılıkla ilgili workshoplara gittim. Sonrasında işi daha profesyonel bir hale getirmeye başladım. Drone olarak bilinen havasız araçlarla çekim yapma konusunda işler yapıyorum. Bunu arkeolojik alan çekimlerinde de kullanıyorum bir taraftan. Çok farklı bir noktaya geldi. Arkadaşlarımla birlikte de bir firma kurma aşamasındayız.”

(K-16) “Mevcut yüksek lisansımı yaptığım üniversite içerisinde bir iş teklifi aldım bir hocam vasıtasıyla. Yönetmel boyutu da olan bir insan kaynakları işi olarak özetlenebilir yaptığım iş. Ünvan olarak İnsan Kaynakları Büro Sorumlusu olarak geçiyor. Bir altında Şube Sorumlusu var. Yukarıya doğru Dekan Yardımcısı’na doğru çıkan bir hiyerarşik durum söz konusu. Tüm profesyonel İnsan Kaynakları süreçlerinin yerine getirilmesinin yanında burada yapılabilecek olumlu işlerin sonucunda bireylerin diploma almalarını sağlayan sağlıklı bir yapının oluşması, topluma fayda noktasında özel sektöre nazaran daha direkt bir etki yaratmakta. Dolayısıyla bu, beni çalışırken daha fazla motive eden unsurlardan bir tanesi şu anda. İş tanımım içerisinde; işe alım süreçleri, performans değerlendirme süreçleri, kariyer yönetim süreçleri, ücretlendirme ve yan haklar süreci, İK planlaması gibi konular mevcut diyebilirim.”

(K-17) “Şu an bir bankada çalışıyorum. Çok yoğun bir işim var. Kredi vermek, sigorta yapmak gibi görevlerim var. Sürekli insanlarla bir aradasın, hedef baskısı, yabancı müşterilerle görüşme hepsi bana bakıyor. Bireysel müşteri ilişkilerindeyim ben. Yaklaşık 2 yıllık bir süreyi geride bıraktım.”

Yukarıdaki sorulara verilen cevaplar ışığında elde edilen bulgular sonrası, gerçekleşen kariyer geçişlerinin türleri aşağıda tablolştırılmıştır.

Tablo 13. Katılımcıların Gerçekleştirdiği Kariyer Geçişinin Türü

Katılımcı	Mezun Olduğu Bölüm	İlk İş Tecrübesi ve Mesleği	Kariyer Geçışı	Geçiş Alt Türü (Heppner)	Geçiş Alt Türü (Lattack)
Katılımcı 1	Türk Dili ve Edebiyatı Lisans	Edebiyat Öğretmenliği	Akademiye Dönüş	Meslek	Meslekler Arası
Katılımcı 2	Uluslararası Lojistik Önlisans/İşletme Lisans	Lojistik Elemanı/Uzmanı	Lojistik Uzmanı/Müdür Yardımcısı	Pozisyon	Organizasyonlar Arası
Katılımcı 3	Biyoloji Lisans	Hastane Laboratuvar Elemanı/Asistanı	Satış Temsilcisi/Müşteri İlişkileri	Meslek	Meslekler Arası
Katılımcı 4	Sosyoloji Lisans	Felsefe Grubu Öğretmenliği	Sosyal İnceleme Görevlisi Sosyolog	Meslek	Meslekler Arası
Katılımcı 5	Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği Lisans	Teknik Destek ve Satış Temsilcisi (Mühendis)	İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı	Meslek	Meslekler Arası
Katılımcı 6	Turizm ve Otel İşletmeciliği Önlisans	Turizm Sektörü/Servis Elemanı-Komi	Turizm Sektörü/Demi Chef (Kıdemli Şef)+	Pozisyon	Organizasyon İçi
Katılımcı 7	Bilgisayar Programcılığı Önlisans	Yazılım Sektörü/İçerik Yöneticisi	Elektronik Yazılım Sektörü/Teknik Destek Uzmanı+	Pozisyon	Organizasyonlar Arası
Katılımcı 8	Endüstri Mühendisliği Lisans	Üretim Planlama ve Maliyet Departmanı Uzmanı	Bilgisayar Programcılığı ve Yazılım Uzmanı+	Meslek	Meslekler Arası
Katılımcı 9	İşletme Lisans	Maliyet ve Hakediş Düzenlemesi Elemanı	Kozmetik ve Gıda Ürünleri Departman Müdürü	Pozisyon	Organizasyonlar Arası
Katılımcı 10	Turizm ve Otel İşletmeciliği Önlisans	Turizm Sektörü/Otel Servis Elemanı	Akademiye Dönüş/Fotoğrafçılık	Meslek	Meslekler Arası
Katılımcı 11	Uluslararası İlişkiler Lisans	Uluslararası Firma Yurtdışı İlişkiler Elemanı	Muhasebe/Fatura Uzmanı	Meslek	Meslekler Arası
Katılımcı 12	Grafik Tasarım Önlisans/Sosyal Bilimler Lisans	Tasarım Uzmanı	Tasarımcı/Konfigürasyon Uzmanı	Pozisyon	Organizasyonlar Arası
Katılımcı 13	Tarih Lisans	Sınıf Öğretmenliği	Bütçe ve Raporlama Uzmanı	Meslek	Meslekler Arası
Katılımcı 14	Amerikan Kültürü ve Edebiyatı Lisans	İngilizce-Türkçe Çevirmen	Üniversite İngilizce Okutman	Meslek	Meslekler Arası
Katılımcı 15	Arkeoloji Lisans	Uzman Arkeolog	Saha Fotoğrafçısı ve Kameraman	Meslek	Meslekler Arası
Katılımcı 16	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	İnsan Kaynakları Elemanı/Uzmanı	İnsan Kaynakları Uzmanı/Yöneticisi	Pozisyon	Organizasyonlar Arası
Katılımcı 17	Uluslararası İlişkiler Lisans	Uluslararası Firma Sigorta Bölümü Elemanı	Banka/Bireysel Müşteri İlişkileri Uzmanı	Meslek	Meslekler Arası

Tablodaki veriler Heppner'in kariyer geçiş alt türleri sınıflaması kapsamında değerlendirildiğinde; 6 kişinin pozisyon geçişi, 11 kişinin ise meslek geçişi yaptığı görülmüştür. Öte yandan görev değişimi yapan katılımcı ise bulunmamıştır.

Lattack'ın yaptığı sınıflama kapsamında bir değerlendirme yapıldığında ise; 1 kişinin organizasyon içi geçiş, 5 kişinin organizasyonlar arası geçiş, 11 kişinin meslekler arası geçiş yaptıkları görülmüştür.

Pozisyon değişimi yapan veya yakın mesleki alanlara geçiş yapan katılımcıların mühendislik veya idari bilimler alanlarından geldikleri de görüşmeler sonrası elde edilen bulgulardan bir tanesidir. Fen-Edebiyat alanlarından mezun olup sonrasında ilk iş tecrübelerini de mezun oldukları bölümlerle ilişkili görevlerde, özellikle öğretimlik alanında, yaşayan kişilerin tamamının ise AGH sonrası meslek değişimi yaşadıkları görülmüştür.

Üniversite bölüm kontenjanlarının planlı bir şekilde belirlenmemesi ve verilecek mezun sayıları ile doğru orantılı çalışma alanı oluşturulamaması neticesinde, kişilerin mesleki değişime zorlandığı durumlarla da karşılaşılmıştır. Mevcut durumda kariyerinin geldiği noktadan ve sahip olduğu işin tanımından memnuniyet duyan kişi sayısının 13 olduğu yapılan görüşmeler sonrası elde edilen bir bilgidir. Kalan 4 katılımcı ise şu an sahip oldukları işleri, çeşitli zorunluluklar ve kısıtlar nedeniyle devam ettirdiklerini, memnuniyet seviyelerinin yüksek olmadığını ifade etmişlerdir. Kariyer geçiş güdüleyicilerinin etkisiyle geçiş ihtiyacının ortaya çıkması ve geçiş sürecine girilmesi bireysel tercihler işığında olmuş fakat elde edilen sonuçlar bazı katılımcılar için tatmin edici olmamıştır.

Schlossberg'in kariyer geçişlerini anlamlandırmayı sağlayan faktörleri göz önünde bulundurulduğunda, çalışma kapsamında görüşme gerçekleştirilen kişilerin geçiş sürecine bilinçli bir tercih çerçevesinde girdikleri gözlemlenmiştir. Dolayısıyla geçişi; vakitli, yavaş yavaş ortaya çıkan ve kalıcı bir süreç olarak tanımladıkları belirlenmiştir. Geçiş öncesinde sosyal paylaşım ağlarının oluşturduğu destek sistemlerinin önemi ortaya konmuş fakat katılımcıların bu destekleri, değişimin ana etkenlerinden biri olarak değil yalnızca itici bir güç olarak kullandıkları görülmüştür. Katılımcıların tümünde değişimlere karşı cesur olma, kişisel beklentileri toplumsal fayda amacıyla birleştirme ve bilinmezliğin üzerine gitme gibi ortak özellikler olduğu da ayrıca saptanmıştır.

4.5. Tartışma ve Model Önerisi

Kişilerin mevcut kariyer durumlarını değerlendirme ve kariyer geçişi düşüncesinden eyleme geçmeleri noktasında boşluk yılın pozitif etkisi olduğunu ileri süren farklı çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Roberts (2004), boşluk yıl sürecinde kazanılan çeşitli tecrübelerin, bireylere istihdam kolaylığı sağladığını ileri sürmüştür. Benzer şekilde Heath (2007), katılımcıların; etkili iletişim, örgüt içinde çalışma becerileri gibi sosyal yetenek kazanımları sağladıklarını ifade etmiştir.

Genç profesyonellerin çalışma yaşamının temposu içerisinde, kariyer geçişi arzulasalar dahi para, zaman vb. kısıtlardan ötürü geçişe olanak sağlayacak becerileri elde edemedikleri görülmektedir. Konu hakkında pozitif değerlendirmeler yapan akademik çalışmaların odağında, boşluk yıl faaliyetlerinin; öğrenme, eğitim ve beceri gelişimi gibi konularda kişilere fayda sağladığı düşüncesi yer almaktadır. Faaliyet katılımcılarına istinaden belirtilen ufuklarını genişletme fikri de sözü edilen faydalarla bağdaşmaktadır.

Diğer tarafta ise, tecrübe edilebilecek herhangi bir eylemin sonucunun öğrenme olduğu iddiasında bulunan ve bu nedenle boşluk yıl faaliyetleri süresi içerisindeki pozitif geri dönüşlerin konudan bağımsız değerlendirilmesi gerektiğini savunan bir karşıt görüş de mevcuttur.

Sözü edilen bu karşıt görüşe zıt olarak da; kazanımların beklenmedik veya anormal şartlarda elde edilmesi ve formal tecrübe kazanılamayan bu dönemde iş piyasasındaki sürdürülebilir rekabetçi avantajın yok olmasını engellemesi (Cremin, 2007, 538-539) dolayısıyla boşluk yıl faaliyetleri diğer tecrübelerden ayrılmaktadır, düşüncesi ortaya atılmıştır. Tez çalışması kapsamında elde edilen bulgular da yukarıdaki düşünceye benzer şekilde, boşluk yıl gönüllülük faaliyetlerinin bireylere kazandırdıkları becerilerin rutin şartlar altında edinilemeyeceği ve bu nedenle de faaliyetlere katılımın gerekli olduğu yönündedir.

Kariyer geçişini inceleyen araştırmacılardan bazıları; kavramın, insanların mental sağlıklarıyla yakın ilişki içerisinde olduğunu ileri sürmektedir. Örneğin; Parker ve diğerleri (2003) tatmin edici bir çalışma yaşamının mental ve fiziksel sağlıkla ilişkili olduğunu; Friedland ve Price (2003) ile McKee-Ryan ve diğerleri (2005) ise, işsizliğin veya eksik istihdamın yarattığı stresin sağlıksız durumlar meydana getirdiğini ifade etmektedir.

Tez çalışmasına katılan örneklem grubu incelendiğinde de benzer şekilde, ilk iş tecrübeleri süresince yaşanan uyumsuzlukların ve zorlayıcı süreçlerin zihinsel olarak katılımcıları yıpratmaları görülmüştür.

Kariyer geçişi konusunda sosyo demografik değişkenlerden cinsiyet faktörüne değinen çalışmaların ise, birbirleriyle çelişen sonuçlara ulaştıkları görülmektedir. Örneğin; kariyer planlama konusunda güçlük çeken çiftçilerin başa çıkma stratejilerini inceleyen bir araştırmada, erkeklerin ve kadınların konuya ilişkin algılarında farklılıklar olduğu vurgulanmaktadır. Her ne kadar tüm çiftçiler mevcut durumlarıyla alakalı ciddi bir stres altında olduklarını ifade etmiş olsa da; kadınların stres ve depresyon semptomları özellikle kariyer değişimi önündeki bariyerlerle ilişkili değerlendirilmektedir (Heppner ve diğ., 1991). Diğer taraftan; ahşap işçiliğiyle uğraşan çalışanların geçişe olan tepkilerini ölçen Latack, Josephs, Roach ve Levine (1987) ise, kadınların da en az erkekler kadar başarılı kariyer geçişleri yaptıklarını ve kaygı düzeylerinin de denk olduğunu belirlemiştir. Genel olarak geçiş tecrübesinin cinsiyetler arasında farklılık göstermesinin; iş görevleri, iş arkadaşları tarafından kabul edilme, yaş ve gerçekçi beklentiler dolayısıyla ortaya çıktığı gözlemlenmektedir (Fernandez ve diğ., 2008, 386). Tez çalışmasında ise cinsiyet faktörünün geçiş başarısına etkisinin minimum seviyede kaldığı, kaygı düzeylerinin de benzerlikler gösterdiği belirlenmiştir.

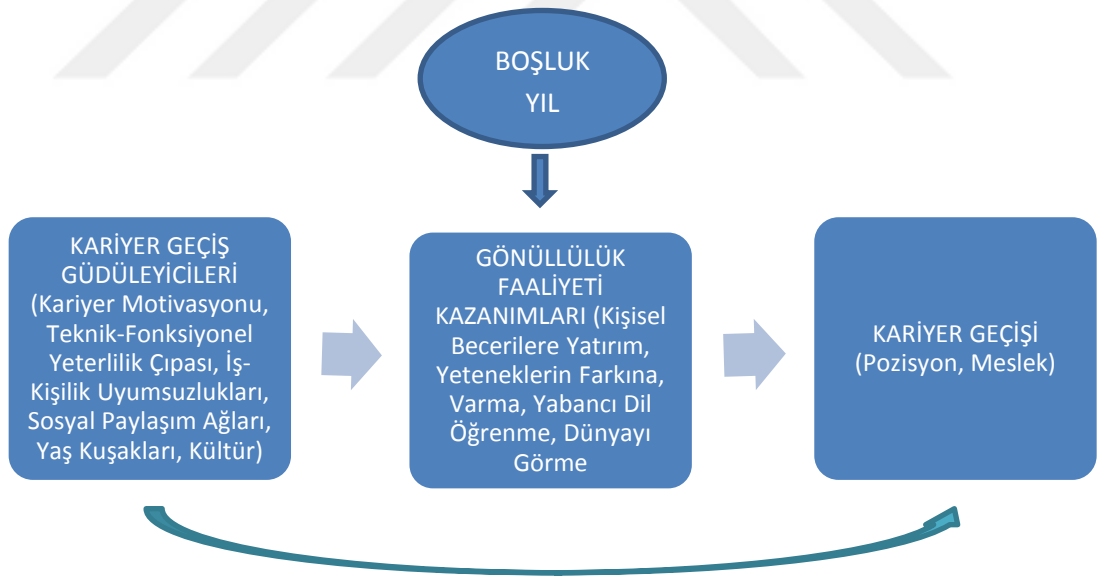
Schlossberg'in (1981) 4S teorisi çerçevesinde değerlendirildiğinde geçişin; durum, birey, destek ve stratejiler olmak üzere 4 ana faktörü olduğundan söz edilmektedir.

“Durum”, kariyer güdüleyicilerinin ortaya çıktığı ve geçiş ihtiyacının farkına varıldığı süreçtir. Tez çalışması içerisinde sözü edilen ana güdüleyiciler; yüksek kariyer motivasyonu, işe veya örgüte sabitlenmeyi sağlayan kariyer çıpaları, iş-kişilik uyumsuzlukları şeklindedir. Kişisel kariyer yönelimleri ve yaş kuşakları şeklinde “birey” faktörü içerisinde değerlendirilmesi gereken iki güdüleyici de mevcuttur. Schlossberg'in değindiği “destek sistemleri” ise çalışmada geçen sosyal paylaşım ağları ile toplumsal ve örgütsel kültür bileşenleri güdüleyicileridir. Süreci anlamlandıran kişiler sonraki aşamada bireysel eğilimler ve destek sistemleri aracılığıyla “strateji belirleme” aşamasına geçmektedir. Tez çalışmasında, işgörenlerin klasik kariyer çerçevesinden uzaklaşıp boşluk yıl gönüllülük faaliyetlerine katılma ve orda edindikleri tecrübeler ışığında da uygun geçişleri gerçekleştirme biçiminde bir strateji izledikleri görülmektedir.

Bulgular, Nicholson'un (1987) geçiş döngüsü modeline göre değerlendirildiğinde "hazırlık" aşamasında kariyer geçiş düşüncesini ortaya çıkararak beklentilerin (güdüleyiciler), "yüzleşme" aşamasında ise başa çıkma stratejisi olarak boşluk yıl gönüllülük faaliyetine katılım tercihinin etkileri görülmektedir. Kişisel değişim ve rol gelişimlerinin yaşandığı "adaptasyon" aşaması da AGH projesinde geçirilen sreye denk gelmektedir. "Kararlılık" aşaması ise AGH sonrası gerekşelen kariyer geçişlerinin ne derece başarılı olduğu konusuyla ilgilidir. Katılımcıların 13 tanesi bu noktada gerçekleştirdiği geçiş hakkında pozitif görüş bildirmişlerdir.

Nicholson'ın Geçiş Döngüsü Modeli'nde tanımlanan aşamalardaki süreçler Bridges'ın (1980) Kariyer Geçiş Modeli ile kıyaslandığında da hazırlık aşamasının - "bitiş aşaması", yüzleşme ve adaptasyon aşamalarının - "tarafsız bölge aşaması", kararlılık aşamasının - "yeni başlangıç aşaması" içerisinde oldukları görülmektedir.

Araştırma kapsamında yapılan uzun süreli ve kapsamlı literatür taramaları, sonrasında gerçekleştirilen mülakatlar ve akademisyen görüşleri neticesinde konu ile alakalı bir model nerisi de geliştirilmiştir.



şekil 3. Araştırma Modeli nerisi

Oluşturulan modele göre; çalışma yaşamında eksiklikleri veya fazlalıkları dolayısıyla kariyer geçiş düşüncesini ortaya çıkaran tetikleyiciler (güdüleyiciler), kişilerin kariyerlerinde ve daha genel anlamıyla yaşamlarında farklılaşmaya gitmelerine (rutin çerçevenin dışına çıkmaya) ve boşluk yıl faaliyetlerine katılma kararı verilmesine yol açmaktadır. Boşluk yıl kapsamı içerisindeki çeşitli alternatifler arasından da hem kişisel, hem mesleki hem de toplumsal faydaları nedeniyle gönüllülük faaliyetleri ön plana çıkmaktadır. Gönüllülük faaliyetlerinin doğrudan veya dolaylı yollardan becerilerde, yetkinliklerde ve bakış açılarında yarattığı pozitif değişimler sonrasında da sürecin en başında planlanan kariyer geçişleri gerçekleşmektedir. Akademik eğitim ve kişisel beklenti/yetenek çatışmaları dolayısıyla da gerçekleşen geçişler çoğunlukla meslek değişimleriyle neticelenmektedir.

İlerleyen çalışmalarda kariyer geçiş güdüleyicilerinden yüksek kariyer motivasyonuna sahip kişilerin gönüllülük faaliyetine katılımlarının sonucunda kariyer geçişi gerçekleştirme durumları incelenebilecek alanlardan biri olarak görülmektedir. Bunun dışında da kariyer çıpalarından teknik-fonksiyonel yeterlilik çıpasına odaklanma, kültürel farklılıklar, yaş kuşakları arasındaki farklılıklar vb. alt değişkenlerin boşluk yıl faaliyetleri ile ilişkili durumları akademik çalışmaların konusu olarak değerlendirilebilir.

Boşluk yılın kişilerin kariyerlerine etkileri hakkındaki pozitif ve negatif düşünceler varlığını sürdürse de, genel olarak kariyer geçişi kavramının İnsan Kaynakları ve Yönetim-Organizasyon literatürü içerisinde ilerleyen dönemde daha fazla yer kaplayacağı ve farklı değişkenlerle ilişkilerini inceleyen çalışmalar yapılacağı öngörüsünde bulunulabilir.

5. SONUÇ

İş piyasasına yeni giren (veya yakın zamanda girecek olan) kişilerin çalışma yaşamından ve örgütlerden beklentilerindeki değişimler sonrasında günümüz işletme yönetimi düşüncesi içerisinde, bu kişilere yönelik olarak çok sayıda farklı uygulama fikri ortaya atılmaktadır. Zaman ve mekan anlamında daha esnek, bilgi üretimine vurgu yapan yeni düşünce sistematigi içerisinde, ön plana çıkan kavramlardan birkaçı da çalışma kapsamında ele alınan boşluk yıl, sivil toplum ve gönüllülük, değişkenlik gösteren kariyer tercihleri ve kariyer geçişleridir.

Özellikle modern işletme düşüncesinin geliştiği İngiltere, ABD, Avustralya, Kanada gibi ülkeler ile İsveç, Norveç gibi Kuzey Avrupa ülkelerinde uygulamalarını görmeye başladığımız boşluk yıl kavramı çalışmanın ana konularından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Lise-üniversite arası, üniversite öğrencilik dönemi, erken kariyer dönemi, emeklilik dönemi gibi yaşam evresinin birçok döneminde yapılabilen, standart eylemlerin bir kenara bırakılarak bireysel tercihler ışığında katılım sağlanan değişik faaliyetlerin tamamının ortak ismi olan boşluk yıl; kişilerin isteklerini, beklentilerini ve yeteneklerini farkedebildikleri, belirli bir plan ve amaca bağlı olarak hareket edilen bir ara dönem olarak tanımlanmaktadır. Kavramın içerisinde; uzun süreli dünya turları, gönüllülük faaliyetleri, sınavlara hazırlanma süreçleri vb. birçok faaliyet yer almaktadır.

Boşluk yıl faaliyetlerinin çalışma kapsamında ele alınan alt türü ise gönüllülük faaliyetleridir. Çeşitli biçimlerde yapılabilen gönüllülük faaliyetlerinden ise Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşlarında yapılanlar araştırmanın ana değişkenlerinden biri olarak seçilmiştir. Daha geniş bir ifade ile Avrupa Birliği özelinde ve gençlik değişim programları üst başlığı içinde tanımlanmış Avrupa Gönüllü Hizmeti projelerine katılan gönüllü çalışanların Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar'daki faaliyetleri incelenmiştir.

Genel olarak Boşluk Yıl, çalışma özelinde Gönüllülük, faaliyetlerinin kariyer geliştirici yanlarına atıfta bulunan uluslararası akademik çalışmalar mevcuttur. Bununla birlikte konu, Türkiye’de kendisine henüz bir çalışma alanı yaratamamıştır. Yine de ülkemizde de özellikle genç nüfus içerisinde yapılan birçok faaliyetin boşluk yıl içerisinde değerlendirilebileceği görülmektedir. Uluslararası organizasyonların Türkiye pazarındaki paylarını artırması, dış dünyayla bağlantıları güçlenen yerel işletmelerin ve çalışanların iş piyasası yapısını giderek yukarıda adı geçen gelişmiş ülkeler yönünde şekillendirmesi dolayısıyla da ilerleyen dönemde kavramın akademik değerinin artacağı düşünülmektedir.

Boşluk Yıl faaliyetlerinden gönüllülüğün kariyer değişimleri ve gelişimleri noktasındaki etkilerini araştırmaya yönelik olarak yürütülen bu çalışmada da ikinci değişken olarak kariyer geçişi kavramı belirlenmiştir.

Kariyer geçişi; çeşitli nedenler, güdüleyiciler dolayısıyla çalışma yaşamından memnuniyetsizlik duyma veya işten çıkarma gibi zorunlu durumlar neticesinde mevcut kariyerinde değişimler yaşayan işgörenlerin başlangıcından bitişine kadar geçirdikleri süreci tanımlayan bir kavramdır. Kariyer geçişinin farklı türlerde gerçekleşebileceği yönünde tanımlamalar mevcuttur. Yapılan sınıflamalardan; Mary J. Heppner (1998) ve Janina Latack (1984) tarafından yapılanlar araştırma kapsamında da kullanılan genel kabul görmüş sınıflamalardır.

Yürütülen tez çalışması da, Avrupa Gönüllü Hizmeti kapsamında gönüllülük faaliyetlerine katılan katılımcıların kariyer geçiş ihtiyacını ortaya çıkaran faktörler, boşluk yıl verme isteklerinin sebepleri, katılım sağlanan AGH projesinin içeriği ve proje süreci ile faaliyet sonrası kariyer geçişlerine odaklanmaktadır.

Çalışmanın başlangıç aşamasında cevaplanması beklenen ana problem sorusu “Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlarda gönüllülük faaliyetlerine katılmanın kariyer geçişine etkileri nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir.

İlk olarak konuyla alakalı mevcut literatür incelenmiş hem boşluk yıl kavramının tanımı, ortaya çıkış sebepleri ve faaliyet türleri hem de kariyer geçişi kavramı, geçiş ihtiyacını ortaya çıkarak güdüleyiciler, konu hakkındaki model ve teoriler belirlenmiştir. Her iki kavramla alakalı Türkçe çalışmaların azlığı veya olmaması nedeniyle, bu bölümlerin yazımı aşamalarında çoğunlukla yabancı kaynaklardan faydalanılmış, bilgi birikimi İngilizce kaynaklar aracılığıyla yapılmıştır.

Sonraki aşamada ise kullanılacak analiz yöntemleri belirlenerek konu hakkında yapılacak araştırmaya geçilmiştir. Çalışma nitel bir yöntem izlenerek gerçekleştirilmiştir. İlk olarak çalışılacak örneklem belirlenmiş ve araştırmaya uygunluğu bulunan kişi sayısı da göz önünde bulundurularak mülakat yönteminde karar kılınmıştır.

Bir önlisans veya lisans bölümünden mezun olmuş, mezun olduğu bölümle ilgili en az 1 iş yerinde çalışmış ve sonrasında uzun süreli AGH projelerine katılmış 17 kişiyle yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakat soruları; kariyer geçişinin güdüleyicilerini, boşluk yıl gönüllülük faaliyetine gitme ihtiyacının sebeplerini, AGH döneminin kişisel faydalarını ve proje sonrası gerçekleşen kariyer geçişlerinin yapısını belirlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır.

Mevcut literatür ve gerçekleştirilen mülakatlar sonrası elde edilen bulgular ise şu şekildedir. Kariyer geçiş düşüncesinin ortaya çıkış aşamasında çok sayıda güdüleyici faktörden söz edilebilmektedir. Özellikle kariyer motivasyonları yüksek bireylerin örgütsel yapı içerisinde kendi yetkinliklerini yeterince beslemeyen durumlara karşı geçiş yapma dürtüsüne kapıldıkları görülmektedir. Kişiyi mevcut örgüte ve mesleğe sabitleyen kariyer çıpaları da desteklenmedikleri veya doyurulamadıkları durumlarda kariyer geçiş düşüncesinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Yine iş-kişilik uyumsuzlukları da geçişe zemin hazırlamaktadır. Bu noktada özellikle Türkiye’de kişilerin iş piyasasına girene kadar iş-kişilik uyumu analizini yapamadıkları gözlemlenmiştir. Yine toplumsal veya örgütsel kültür bileşenleri ile yaş kuşaklarının piyasadan beklentilerinin farklılık göstermesi de diğer önemli güdüleyiciler olarak belirlenmiştir.

Kariyer geçiş kararı veren bireyler, sonraki aşamada geçişi nasıl gerçekleştireceklerine dair stratejiler üzerinde değerlendirmeler yapmaktadır. Mülakat katılımcıları ilk etapta benzer örgütlerde ve sektörlerde iş arayışlarında bulunmuş, sonrasında boşluk yıl gönüllülük faaliyetlerine katılmaya karar vermişlerdir. Bu noktada boşluk yıl kararı verilmesinin ana nedenleri olarak da; yabancı dil öğrenme, dünyayı görme, rutin yaşamdan uzaklaşma ve bireysel tercihleri idrak etme amaçları bulunmuştur.

Mülakatlardan elde edilen bilgiler ışığında ise; Avrupa Gönüllü Hizmeti projelerine katılım gösteren kişilerin, faaliyetlere gitmeden evvelki beklentilerinin büyük ölçüde karşılandığı görülmektedir. Özellikle yabancı dil konularında var olan çekingenliklerin yok edilmesi, çok kültürlü bir ortama uyum sağlanması, iletişim kanallarının açılması ve insani anlamda gelişimler sağlanması katılımcıların çoğunluk görüşü olarak ön plana çıkardıkları faydalar olarak belirlenmiştir.

AGH'nin yukarıda sözü edilen faydaları çerçevesinde de katılımcıların çoğunlukla başarılı kariyer geçişleri yaptıkları, özellikle Fen-Edebiyat bölümü mezunları başta olmak üzere birçoğunun meslek geçişleri gerçekleştirdikleri görülmüştür.

Araştırma bulgularından elde edilen ana sonuç; kar amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşlarında gönüllülük faaliyetlerine katılım yoluyla elde edilen kazanımların kariyer geçişinin gerçekleşmesine yardımcı etkileri olduğu yönündedir.

Boşluk yıl faaliyet türlerinden gönüllü çalışma ve kariyer geçişleri ana değişkenleri üzerinden kurgulanmış tez çalışması Türkçe literatürde bir ilk olma özelliği taşımaktadır. Yakın zaman içerisinde, iş yaşamında Y kuşağı çalışanların en geniş nüfuslu kitleyi oluşturacak olmaları ve Z kuşağının da yavaş yavaş piyasaya iş gücünü sunmaya başlamaları nedeniyle; sözü edilen insan gruplarının talepleri, beklentileri ve düşünce sistematiikleri içerisinde tüm çalışma yaşamının, örgütsel yapıların bir değişim sürecine girdiği/gireceği görülmektedir. Çalışmada kullanılan boşluk yıl, gönüllülük, sivil toplum, esnek kariyer seçenekleri ve geçişleri bu nedenle hem ulusal hem de uluslararası alanda gün geçtikçe daha fazla önem kazanacaktır.

Bu nedenlerle ilerleyen dönemde bu konuları veya kavramların farklı değişkenlerle ilişkilerini de inceleyen akademik araştırmalar yapılması gerekliliği bulunduğu görülmektedir. Daha geniş ölçekli örneklem grupları belirlenerek değişkenler nicel analiz yöntemleri aracılığıyla incelenebilir ve Türkiye özelinde farklı demografik gruplara etkileri de belirlenebilir. Hem kariyer hem de boşluk yıl, pazarlanabilirlikleri yüksek konular olmalarından dolayı fazlasıyla ticarileşen kavramlardır. Bununla birlikte kavramların akademik boyutu göz ardı edilmemeli ve bilimsel olarak sebepleri, kişilere ve örgütlere etkileri incelenmelidir.

KAYNAKÇA

- Anheier, Helmut K. 2005. **Nonprofit Organizations: Theory, Management, Policy**. Abington: Routledge.
- Arksey, Hilary, Peter T. Knight. 1999. **Interviewing for Social Scientists: An Introductory Resource with Examples**. London: Sage Publications.
- Baltes, Paul B., Hayne W. Reese, Lewis P. Lipsitt. 1980. Life-Span Developmental Psychology. **Annual Reviews Psychology**. c. 31: 65-110.
- Baruch, Yehuda. 2004. Transforming Careers: From Linear to Multidirectional Career Paths. Organizational and Individual Perspectives. **Career Development International**. c. 9. s. 1: 58-73.
- Blackburn, George Alan, Gordon Clark, David Pilgrim. 2005. The Gap Year for Geographers: Effects and Paradoxes. **Geography**. c. 90. s. 1: 32-41.
- Bridges, William. 1980. **Transitions: Making Sense of Life's Changes**. Cambridge: Perseus Publishing.
- _____. 1991. **Managing Transitions: Making the Most of Change**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Butcher, David, Penny Harvey. 1998. Meta-Ability Development: a New Concept for Career Management. **Career Development International**. c. 3. s. 2: 75 – 78.
- Butcher, Jim, Peter Smith. 2010. Making a Difference: Volunteer Tourism and Development. **Tourism Recreation Research**. c. 35. s. 1: 27–36.
- Cairncross, Grant, Jeremy Buultjens. 2007. Generation Y and Innovator Employers in the Australian Tourism and Hospitality Industry: Problem? What Problem. **Centre for Enterprise Development and Research Occasional Paper**. s. 9.
- Callanan, Michelle, Sarah Thomas. “Volunteer Tourism: Deconstructing Volunteer Activities within a Dynamic Environment”. Niche Tourism: Contemporary Issues, Trends and Cases. ed. Marina Novelli. Oxford ve Burlington, MA: Elsevier Butterworth-Heinemann. 2005: 183–200.
- Caplan, Robert D. 1987. Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms. **Journal of Vocational Behavior**. c. 31: 248-267.

- Chudzikowski, Katharina, Barbara Demel, Wolfgang Mayrhofer, Jon P. Briscoe, Julie Unite, Bilijana Bogicevic Milikic, Douglas Tim Hall, Mireia Lea Heras, Yan Shen, Jelena Zikic. 2009. Career Transitions and Their Causes: A Country-Comparative Perspective. **Journal of Occupational Psychology**. c. 82: 825-849.
- Crabtree, Robbin. D. 1998. Mutual Empowerment in Cross-Cultural Participatory Development and Service learning: Lessons in Communication and Social Justice in El Salvador and Nicaragua. **Journal of Applied Communication Research**. c. 2: 182-209.
- Crawford, Claire, Jonathan Cribb. 2012. **Gap Year Takers: Uptake, Trends and Long Term Outcomes**. Institute for Fiscal Studies Through the Centre for Analysis of Youth Transitions (CAYT). Research Report: DFE-RR252. United Kingdom.
- Cremin, Colin. 2007. Living and Really Living: The Gap Year and the Commodification of the Contingent. **Ephemera: Theory and Politics in Organization Journal**. c. 7. s. 4: 526-542.
- Day, Rachel, Tammy D. Allen. 2004. The Relationship between Career Motivation and Self-Efficacy with Protege Career Success. **Journal of Vocational Behavior**. c. 64: 72-91.
- Donohue, Ross. 2006. Person-Environment Congruence in Relation to Career Change and Career Persistence. **Journal of Vocational Behaviour**. c. 68: 504-515.
- Dries, Nick, Roland Peppermans, Evelien de Kerpel. 2008. Exploring Four Generations' Beliefs about Career: Is Satisfied the New Successful. **Journal of Managerial Psychology**. c. 23. s. 8: 907-928.
- Eby, Lillian T, Kimberly Buch. 1995. Job Loss as Career Growth: Responses to Involuntary Career Transitions. **Career Development Quarterly**. c. 44. s. 1: 26-42.
- Fernandez, Anne, Fouquereau Evelyne, Mary J. Heppner. 2008. The Career Transition Inventory: A Psychometric Evaluation of a French Version (CTI-F). **Journal of Career Assessment**. c. 16. s. 3: 384-398.
- Fontana, Andrea, James Frey. 1994. The Art of Science. **The Handbook of Qualitative Research**. ed. N. Denzin. Thousand Oaks: Sage Publications: 361-76.
- Fouad, Nadya A., John Bynner. 2008. Work Transitions. **American Psychologist**. c. 63. s. 4: 241-251.
- Friedland, Daniel S., Richard H. Price. 2003. Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers. **American Journal of Community Psychology**. c. 32: 33-45.

- Galani-Moutafi, Vasiliki. 2000. The Self and the Other: Traveller, Ethnographer, Tourist. **Annals of Tourism Research**. c. 27. s. 1: 203-224.
- Goodman, Jane, Nancy K. Schlossberg, Mary L. Anderson. 2006. **Counseling Adults in Transition: Linking Practice with Theory**. 3. Baskı. New York: Springer Publications.
- Greenhaus, Jeffrey H., Gerard A. Callanan. 1994. **Career Management**. 2. Baskı. Philadelphia: Harcourt Brace College Publishers.
- Hall, Douglas T., Roger Mansfield. 1975. Relationships of Age and Seniority with Career Variables of Engineers and Scientists. **Journal of Applied Psychology**. c. 60. s. 2: 201-210.
- Harris, Martin W., M. E. Myhill. J. H. Walker. 2012. A Promising Career? The Thriving Transition Cycle. *International Journal of Sports Science*. c. 2. s. 3: 16-23.
- Heath, Sue. 2007. Widening the Gap: Pre-University Gap Years and the Economy of Experience. **British Journal of Sociology of Education**. c. 28. s. 1: 89–103.
- Heppner, Paul P., Stephen W. Cook, Anne L. Strozier, Mary J. Heppner. 1991. An Investigation of Coping Styles and Gender Differences with Farmers in Career Transition. **Journal of Counseling Psychology**. c. 38. s. 2: 167-174.
- Heppner, Mary J. 1998. The Career Transition Inventory: Measuring Internal Resources in Adulthood. **Journal of Career Assessment**. c. 6. s. 2: 135-145.
- Heppner, Mary J., Bret E. Fuller, Karen D. Multon. 1998. Adult in Involuntary Career Transition: An Analysis of the Relationship between the Psychological and Career Domains. **Journal of Career Assessment**. c. 6. s. 3: 329-346.
- Holmlund, Bertil, Qian Liu, Oskar Nordström Skans. 2006. **Mind the Gap: Estimating the Effects of Postponing Higher Education**. IFAU - Institute for Labour Market Policy Evaluation. Working Paper. s. 2006:11. Sweden.
- Ibarra, Herminia. 2003. **Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career**. Harvard Business School Press. Boston.
- Isa, Najmina Md, Roziah Mohd Rasdi. 2015. Predictors of Career Transition Success of Second-Career Novice Teachers in Selangor. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**. c. 5. s. 8: 257-273.
- Jiang, James J., Gary Klein. 2000. Supervisor Support and Career Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information Systems Professional. **Journal of Management Information Systems**. c. 16. s. 3: 219-240.
- Jones, Andrew. 2004. **Review of Gap Year Provision**. Department for Education and Skills. Research Report RR555. London.

- _____. 2005. Assessing International Youth Service Programmes in Two Low Income Countries. **Voluntary Action: The Journal of the Institute for Volunteering Research**. c. 7. S. 2: 87–100.
- Karataş, Zeki. 2015. Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. **Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi**. c. 1. s. 1: 62-80.
- Kazuyuki, Mogi, Wang Kuo-Lin. 2006. Illusion of Career Development Theories: For the Departure of Developing a Demonstrative Career Development Theory. **Economic Journal of Takasaki City University of Economics**. c. 49. s. 2: 17–30.
- Kelly, Aidan, Teresa Brannick, John Hulpke, Jacqueline Levine, Michelle To. 2003. Linking Organisational Training and Development Practices with New Forms of Career Structure: A Cross-National Exploration. **Journal of European Industrial Training**. c. 27. s. 2/3/4: 160-168.
- Latack, Janina C. 1984. Career Transitions within Organizations: An Exploratory Study of Work, Nonwork, and Coping Strategies. **Organizational Behavior and Human Performance**. c. 34: 296-322.
- Latack, Janina C., Susan L. Josephs, Bonnie L. Roach, Mitchell D. Levine. 1987. Carpenter Apprentices: Comparison of Career Transitions for Men and Women. **Journal of Applied Psychology**. c. 72. s. 3: 393-400.
- Leibowitz, Zandy B., Nancy K. Schlossberg. 1982. Critical Career Transitions: A Model for Designing Career Services. **Training and Development Journal**. c. 36: 12-19.
- Levinson, Daniel J. 1986. A Conception of Adult Development. **American Psychological Association**, c. 41. s. 1: 3-13.
- London, Manuel. 1983. Toward a Theory of Career Motivation. **Academy of Management Review**. c. 8. s. 4: 620-630.
- Lyons, Kevin, Joanne Hanley, Stephen Wearing, John Neil. 2012. Gap Year Volunteer Tourism: Myths of Global Citizenship. **Annals of Tourism Research**. C. 39. s. 1: 361-378.
- Matthews, Amie. “Negotiated Selves: Exploring the Impact of Local-Global Interactions on Young Volunteer Travellers.” *Journeys of Discovery in Volunteer Tourism: International Case Study Perspectives*. ed. Kevin Lyons, Stephen Wearing. Wallingford: CAB International. 2008:101-129.
- Mayrhofer, Wolfgang, Michael Meyer, Michael Schiffinger, Angelika Schmidt. 2008. The Influence of Family Responsibilities, Career Fields and Gender on Career Success. **Journal of Managerial Psychology**. c. 23. s. 3: 292-323.
- McKee-Ryan, Frances M., Zhaoli Song, Connie R. Wanberg, Angelo J. Kinicki. 2005. Psychological and Physical Well-Being during Unemployment: A Meta-Analytic Study. **Journal of Applied Psychology**. c. 90. s. 1: 53-76.

- Mendel, Tommi. 2010. Foot-Pilgrims and Backpackers: Contemporary Ways of Travelling. **Scripta Instituti Donneriani Aboensis**. c. 22: 288-315.
- Mihal, William L., Patricia A. Sorce, Thomas E. Comte. 1984. A Process Model of Individual Career Decision Making. **The Academy of Management Review**. c. 9. s. 1: 95-103.
- Neuman, W. Lawrence. 2012. **Basics of Social Research. Qualitative and Quantitative Approaches**. 3.bs. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Nicholson, Nigel. 1987. The Transition Cycle: A Conceptual Framework for the Analysis of Change and Human Resource Management. Research in Personnel and Human Resources Management. c. 5. ed. J. Ferris and Kendrith. M. Rowland. Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Noy, Chaim. 2004. This Trip Really Changed Me: Backpackers' Narratives of Selfchange. **Annals of Tourism Research**. c. 31. s.1: 78-102.
- O'Reilly, Camille Caprioglio. 2006. From Drifter to Gap Year Tourist: Mainstreaming Backpacker Travel. **Annals of Tourism Research**. c. 33. s. 4: 998–1017.
- Özdemir, Süleyman. 2004. **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**. İstanbul Ticaret Odası Yayınları. No:64. İstanbul
- Pearce, Philip. L., Alexandra Coghlan. "The Dynamics Behind Volunteer Tourism". Journeys of Discovery in Volunteer Tourism: International Case Study Perspectives. ed. Kevin Lyons, Stephen Wearing. Wallingford: CAB International. 2008: 130-143.
- Peel, Simon, Kerr Inkson. 2008. Contracting and Careers: Choosing between Self and Organizational Employment. **Career Development International**. c. 9. s. 6: 512-558.
- Pendleton, Kathy J. 2007. **Using Schlossberg's Transition Theory to Identify Coping Strategies of Welfare Recipients Attending Postsecondary Institutions**. Doktora Tezi. The University of Louisville.
- Pless, Nicola, Thomas Maak, Günter K. Stahl. 2011. Developing Responsible Global Leaders Through International Service-Learning Programs: The Ulysses Experience. **Academy of Management Learning & Education**. c. 10. s. 2: 237-260.
- Qian, Rui. 2013. **Benefits and Constraints of Gap Year**. Yüksek Lisans Tezi. Kent State University College and Graduate School of Education, Health, and Human Services.
- Raymond, Eliza Marguerite, Colin Michael Hall. 2008. The Development of Cross-Cultural (Mis)Understanding through Volunteer Tourism. **Journal of Sustainable Tourism**. c. 16. s. 5: 530–543.

- Robbins, Stephen. 2001. **Organizational Behavior**. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International.
- Robertson, Heather C. 2010. **Life Satisfaction among Midlife Career Changers: A Study of Military Members Transitioning to Teaching**. Doktora Tezi. Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Roberts, Thomas. 2004. **Are Western Volunteers Reproducing and Reconstructing the Legacy of Colonialism in Ghana? An Analysis of the Experiences of Returned Volunteers**. Yüksek Lisans Tezi. Institute for Development Policy and Management, Manchester, İngiltere.
- Roker, Debra. 1994. School-Based Community Service: A British Perspective. *Journal of Adolescence*. c. 17: 321-326.
- Sargent, Alice. G., Nancy K. Schlossberg. 1988. Managing Adults in Transitions. **Training and Development Journal**. c. 42. s. 12: 58-60.
- Sargent Leisa D., Shelley R. Domberger. 2007. Exploring the Development of a Protean Career Orientation Values and Image Violations. **Career Developmnet International**. c. 12. s. 6: 545-564.
- Seymen, Oya Aytemiz. 2004. Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme. **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c. 23. s. 1: 79-114.
- Schein, Edgar H. 1984. Culture as an Environmental Cotext for Careers. **Journal of Occupational Behaviour**. c. 5. s. 1: 71-81.
- _____. 1996. Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. **The Academy of Management Executive**. c. 10. s. 4: 80-88.
- Schlossberg, Nancy K. 1981. A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. **The Counseling Psychologist**. c. 9. s. 2: 2-18.
- Simpson, Kate. 2004. **Broad Horizons? Geographies and Pedagogies of the Gap Year**. Doktora Tezi. Newcastle University Library.
- _____. 2005. Dropping Out or Signing Up? The Professionalisation of Youth Travel, **Antipode Journal**, c. 37. s. 3: 447-69.
- Sin, Harnng Luh. 2009. Volunteer Tourism- "Involve Me and I Will Learn". **Annals of Tourism Research**. c. 36. s. 3: 480-501.
- So, Timothy. 2010. **What Empirically Tested Research Underpins Career Transition Interventions**. Meyler Campbell Careers Transition Coaching Event Draft Background Research Paper.
- Söderman, N., Suzanne Leigh Snead. "Opening the Gap: The Motivation of Gap Year Travellers to Volunteer in Latin America". *Journeys of Discovery in Volunteer Tourism: International Case Study Perspectives*. ed. Kevin Lyons, Stephen Wearing. Wallingford: CAB International. 2008: 118-129.

- Sullivan, Sherry. 1988. **Retirement as a Career Transition**. Doktora Tezi. Ohio State Üniversitesi.
- Super, Donald E. 1980. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. **Journal of Vocational Behavior**. c. 16: 282-298.
- Suutari, Vesa, Milla Taka. 2004. Career Anchors of Managers with Global Careers. **Journal of Management Development**. c. 23. s. 9: 833-847.
- Towner, John. 1985. The Grand Tour: A Key Phase in the History of Tourism. **Annals of Tourism Research**. c.12. s. 3: 297-333.
- Van Rensburg, Adele Janse. 2014. **Evaluating the Career Transition Phenomenon**. Doktora Tezi. Faculty of Industrial Psychology and People Management. University of Johannesburg.
- Van Rensburg, Adele Janse, Wilfred I. Ukpere. 2014. An Evaluation of Career Transition Phenomenon. **Mediterranean Journal of Social Sciences**. c. 5. s. 1: 725-739.
- Vigoda-Gadot, Eran, Yehuda Baruch, Shmuel Grimland. 2010. Career Transition: An Empirical Examination of Second Career of Military Retirees. **Public Personnel Management**. c. 39. s. 4: 379-404.
- Waterman Jr., Robert H., Judith A. Waterman, Betsy A. Collard. 1994. Towards a Career-Resilient Workforce. Harvard Business Review.
- Wiesenber, Faye, Anoosha Aghakhani. 2007. An Exploration of Graduate Students' Career Transition Experiences. Canadian Journal of Counselling. c. 41. s. 2: 107-123.
- Yates, Miranda, James Youniss. 1998. Community Service and Political Identity Development in Adolescence. **Journal of Social Issues**. c. 54. s. 3: 495-512.
- Yıldırım, Ali, Hasan Şimşek. 2008. **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri** 6. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zorver, Cennet Erdoğan. 2011. **Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi**. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Zorver, Cennet Erdoğan, Fidan Korkut Owen. 2014. Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi. International Journal of Human Sciences. c. 11. s. 2: 314-331.

İnternet Kaynakları

ABank İnsan Kaynakları. “Sessiz Kuşak – Baby Boomers – X – Y – Z Kuşaklarına Genel Bakış”. <http://abankkariyer.com/2014/07/17/sessiz-kusak-baby-boomers-x-y-z-kusaklarina-genel-bakis/> [15.01.2016]

Asmussen, Jörg. 2014. “Let’s Stop Talking About Europe’s ‘Lost Generation’ of Young Jobless”. <http://europesworld.org/2014/06/15/lets-stop-talking-about-europes-lost-generation-of-young-jobless/#.VIN9rHbhDIU> [19.11.2015].

“Benefits of Becoming an International Intern in the U.S.”. <https://www.interexchange.org/career-training-usa/internship-co-op-trainee-job/benefits-becoming-international-intern-us/> [01.01.2016]

British Council. 2006. “A review of the Global Market for English Language Courses. Current Intelligence”. <https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/a-review-of-the-global-market-for-english-language-courses.pdf> [02.01.2016].

China Volunteer Report. “State of Volunteerism in China: Engaging People Through Ideas, Innovation and Inspiration”. http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/corporate/China%20Volunteer%20Report%202011_English.pdf [03.12.2015].

English UK. “Trends in English Language Teaching, Student Numbers, Taught Time and World Markets Among English UK Member Centres 2012-13”. 2013 Annual Statistics Report. http://www.englishuk.com/uploads/assets/members/publications/statistics/Annual_marketing_stats_report_2013.pdf [02.01.2016].

“GAP Year Fair Schedule”. <http://usagapyearfairs.org/fairs/> [04.01.2016]

“Gap Years and Backpacking in Turkey” <https://www.gapyear.com/countries/turkey> [31.12.2015].

“Gençlerin Ancak Yüzde 5’i Gönüllü”. http://www.siviltoplumakademisi.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=500:genclern-ancak-yueзде-5- goenuellue&catid=61:gonulluluk&Itemid=128 [26.12.2015].

Sherifi, Macca. “What is a Gap Year”. <https://www.gapyear.com/articles/90431/what-is-a-gap-year> [17.11.2015]

(Türk Dil Kurumu. Güncel Türkçe Sözlük. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=KAR%C4%B0YER [08.01.2016])

Ulusal Ajans. “40 Soruda Avrupa Gönüllü Hizmeti”.

http://www.ua.gov.tr/docs/gen%C3%A7lik-program%C4%B1/40_soruda_agh.pdf?sfvrsn=0
[03.12.2015].

World Wide Volunteer. “About WWW”. <http://www.wwv.org.uk/about-us/> [28.12.2015].

ÖSYM. “2015-YGS Sayısal Bilgiler”.

<http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2015/YGS/2015-YGSSAYISALBILGILER19032015.pdf> [31.12.2015].



EKLER

Ek 1. Araştırma Örneklemine Uygunluk Anketi

Ad Soyad

Bir Avrupa Gönüllü Hizmeti
Projesinde Gönüllü Olarak Yer
Alma Durumunuz

☐ Bir AGH projesinde
görev aldım

☐ Bir AGH projesinde
görev almadım

Projeye Katılım Aşamasındaki
Eğitim Durumunuz

☐ Lise
mezunu

☐ Üniversite
öğrencisi

☐ Önlisans
Mezunu

☐ Lisans
Mezunu

Projeye katılım öncesi çalışma
durumunuz

☐ İş
bulamadım

☐ Akademik
eğitimi aldığım
alanda en az 1 işte
çalıştım

☐ Akademik
eğitimi
almadığım iş veya
işlerde çalıştım

Projeye Katılım Sırasındaki
Yaş Durumunuz

☐ 18-22

☐ 23-26

☐ 27-30

Katıldığınız AGH Projesinin
Süresi

☐ 0-1 ay

☐ 1-4 ay

☐ 4-12 ay

Proje Sonrası Çalışma
Durumunuz

☐ İş
bulamadım

☐ Akademik
eğitime geri
döndüm

☐ Çalışıyorum

Ek 2. Mülakat Formu: Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlarda Gönüllü Çalışmanın Kariyer Geçişine Etkilerinin Belirlenmesi

1. Örneklem Grubunun Genel Yapısını Öğrenmeye Yönelik Sorular:

- Katılımcının

Yaşı:

Cinsiyeti:

Proje öncesi yurtdışında yaşam tecrübesi:

- Mezun olunan

Fakülte/Meslek Yüksek Okulu:

Önlisans/Lisans Bölümü:

Lise eğitimi sonrasında üniversiteye başlama süreci:

- Aile Geçmişi

Ebeveynlerin Meslekleri ve Ekonomik Durumları

Ebeveynlerin Eğitim Durumları

Ebeveynlerin Medeni Halleri

Ailedeki Çocuk Sayısı

2. Geçiş Süreci Öncesi Genel Görünüm

- Akademik eğitimi aldığınız bölüm ile ilgili beklentileriniz, çalışma yaşamına girmeden önce ve ilk iş tecrübe(ler)iniz esnasında var olan kariyer hedefleriniz nelerdi?
- Mezuniyet sonrası işsiz kaldığınız bir dönem oldu mu? Süresi ne kadardı?
- Üniversite mezunu, yetişmiş nitelikli çalışanların mevcut koşullarda iş yaşamındaki durumunu nasıl değerlendiriyorsunuz?
- Hangi sebep veya sebeplerle mevcut çalışma yaşamınızdan ve kariyer yolculuğunuzdan memnun değildiniz? Değişim ihtiyacı ne şekilde ortaya çıktı?

- Kariyerinizden memnun olmadığınızı hissettiğinizden sonra, ne tür araştırmalar, planlar yaptınız? Uygulanabilir gördüğünüz seçenekler nelerdi?
- Hangi sebep veya sebeplerle çalışma yaşamınıza bir ara verme ihtiyacı hissettiniz? Sizi rutinin dışına iten düşünceler nelerdi?
- Vereceğiniz arada ne tür faaliyetlerde bulunabileceğinizi araştırdınız mı? Bu arayla alakalı öngörüleriniz ve beklentileriniz nelerdi?

3. Gönüllü Olarak Çalışmak İstemenin Sebepleri

- Hangi sebep veya sebeplerle gönüllülük faaliyetlerine katılma seçeneğinde karar kıldınız?
- Eğitim hayatınız süresince herhangi bir gönüllülük faaliyetine katıldınız mı?
- Vereceğiniz arada, gönüllü çalışmalara katılımın diğer potansiyel faaliyetlerden artıları sizin açınızdan nelerdi?

4. AGH Tercihi ve Proje Seçim Aşaması

- Avrupa Gönüllü Hizmeti projelerinden hangi iletişim kanalı veya kanalları yoluyla haberdar oldunuz?
- Hangi sebep veya sebeplerle gönüllü çalışma faaliyetine Avrupa Gönüllü Hizmeti kapsamında ve özellikle gittiğiniz ülkede katılmaya karar verdiniz. Proje ve ülke seçiminde hangi faktörler etkili oldu?
- Geliştirmeyi hedeflediğiniz veya kazanmayı arzuladığınız yetenekler, beceriler nelerdi? Bu yeteneklerin kariyerinize ne şekilde etki edeceğini düşündünüz?

5. AGH Süreci ve Elde Edilen Kazanımlar

- Avrupa Gönüllü Hizmeti projesinde geçirdiğiniz süreyi kısaca anlatır mısınız? Nasıl bir tecrübe yaşadınız, beklentileriniz ne derece karşılandı.
- Proje süresince ne gibi gelişimler gösterdiniz. Hangi eksik yönlerinizi farkettiniz, ne gibi kazanımlarınız oldu?

6. AGH'den Dönüş Sonrası Kariyer Durumları

- Gönüllü çalışma faaliyeti noktalandıktan sonraki süreç nasıl gelişti. Proje öncesi kariyer beklentileriniz ile geri dönüş sonrası kariyer beklentileriniz arasında ne gibi farklar vardı? Kariyer planlarınızda ne gibi değişimler yaşandı.
- Hangi eksik ve geliştirilebilir yönlerinizi farkettiliniz? Herhangi bir konuda eğitim almayı planladınız mı?
- Kariyerinizle alakalı nasıl bir yol izleyeceğiniz konusunda net fikirlere sahip olabildiniz mi?
- İş başvuru süreçleriniz (eğer olduysa) hangi açılardan farklılaştı. Proje dönüşü, hangi özelliklerinizi, profesyonel yaşamda sizi ideal bir aday haline getireceğine vurgu yaparak, ön plana çıkarmak istediniz. İş arama sürecinde hangi sektör ve meslek koluna yoğunlaştınız?

7. Mevcut Kariyer Durumları

- Dönüş sonrası herhangi bir konuda eğitim aldınız mı veya alıyor musunuz?
- Proje sonrası toplamda ne kadar bir süreyi geride bıraktınız. Bu sürede kaç farklı işte çalıştınız? Çalıştığınız işlerden kısaca bahsedebilir misiniz?
- Şu anda hangi meslek dalında görev alıyorsunuz. Mevcut durumda sahip olduğunuz işten kısaca söz eder misiniz?

8. Tüm Sürecin Genel Değerlendirmesi

- Gönüllülük faaliyeti öncesi kariyer durumunuz, beklentileriniz ile şu andaki kariyer durumunuz kıyaslandığında neler söylersiniz? (memnuniyet, tatmin, uyum). Ne tür değişimler, farklılıklar yaşandığını düşünüyorsunuz?
- Değişim ihtiyacının ortaya çıktığı ilk andan, bu ihtiyacın giderildiğini düşündüğünüz (eğer giderildiyse) ana kadar geçen toplam süre yaklaşık olarak ne kadar?
- Tüm geçiş süreci içerisinde sizi en çok zorlayan ne oldu?
- Kariyerinizde yaptığınız değişim haricinde (eğer yapıldıysa) hayatınıza dair ne tür değişimler yaşandı?

ÖZ GEÇMİŞ

1. Adı Soyadı : Doğuş Mirzanlı

İletişim Bilgileri

Telefon : 0537 248 3046

Mail : dogusmirzanli@outlook.com

2. Doğum Tarihi : 06/09/1984

3. Öğrenim Durumu

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lise	Fen	Ümraniye Lisesi	1998
Lisans	İşletme	Anadolu Üniversitesi	2012
Yüksek Lisans (Tezli)	İnsan Kaynakları Yönetimi (İşletme Anabilim Dalı)	Yıldız Teknik Üniversitesi	
Doktora			

5. Yayınlar

Muhammatali, Turdi, Doğuş Mirzanlı. 2014. Modern İpek Yolundaki Türk, Uygur Yiyecek İçecek İşletmelerinin İnsan Kaynakları Uygulamaları Bağlamında Karşılıklı Sorunları ve Çözüm Önerileri. **I. Uluslararası Türk Dünyası Araştırmaları Sempozyumu Bildirileri Kitabı**. c. 2: 2807-2820.

6. Sınavlar

6.1. Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Giriş Sınavı (ALES)

2014 Bahar Dönemi EA Puanı : 88,99440

6.2. Yabancı Dil Sınavı (YDS)

2014 Bahar İngilizce Yabancı Dil Puanı : 86,25

Yabancı Dil Seviyesi : B