

## Suriyeli Mültecilerin Yükseköğretimden İstihdama Geçiş Deneyimlerinin İncelenmesi\*

Examining the Transition Experiences of Syrian Refugees from Higher Education to Employment

M. Fatih GÜVENDİ\*   
Yusuf ALPAYDIN\*\* 

### Öz

Suriye iç savaşından göç edip Türkiye'ye geçici koruma kapsamında gelen Suriyelilerin en önemli problem alanlarının başında eğitim ve istihdam konusu gelmektedir. Suriyeli mültecilere yönelik birçok çalışma olmasına karşın Suriyeli mezunların yükseköğretimden işgücü piyasasına geçişlerini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu çalışmada, Türkiye'de yükseköğretim kurumlarının ön lisans ve lisans programlarından mezun olan Suriyelilerin işgücü piyasasına geçiş süreçlerindeki deneyimlerini incelemek amaçlanmaktadır. Çalışma ile Suriyelilerin eğitim sürecine ilişkin algıları ile istihdam süreçlerinde yaşadıkları deneyimler birlikte değerlendirilmektedir. Bu çalışma, nitel araştırma desenlerinden olgubilime (fenomenoloji) göre tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'de yükseköğretim kurumlarından mezun olan ve hâlihazırda çalışan 15 Suriyeli oluşturmaktadır. Verilerin toplanması amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi tercih edilmiş, verilerin analiz edilmesinde kod, kategori ve temalara başvurulmuştur. Katılımcı görüşlerine göre Suriyelilerin hem eğitim hem de istihdamda yaşadıkları sorunların başında dil yetersizliği gelmektedir. Ayrıca Suriyeliler işgücü piyasasına dâhil olmakta fakat işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu durumu baş etmek için sıklıkla Suriyelilerin çalıştığı işletmelerde çalışmakta ya da girişimci olarak işgücü piyasasında var olmaya çalışmaktadırlar.

**Anahtar Kelimeler:** Suriyeli mülteciler, yükseköğretim, eğitimden istihdama geçiş, işgücü piyasası.

\* Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, E-posta: fatihguvendi@marun.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-3355-040X

\*\* Doç. Dr., Marmara Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, E-posta: yusuf.alpaydin@marmara.edu.tr, Orcid ID: 0000-0001-8263-8793

## Abstract

Education and employment are two of the most important problem areas for Syrians who have migrated from the Syria due to the civil war and come to Turkey under temporary protection. Although many studies have been done on Syrian refugees, no study has yet examined Syrian graduates' transition from higher education to the labor market. This study aims to examine the experiences of Syrians who've graduated from associate degree and undergraduate programs in Turkey while transitioning to the labor market. The study examines these Syrians' perceptions regarding the education process and their experiences in the employment process. This study was designed according to the phenomenological method, a qualitative research design. The study group of the research consists of 15 Syrians who've graduated from higher education institutions and are currently working in Turkey. The semi-structured interview method has been preferred for collecting the data, with codes, categories, and themes being used in the data analysis. According to the participants' views, language inadequacy comes first among the problems that Syrians face in both education and the employment process. In addition, while Syrians have been included in the labor market, they've also been exposed to discrimination there. To cope with this, they often work in businesses where other Syrians work or try to experience the labor market as entrepreneurs.

**Keywords:** Syrian refugees, higher education, transition from education to employment, labor market.

## Extended Abstract

In the first years when Syrians first migrated from the Syrian civil war and took refuge in Turkey, an open-door policy was implemented for them in Turkey, and these Syrians were viewed as guests (Akpınar, 2017). However, with the increasing number of Syrians and prolongation of the war, this guest status has turned into that of a conditional refugee. Syrians have not been able to benefit from many opportunities in Turkey, either as guests in 2011 or as conditional refugees in 2013. This uncertainty and legally troublesome process Syrians face has gotten Turkey to take new steps and necessitated the Temporary Protection Law and Regulation to be enacted in October 2014 (Altunbaş, 2020). With this law and regulation, Syrians were given temporary protection status. Syrians who had been unable to benefit from many opportunities in Turkey up to that time now gained the right to directly access work and business life in addition to health, education, and social services and assistance as well as translation and similar services, especially with their identity documents (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü [Directorate General of Migration Management]-GİGM, 2013).

As of March 2020, the numbers for Syrian children and youth under temporary protection are 34,718 in preschool, 339,541 in primary school, 223,182 in secondary school, and 87,478 in high school (Anadolu Ajansı, 2020). As of June 2020, 35,553 students were announced to be enrolled in kindergarten, 338,807 in primary school, 222,703 in secondary school, and 89,518 in high school (Mülteciler Derneği [Refugees Association], 2020). Meanwhile, for the 2020-2021 academic year, a total of 47,482 Syrian students (29,400 male and 18,082 female) were enrolled in universities (Yükseköğretim Kurulu [Council of Higher Education]-YÖK, 2021).

One of the most important social impacts from Syrian's migration to Turkey has been on their work life. Syrians first being seen as guests and then as conditional refugees has created serious

obstacles for them in starting their work life. In fact, until 2015, Syrians were forbidden to work or be employed per their temporary protection status. Therefore, Syrians worked informally in various jobs until around 2016. This situation can also be observed through the number of Syrians who've obtained work permits since 2011 (Yılmaz & Uludağ-Güler, 2020). This number was 118 in 2011, 220 in 2012, 794 in 2013, 2,541 in 2014, and then increased rapidly in 2015 after the Syrians under temporary protection were formally given permission to work in 2015. In 2018, 34,573 received work permits, going up to 63,789 in 2019 (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [Ministry of Labor and Social Security]-ÇSGB, 2021).

Given that the Syrians staying in Turkey were unable to get work permits until 2015, they had been considered as an unskilled labor force, which led them to work informally and seek jobs with lower wages and no security. For this reason, a large mass emerged who were not allowed to work despite having a profession, at least not on a registered basis. Syrians in this situation tended toward jobs that were less qualified or that Turks did not want to do, such as paper collection, simit sales, textiles, construction, or manufacturing. Those who were able to practice their profession were either seen as cheap internal power, or their labor was exploited for various reasons (Koca, 2019).

## Method

This study uses a qualitative research method to reveal the opinions of Syrians who've graduated from higher education institutions in Turkey regarding the value the education they've received has in the labor market. Qualitative research is a method that enables realistic and versatile in-depth examination and explanation of perceptions, facts, and events in their natural environment without transforming them (Bogdan & Biklen, 1997; Maxwell, 2008; Şimşek & Yıldırım, 2011). This study was designed according as a phenomenological research, a qualitative research design. This design examines the perceptions, facts, events, situations, experiences, and orientations that are noticed in daily life but have not yet been thought about in detail or depth (Şimşek & Yıldırım, 2011).

The study group of the research consists of Syrian refugees who've graduated from higher education institutions in Turkey. This research has preferred the purposive sampling method as focusing on the appropriate people who can answer the research questions clearly and understandably is crucial in order to achieve more qualified and accurate results in the research (Flick, 2014).

This study uses the interview method as Syrians' opinions are to be obtained. The interview method enables uncovering the perceptions, attitudes, thoughts, comments, experiences, intentions, and reactions of people about the subject or event being researched (Bengtsson, 2016). An expert working in the field of educational administration and supervision was asked their opinion regarding the semi-structured interview questions in order to finalize the interview form. When considering the pandemic conditions, online face-to-face interviews were held with the participants, who were asked eight questions. Data processing is a crucial process in qualitative research. The following steps were performed to maintain the quality of the research: (i) deciphering, (ii) coding, (iii) keeping a researcher's diary, and (iv) category creation steps (Çelik et al., 2020). This study organized the steps

of creating codes, categories, and themes separately for each question while processing the data, then all these tables were combined to cover the entire study.

## Findings

This study has shown the views obtained from the participants for each different interview question to be self-contained and the answers for each interview question to have been gathered under their relevant themes. Participant views have been presented under seven themes containing codes as well as the categories produced from these codes. The themes in the study are as follows: education received in or beyond higher education institutions, experiences during job interviews, suitability of university education for work life, thoughts on increasing the quality of vocational education in universities, the difficulties Syrians face in the worlds of education and work, the process of finding a job, and ideas about ensuring coherence between education and work.

When asking Syrian refugee graduates about their education in or beyond higher education institutions, at the fore came how the graduates had had to work while they were studying by participating in internship programs and project studies. The prominent opinion regarding how their university education met the expectations of the labor market involved the incompatibility of the department in which they'd studied with the job they ended up finding. This is an important problem that has frequently arisen in education-employment relations research in Turkey. A problem unique to Syrian graduates is their inability to gain Turkish language proficiency at universities. As a result, they've had difficulty finding a job in the labor market. Among the interview questions Syrians answered regarding work, their experiences ranked first. Syrian graduates usually find work through close friends or social media channels such as Facebook and LinkedIn. Upon asking the Syrian graduates about their thoughts on increasing the quality of vocational education in university, they stated the number of practical courses should be increased, the number of theoretical courses should be reduced, and entrepreneurship education should be given. They also expect employers not to discriminate against Syrians and to change their perspectives toward Syrians.

## Conclusions

Even though many Syrians have graduated from Turkish educational institutions, they have been unable to acquire the necessary job search skills or have experienced certain legal difficulties forcing them to make different choices. However, the discrimination they've faced in business life has also made situating themselves in the labor market difficult. Although the problems and difficulties the Syrian higher education graduates have experienced in the labor market differs in some ways from their Turkish counterparts, the solutions both have found for overcoming these difficulties appear to be similar. Syrians can integrate into the labor market in many ways. When keeping their views and experiences in mind, they can be said to need to pay more attention to applied education programs, to maintain their internship programs, to start working while they are studying, to participate in trainings that will increase their personal development, to learn programs and applications that

will improve their professional experience, to develop their language skills, to expand their social networks, to increase their human capital, and to become entrepreneurs.

## Giriş

Suriye’de 2011 yılı Mart ayında başlayan iç savaş ve kargaşanın sonucunda Türkiye’ye çok yoğun bir göç dalgası başlamış ve iç savaştan kaçan Suriyeliler için Türkiye güvenli bir sığınak olmuştur. Suriye iç savaşından göç edip Türkiye’ye sığınan Suriyeliler için ilk yıllarda “açık kapı” politikası uygulanmış ve Suriyeliler “misafir” olarak görülmüştür (Akpınar, 2017). Ancak artan Suriyeli sayısı ve savaşın uzaması ile bu misafirlik durumu Suriyelileri “şartlı mülteci” konumuna dönüştürmüştür. Suriyeliler 2011 yılındaki gerek misafir statüsünde gerekse 2013’teki şartlı mülteci statüsünde ülkenin birçok imkânından yararlanamamışlardır. Suriyelilerin bu belirsiz ve hukuki açıdan sıkıntılı süreci, Türkiye’nin yeni adımlar atmasını beraberinde getirmiş ve 2014 yılının Ekim ayında “Geçici Koruma Kanunu ve Yönetmeliği” çıkarılmasını zorunlu kılmıştır (Altunbaş, 2020). Bu kanun ve yönetmelik ile Suriyelilere “geçici koruma” statüsü verilmiştir. Bu tarihe kadar ülkenin birçok imkânından yararlanamayan Suriyeliler, başta kimlik belgesi ile çalışma ve iş hayatı olmak üzere sağlık, eğitim, sosyal hizmetler ve yardımlar ile tercümanlık ve benzeri hizmetlere doğrudan erişim hakkına sahip olmuşlardır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü [GİGM], 2013).

Türkiye’de bulunan Suriyelilerin demografik yapısı incelendiğinde 3,6 milyonluk nüfusun Türkiye’nin farklı illerine dağılmasına karşılık İstanbul, Gaziantep, Hatay ve Şanlıurfa gibi illerde yoğunlaştığı görülmektedir (GİGM, 2020). Güneydoğu illerinde nüfusun yoğunlaşmasının başlıca sebepleri arasında kültürel yakınlık, akraba ilişkileri, dil ve din yakınlığının olması, mesleki devamlılık, komşu ve coğrafi olarak yakın oluşu, güvenli oluşu gibi etkenler ön plana çıkmaktadır (Aslantürk ve Tunç, 2018; Aygül, 2018; Koca, 2019; Özkarslı, 2015; Uzun, 2019). Suriyelilerin büyükşehirleri özellikle de İstanbul’u tercih etme sebeplerinin başında ise iş imkânlarına erişim, Avrupa’ya geçişte önemli bir durak olma, sosyal ve kültürel imkânların fazlalığı gibi etkenler ön plana çıkmaktadır (Çoban, 2018; Koca, 2019; Mutlu vd., 2018; Şimşek, 2019; Uzun, 2019).

Suriyelilerin demografik yapısı ile ilgili bir diğer husus ise cinsiyet ve yaş dağılımıdır. Türkiye’de bulunan geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin 1.955.807’si erkek (%53,8), 1.679.603’ü ise kadındır (%46,2). Bu istatistikten daha önemlisi ve çalışmamızın belirleyici faktörlerinden biri de eğitim ve çalışma hayatına katılım gösterebilecek kişilerin sayısıdır. Bu bağlamda İş Kanunu’na göre 14 yaşını tamamlayıp iş hayatına başlayabilecek Suriyeli sayısı 2 milyondan fazladır. Diğer taraftan eğitim hayatında olması gereken (ilkokul, ortaokul ve lise) Suriyeli sayısı ise 1,1 milyon civarındadır. Ayrıca Suriyelilerinin yaş ortalaması 22,6 iken genç nüfus sayısı 762.589 (%21) olmaktadır (GİGM, 2020; Mülteciler Derneği, 2020).

### *Suriyelilerin Eğitimi*

Milli Eğitim Bakanlığı’nın 2019-2020 eğitim-öğretim yılı verilerine göre Türkiye’de geçici koruma kapsamında Türkiye’de bulunan ve eğitim gören Suriyeli erkek sayısı 348.103, kız öğrenci sayısı ise 336.816 olmak üzere toplamda 684.919’dur (Anadolu Ajansı, 2020). Türkiye’de 1,1 milyon

Suriyeli çocuk ve gencin eğitim hayatında olması gerekirken yaklaşık 680 bin öğrencinin eğitimden yararlanmadığı görülmektedir. Bununla beraber Türkiye'deki Suriyeli öğrencilerin okul öncesinde okullaşma oranı %30,77, ilkokulda %90, ortaokulda %70,13, lisede %32,55 olmaktadır. Okul çağındaki nüfusun toplam okullaşma oranı ise %63,29'dur (Anadolu Ajansı, 2020).

Geçici koruma kapsamında bulunan Suriyeli çocuk ve gençlerin sayısı Mart 2020 tarihi itibarıyla okul öncesinde 34.718, ilkokulda 339.541, ortaokulda 223.182, lise düzeyinde ise 87.478'dir (Anadolu Ajansı, 2020). Haziran 2020 tarihi itibarıyla ise anaokulunda 35.553, ilkokulda 338.807, ortaokulda 222.703, lise düzeyinde 89.518 öğrencinin eğitim gördüğü açıklanmıştır (Mülteciler Derneği, 2020). Diğer taraftan 2020-2021 eğitim-öğretim yılında üniversitelerde 29.400 erkek, 18.082 kız olmak üzere toplam 47.482 Suriyeli öğrencinin kaydı bulunmaktadır (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2021).

Suriyeli çocukların ve gençlerin zorunlu eğitime erişmelerinde hem Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında hem de Geçici Eğitim Merkezlerinde (GEM) hizmet verilmektedir. Ancak 2016-2017 eğitim-öğretim yılından itibaren Suriyeli öğrencilerin devlet okullarına gitmesi kararı alınmış ve 1., 5. ve 9. sınıf Suriyeli öğrencilerin devlet okullarına yazılması zorunlu tutulmuştur. Bundan dolayı 2016'da 421'i bulan GEM'lerin sayısı 2019 yılında 23'e kadar düşmüştür (Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü [HBÖGM], 2020). GEM'lerin devlet okullarından farkı, Arapça ve Türkçe eğitimin verilmesi ve Suriye Geçici Hükümeti Eğitim Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında hazırlanan bir müfredata dayalı eğitim yapmasıdır (Şimşek, 2019).

Suriyeli gençlerin üniversite okuma süreci ise Türk makamlarından aldıkları "İkamet İzin Belgesi", "Geçici Koruma Kimlik Belgesi" ya da "Yabancı Tanıtma Kartı" gibi geçerli bir belge ile ya da "geçerli bir pasaporta" sahip olma ile gerçekleşebilmektedir (Altunbaş, 2020; Polat, 2017). Bu öğrencilerden öğrenim ücreti alınmayacağı, Türkçe yeterliğe ve akademik gereksinimleri karşılamaları hâlinde istedikleri üniversiteye gidebilecekleri ayrıca hangi sınıfta olursa olsun yatay geçiş için evrakları tam ise kaldığı yerden üniversite eğitimine devam edebilecekleri belirtilmiştir (Altunbaş, 2020; Polat, 2017). Suriyeli üniversite öğrencilerinin öğrenim ücretlerinin Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı tarafından "Türkiye Bursları" kapsamında karşılanacağı ayrıca başka burs programlarından da yararlanabilecekleri belirtilmiştir (Altunbaş, 2020).

### *Suriyelilerin İstihdamı*

Suriyelilerin Türkiye'ye göç etmeleriyle karşılaştıkları sorunların başında ekonomik şartlar gelmektedir. Ekonomik sorunların başında ise Suriyelilerin istihdamı meselesi öne çıkmaktadır (Koç, Görücü ve Akbıyık, 2015). Suriyelilerin ilk olarak Türkiye'de misafir ve şartlı mülteci olarak görülmeleri, onların iş hayatına atılmalarında engel olmuştur. Hatta 2015 yılına kadar geçici koruma kapsamında Türkiye'de bulunan Suriyelilerin çalışması veya çalıştırılması yasaktır. Bundan dolayı Suriyeliler yaklaşık 2016 yılına kadar Türkiye'de kayıt dışı olarak çeşitli işlerde çalışmışlardır. Bu durumu 2011 yılından itibaren günümüze kadar çalışma izni alan Suriyeliler üzerinden takip etmek de mümkündür (Yılmaz ve Uludağ-Güler, 2020). 2011 yılında 118 kişi, 2012 yılında 220 kişi, 2013 yılında 794 kişi, 2014 yılında 2.541 kişi, 2015 yılında geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin çalışma imkânı tanındıktan sonra ise bu sayılar hızla artmış ve 2015 yılında 4.019, 2016 yılında 13.290, 2017

yılında 20.966, 2018 yılında 34.573, 2019 yılında ise 63.789 kişi çalışma izni almıştır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı [AÇSHB], 2011-2019).

Türkiye'ye göç eden Suriyelilerin vasıflı olanlarının önemli bir kısmının göç sürecinin başında gelişmiş ülkelere hızla iltica ettikleri genel kabul gören bir algıdır (Duruel, 2017; Koca, 2019). Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün verilerine göre bu zamana kadar (02.12.2020) toplam 16.606 Suriyeli üçüncü ülkelere yeniden yerleştirilmiştir. Bu ülkelerin başında Kanada, ABD, İngiltere ve Norveç gelmektedir (GİGM, 2020). İlginçtir ki bu ülkelere göç eden Suriyeli sayısı 16.080'dir. Yani üçüncü ülkelere göç eden Suriyelilerin yaklaşık %97'si bu ülkelere gitmiştir. Bunda özellikle işgücü talebi yüksek olan Kanada ve Norveç ile nitelikli eleman isteyen ABD ve İngiltere'nin öne çıkması muhtemeldir.

Türkiye'de kalan Suriyelilerin 2015 yılına kadar çalışma izni alamamaları, onların niteliksiz işgücü olarak görülmesine bu da onları kayıt dışı çalışmaya, daha alt düzeyde iş aramaya ve güvencesiz çalışmaya sevk etmiştir (Çetin, 2016). Bundan dolayı mesleği olmasına rağmen bunu icra edemeyen ya da icra etmesine rağmen bunu kayıtlı olarak yapamayan büyük bir kitle ortaya çıkmıştır (Kavas ve Develi, 2020). Mesleğini icra edemeyenler ya da vasıfsız işgücü olan Suriyeliler, daha niteliksiz işleri yapmaya ya da Türklerin yapmak istemedikleri işlere doğru yönelmişlerdir. Bu kişiler, mevsimlik tarım işçisi, kâğıt toplayıcılığı, simit satıcılığı, tekstil, inşaat ve imalat gibi Türklerin çalışmak istemediği işler yapmışlardır. Mesleğini icra edenler de ya çok ucuz iş gücü olarak görülmüş ya da emekleri çeşitli sebeplerle sömürülmüştür (Çetin, 2016; Koca, 2019).

Suriyelilerin iş bulma durumu da ayrı bir başlıktır. Her ne kadar bu kişiler alt düzeyde iş bulmalarına rağmen emek sömürsünden kaçmak için güvendikleri kişilerin referansı ile ya da kültürel ve akrabalık ilişkilerini kullanarak iş piyasasına girmek durumunda kalmaktadırlar (Koca, 2019). Çalışan Suriyelilerin büyük çoğunluğu hâlâ kayıtlı olarak çalışmadığından ve işverenin sadece sözlü taahhütlerine itibar ettiklerinden birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar (Çetin, 2016; Kavas ve Develi, 2020). Örneğin; uzun çalışma saatleri, maaşlarını zamanında alamama ya da eksik alma, sözlü ve fiili tacizlere maruz kalma bunlardan bazılarıdır (Çetin, 2016; Koca, 2019). Bundan dolayı Suriyeliler artık ya kendi işlerini yapmaya ya da başka bir Suriyelinin yanında çalışarak kendi içlerinde tutunmaya ya da çalışma iznine başvurarak en azından kayıt dışılıktan kurtulup hak iddia edebilecekleri işlerde çalışmaya yönelmektedirler.

Suriyelilerin kayıtlı olarak çalışmalarında belli prosedürel ilkeler vardır. Öncelikle geçici koruma kapsamında bulunan bir Suriyeli, Türkiye'de en az 6 ay ikamet etmelidir. Sonrasında gerek çalışacak Suriyeli ya da bu Suriyeliyi çalıştıracak işveren, Çalışma Bakanlığı'ndan çalışma izni almalıdır. Ancak mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak Suriyeliler, çalışma izninden muafır. Suriyelilerin bir iş yerinde çalışabilmeleri için onlara istihdam kotası konulmuştur. Bu bağlamda bir işletmede Türk işçilerin en fazla %10'u kadar Suriyeli çalıştırılabilir. 10'dan az çalışanı olan işletmelerde bir Suriyeli çalıştırılabilir. Ancak burada kanunda da belirtildiği üzere Çalışma ve İş Kurumu'ndan işletmenin yapacağı işleri bulmak üzere yeterli Türk işçi yoksa istihdam kotası uygulaması yapılmaz yani istenildiği kadar Suriyeli bu işletmelerde çalışabilir. Böylelikle kişi başına alınacak cüzi çalışma izni ücreti ile ya da Suriyelilere tanınan ve Dünya Bankası tarafından işletmelere verilen teşviklerle

bu ücretler de fonlarla karşılanabilir (Aslantürk ve Tunç, 2018; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], 2021; İŞKUR, 2021a).

Geçici koruma kapsamında bulunan Suriyelilere yönelik en önemli avantajlardan biri, işgücü piyasasına adapte olmalarını sağlayacak Türkçe dil kursları ile meslek edindirme kurslarıdır. Bu bağlamda Çalışma ve İş Kurumu ciddi ve çok sayıda eğitimler vererek ya da ilgili kurum, kuruluş ya da işletmelerle anlaşarak Suriyelilerin işgücü piyasasına adaptasyonlarını sağlamaktadır. Bu bağlamda bünyesinde Suriyeli çalıştırmak isteyen işletmeler, kuruma başvurarak hem ilgili Suriyelileri bulabilir hem de kendi bulduğu Suriyelileri kuruma kayıt yaptırarak onlara eğitimler vererek eleman ihtiyacını karşılayabilir. Mesleki eğitimi kendi bünyesinde 6 aya kadar verebilen işletmeler, bu sırada kişilerin sigortalarını ve ücretlerini ödememezler. Bu ve bunun gibi ücretlerin tamamı Kurum tarafından sağlanır. Hatta eğitim verdiği bu kişileri kendi işletmesinde çalıştırırsa Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) prim teşviklerinden de yararlanabilir. Bu durumun finansmanı ise Dünya Bankası tarafından karşılanır. Bu durum hem işletme sahibi açısından ciddi bir avantaj hem de iş bulma ve meslek edinme konusunda sorun yaşayan Suriyeliler için büyük bir avantajdır (İŞKUR, 2021b).

Suriye iç savaşından göç edip Türkiye'ye sığınan Suriyelilerin karşılaştıkları sorunların başında ekonomik problemler gelmektedir. Ekonomik sorunları aşmada istihdam ise önemli bir bileşendir. Türkiye'ye göç eden Suriyelilerin büyük çoğunluğunun yaş ortalamasının düşük olması ayrıca okuma çağındaki nüfusun yoğunluğu, eğitim ve istihdam ilişkisinin önemini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, Türkiye'de yükseköğretim kurumlarından mezun olan ön lisans ve lisans mezunlarının işgücü piyasasına geçiş süreçlerindeki deneyimlerini incelemek amaçlanmaktadır. Bu çalışmada ayrıca Suriyelilerin iş bulma sürecinde yaşadıkları deneyimler, yükseköğretimde aldıkları eğitimin işgücü piyasasının beklentilerini karşılama durumları, iş görüşmelerinde yaşadıkları zorluklar, çalışma hayatındaki deneyimleri ve buna yönelik görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Literatürde Suriyelilerin işgücüne katılımları, istihdam sürecinden kaynaklanan sorunlar, çocuk işçiliği gibi pek çok farklı çalışma olmasına rağmen Türkiye'de yükseköğretimde eğitim görüp mezun olan gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonu bağlamında bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışma ile Türkiye'de sayıca fazla olan ve hâlâ eğitim çağında bulunan Suriyelilerin yükseköğretimden istihdama geçiş deneyimleri belirlenerek literatürdeki boşluk doldurulacak ayrıca ileride oluşturulabilecek politikalara da yol göstermiş olacaktır.

## Yöntem

Bu çalışmada, Türkiye'de yükseköğretim kurumlarından mezun olan ön lisans ve lisans mezunlarının işgücü piyasasına geçiş süreçlerindeki deneyimlerini incelemek amaçlandığından nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma; algı, olgu ve olayları, dönüştürmeden yani kendi doğal ortamında gerçekçi ve çok yönlü bir şekilde derinlemesine incelenmesini ve açıklanmasını sağlayan bir araştırma yöntemidir (Bogdan ve Biklen, 1997; Maxwell, 2008; Şimşek ve Yıldırım, 2011). Nitel araştırmalar; olgubilim (fenomenoloji), durum çalışması, eylem araştırması, kültür analizi (etnometodoloji) ve kuram oluşturma desenlerinden oluşmaktadır (Bogdan ve Biklen, 1997; Creswell, 2016; Maxwell, 2008; Merriam, 2013; Saban ve Ersoy, 2016; Şimşek ve Yıldırım, 2011).



Bu çalışma, nitel araştırma desenlerinden olgubilime (fenomenoloji) göre tasarlanmıştır. Olgubilim; günlük hayatta farkına varılan ancak üzerine detaylı ve derinlemesine bir şekilde düşünülmeyen algıları, olguları, olayları, durumları, deneyimleri ve yönelimleri, daha fazla dikkate alarak derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde inceleyen bir araştırma desendir (Şimşek ve Yıldırım, 2011). Bu çalışmada da günlük yaşam içerisinde varlığı bilinen ancak incelemesi yapılmamış olan önemli bir sorunun ayrıntılarıyla incelenmesi amacıyla olgubilim kullanılmıştır.

### *Çalışma Grubu*

Araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarından mezun olan ve hâlihazırda çalışan 15 Suriyeli oluşturmaktadır. Çalışma grubunun oluşturulmasında İŞKUR kayıtlarından ve yabancı öğrencilerin kaldıkları beş farklı yurttaki kayıtlardan yararlanılmıştır. Çalışma grubunun çeşitliliğini artırmak amacıyla yaş, cinsiyet, kıdem durumu, hizmet süresi, yöneticilik pozisyonu gibi farklı nitelikler dikkate alınmıştır. Bu niteliklerin dikkate alınması, bir olayın, durumun, düşüncenin, algının farklı insanlar tarafından farklı pozisyonlarda ve farklı zamanlarda nasıl görüldüğünü ve anlaşıldığını belirlemek amacıyla. Elmusharaf'ın (2006) da belirttiği gibi çeşitliliği üst seviyeye çıkartan az sayıda birim veya kişinin seçilmesi, araştırmanın ana konusu hakkında daha detaylı bilgiler elde edilmesini kolaylaştıracaktır. Bu amaçla çalışma grubunun belirlenmesinde “amaçlı örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Böylece araştırmada daha nitelikli ve istenilen doğru sonuçlara ulaşma adına araştırma sorularını net ve anlaşılır bir şekilde yanıtlayacak ve istenilen bilgiler açısından da nitelikli kişilere odaklanmak önem arz ettiğinden (Flick, 2014) bu araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Aşağıdaki tablo 1'de çalışma grubunun genel özellikleri hakkında çeşitli bilgiler verilmiştir.

### *Veri Toplama Aracı*

Nitel araştırmalarda gözlem, görüşme, doküman analizi, söylev analizi gibi veri toplama teknikleri kullanılır (Baltacı, 2019). Bu çalışmada Suriyelilerin görüşleri alınacağından görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşme yöntemi; araştırılacak konu ya da olay hakkında kişilerin algılarını, tutumlarını, düşüncelerini, yorumlarını, yaşanmışlıklarını, deneyimlerini, niyetlerini ve tepkilerini belirlemeye olanak sağlayan nitel bir veri toplama tekniğidir (Bengtsson, 2016). Literatürde görüşme türleri; yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış olarak ayrılmaktadır (Karasar, 2002). Bu çalışmada önceden hazırlanmış görüşme soruları bulunsa da bunların görüşmecinin durumuna göre esnetilebileceği dikkate alındığından “yarı yapılandırılmış görüşme” türü tercih edilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme soruları, ilgili literatür taranarak oluşturulmuştur. Görüşme soruları Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında görev yapan iki uzmana sorulmuş ve son hâli verilmiştir. Pandemi şartları da göz önünde bulundurularak katılımcılarla Skype programı üzerinden görüşmeler gerçekleştirilmiş ve katılımcılara yedi soru sorulmuştur. Görüşmeler 2021 yılında gerçekleşmiştir. Görüşme yapılan kişiler gönüllülük esasına göre çalışmaya dâhil edilmiş ve görüşmeler ortalama bir saat sürmüştür. Görüşme Skype üzerinden gerçekleştirildiği için katılımcıları motive etmek zor olsa da çalışmanın amacını ve Suriyeliler için önemini fark eden katılımcıların soruları içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır. Diğer taraftan katılımcılarla ilgili bir diğer sorun, dil problemidir. Bazı katılımcılarla daha etkin ve verimli görüşme gerçekleştirmek amacıyla tercüman kullanılmıştır.

Tablo 1.

## Çalışma grubu ve özellikleri

Katılımcılar	Yaş	Cinsiyet	Mezuniyet Tarihi	Üniversite	Bölüm	Şu anki mesleği	İş hayatındaki deneyim süresi (Yıl)	Farklı mesleklerde çalışma durumu ve süresi	İşletmedeki pozisyonu (çalışan, alt yönetici, üst yönetici vb.)	Şu an çalışıyor mu, işsiz mi?	İş görüşmelerine gitti mi?
K1	32	Erkek	2020	Yalova Üni	İlahiyat	Arapça Öğretmeni	1	Terzi, 4 yıl	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K2	30	Erkek	2019	YTÜ	İnşaat Müh	Mobilyacı	-	Mobilyacı, 1 yıl	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K3	28	Erkek	2019	Marmara Üni	İlahiyat	Çevirmen	1	Makineci, 3 yıl	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K4	25	Erkek	2020	İstanbul Üni	Halkla İlişkiler	Paketlemeci	1	Paketlemeci, 6 ay	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K5	27	Erkek	2017	Selçuk Üni	Elektrik- Elektronik Müh.	Elektrik- Elektronik Müh.	2	-	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K6	27	Erkek	2020	Dicle Üni	Siyaset Bilimi	Pazarlamacı	1	-	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K7	27	Erkek	2017	YTÜ	Elektrik Müh	Elektrik Müh	2	-	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K8	26	Erkek	2019	Anadolu Üni	İktisat	Büro Elemanı	1	Konfeksiyon işçisi, 1 yıl	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K9	26	Erkek	2018	İstanbul Üni	Makine	Makine teknikeri	1	-	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K10	31	Erkek	2016	Firat Üni	Kimya	Yönetici asistanı	1	Sipariş takip elemanı, 6 ay	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K11	23	Erkek	2020	Süleyman Demirel Üni	Jeofizik Müh	Tanıtım elemanı	1	Emlakçı, 1 ay	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K12	27	Erkek	2019	Anadolu Üni	İşletme	Çağrı merkezi müşteri temsilcisi	1	Satış danışmanı, 1,5 sene; matbaacı, 6 ay	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K13	35	Erkek	2019	İstanbul Üni	Arapça Öğrt.	Pazarlamacı	3 yıl	Oto aksesuar, 2 ay; makineci, 1 ay; tercüman 2 ay	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K14	25	Erkek	2019	Karabük Üni	İnşaat Müh.	İşletmecisi	7 ay	İşletme sahibi	Çalışan	Çalışıyor	Evet
K15	31	Erkek	2020	İstanbul Üni	Arap Dili ve Edeb.	Karşılaşma ve Yön.	2 yıl	-	Çalışan	Çalışıyor	Evet

### *Verilerin Analizi*

Nitel araştırmaların en önemli adımı, verilerin analiz edilmesi sürecidir (Flick, 2014). Verilerin analiz edilmesinin temel amacı; ham veriyi işleyerek ondan anlam çıkarmaktır. Bu noktada araştırmacı; gözlemlerinden ve katılımcıların verdiği bilgilerden yararlanarak ham veriyi tanımlar, yorumlar ve anlamlandırmaya çalışır. Bunu yaparken de araştırmacı tümevarım ve tümdengelim arasında gidip gelerek akıl yürütme süreçlerini kullanır (Corbin ve Strauss, 2008; Maxwell, 2008).

Nitel araştırmalarda verilerin işlenmesi önemli bir adımı oluşturur. Bu adımda (i) deşifre, (ii) kodlama, (iii) araştırmacı günlüğü yazımı ve (iv) kategori oluşturma basamakları yol gösterici bir niteliğe bürünür (Çelik, Başer-Baykal ve Kılıç-Memur, 2020). Bu çalışmada da verilerin işlenmesinde kod, kategori ve tema oluşturma basamakları her soru için ayrı ayrı organize edilmiştir. Bu çalışmada katılımcıların görüşleri çerçevesinde deşifreler yapılarak çeşitli kodlamalar oluşturulmuş, bu kodların birbirleriyle ilişkili olanlarının daraltılması ile kategoriler belirlenmiştir. Bu Neuman'ın (2007) da belirttiği gibi çalışmanın odak noktasına dikkat çekilmek amacıyla yapılmıştır.

### *Geçerlilik ve Güvenilirlik*

Nitel araştırmalarda geçerlilik, araştırılan algı, olgu ve olayların var olduğu şekliyle ve olabildiğince yansız olarak ortaya konulması yani inandırıcı sonuçlar alınabilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu bağlamda öncelikle araştırmaya katılan çalışma grubunun özellikleri ayrıntılı bir şekilde belirlenmiş ve katılımcılardan çeşitleme yapılarak araştırmanın nitelikli sonuçlar vermesi için gerekli önlemler alınmıştır. Katılımcıların kendilerini rahat ve güvende olmalarını sağlamak amacıyla konunun hem kendileri hem de diğer Suriyeliler için önemli olduğuna vurgu yapılarak görüşmeye başlanmış ve görüşlerini daha rahat ifade etmelerine olanak sunulmuştur. Katılımcının anlayamadığı noktalarda ise konunun kontrolü amacıyla katılımcı teyidi alınarak araştırmaya devam edilmiş, anlaşılmayan kısımlarda ise daha derinlikli ve açıklayıcı tarzda sorularla katılımcıların görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın geçerliliğini artırmak amacıyla bir öğretim görevlisinden uzman görüşü alınmış, geribildirimler neticesinde araştırma süreci devam etmiştir. Araştırmanın dış geçerliliğini sağlamak amacıyla her sorunun cevabına ait bazı bulgular metinde yer almış ve ayrıntılı betimlemeler yapılmıştır. Sorulan sorulara karşılık verilen cevaplar kod, kategori ve temalar halinde gruplandırılmış, araştırma boyunca literatürle de uyumu sağlanarak bunlara atıflar yapılmıştır.

Araştırmada güvenilirliği sağlamak amacıyla katılımcılardan alınan cevaplar notlandırılmış, video ve ses kayıtları ile veriler kontrol altına alınmıştır. Bu kayıtlar hem verilerin korunmasını sağlamış hem de araştırma yazımında doğrudan alıntılar şeklinde yazıya aktarılarak güvenilirlik sağlanmıştır. Güvenilirliği artırmak için kayıt altına alınan veriler bir uzmanın katılımıyla birlikte değerlendirilmiş ve gözlem ile görüşme notları saklanmıştır.

### **Bulgular**

Bu çalışmada her bir farklı görüşme sorusu için katılımcılardan elde edilen görüşlerin kendi içerisinde bütünlüklü olduğu görülmüş ve her bir görüşme sorusu için alınan cevaplar ilgili tema altında toplanmıştır. Katılımcı görüşleri yedi tema tablosu içerisindeki kodlar ve bu kodlardan

üretilen kategorileri içermektedir. Bulgular; yükseköğretimde veya dışında alınan eğitimler, üniversiteden alınan eğitimlerin çalışma hayatına uygunluğu, üniversitelerde mesleki eğitimin niteliğini artırmaya yönelik düşünceler, iş görüşmelerindeki deneyimleri, Suriyelilerin eğitim ve iş dünyasında karşılaştıkları zorluklar, Suriyelilerin iş bulma süreçleri ve eğitim ile iş dünyası arasındaki bütünlüğün sağlanmasına dair düşünceler temaları altında sunulmaktadır.

İstihdama hazırlık yükseköğretim süreciyle birlikte başlamaktadır. Yükseköğretimden istihdama geçiş sürecinde olan Suriyeli gençlere öncelikle yükseköğretim sürecinde okul ve dışında ne tür eğitimler aldıkları sorulmuş ve alınan cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 2.**

*Okulda veya okul dışında alınan eğitimler, sertifikalar, kurslar temasına ilişkin kategori ve kodlar*

Kategori	Kod
Okul İçi Faaliyetler	Staj programları (4)
	Proje çalışmaları (3)
	Formasyon (2)
	İngilizce dil becerisi kazanma (2)
	Okulun ajansında çalışma
Okul Dışı Faaliyetler	Okurken çalışma (7)
	Kendi başına mesleki program (1)
	Dernekte çocuklara Arapça dersi (1)
	İnternet sitelerine metin yazarlığı (1)

Tablo 2'ye göre okul içi ve okul dışı eğitimi destekleyici faaliyetlerden en önemlileri; okurken çalışmak, staj yapmak ve proje çalışmalarına katılmaktır. Bu kodlar bir bütünlük içerisinde değerlendirildiğinde mesleki gelişime dönük oldukları ve katılımcıların ifadeleriyle bunu destekledikleri görülmektedir.

*“Okulda aldığım en önemli eğitim staj programı ile gerçekleşti. Kimyasal temizlik ürünleri üretimi yapan bir işletmede stajımı yaptım ve burada ciddi bir tecrübe edindim. Ancak okul dışında başka bir sertifika, program vb. eğitim ve iş tecrübemi artıracak programlara katılmadım. (K10)”*

*“Ben evliyim ve çocuğum var. Bundan dolayı okurken aynı zamanda çalıştım. Aslında birçok Suriyeli arkadaşım da benim gibi. Birçoğu evli değil ama okurken çalışmak zorundalar. Çünkü ailelerimizin durumu belli. Onun için okul hayatım boyunca kafelerde bulaşık ve motor kurye, tekstilde ortacı olmak üzere birçok farklı iş yaptım. (K9)”*

Suriyelilerin eğitimden istihdama geçiş sürecinde hem kendi beklentilerini hem de iş dünyasının beklentilerini karşılama durumu önemli bir husustur. Bu bağlamda aşağıdaki tabloda bu hususa dair alınan cevaplar tablolştırılmıştır.

**Tablo 3.**

*Üniversitede alınan eğitimin iş dünyasının ve bireyin beklentilerini karşılama durumu temasına ilişkin kategori ve kodlar*

Kategori	Kod
Kişisel Gelişim	Türkçe dil yeterliliğinin gelişmemesi (4)
	Farklı dil yeterliliği (İngilizce, Arapça vd.) (2)
	Kişisel gelişime katkı sunması (1)
	Olayları değerlendirme bakış açısını değiştirmesi (1)
Çalışma Hayatına Hazırlama	Okuduğu bölüm ile çalışılan işin uyumsuz olması (5)
	Mesleki gelişime daha fazla katkı sunması (3)
	Staj programlarının daha etkili takip edilmesi (2)
	İş dünyasının beklentilerinin farklı olması (2)

Tablo 3'e göre üniversitede alınan eğitimin iş dünyasının ve bireyin beklentilerini karşılama durumu temasında Kişisel Gelişim ve Çalışma Hayatına Hazırlama kategorileri yer almaktadır.

Üniversitede alınan eğitimin işgücü piyasasının beklentilerini karşılama durumunda öne çıkan kod, Suriyelilerin okudukları bölüm ile çalıştıkları işi uyumsuz görmeleridir. Bu durum Türkiye'deki eğitim istihdam ilişkileri bağlamında da ortaya çıkan önemli bir sorundur. Suriyeliler için özel bir durum ise üniversitelerde dil yeterliliğine erişememeleridir. Bundan dolayı işgücü piyasasında dil gibi önemli bir sorunla da karşı karşıya kalmakta ve iş bulmaları zorlaşmaktadır. Bu bulgular, bu çalışmadaki diğer bulgularla da uyumluluk göstermektedir.

*“Okulda görmediğim programlar ya da öğrenemediğim bazı uygulamalar, çalıştığım yerde benim için çok büyük zorluklar oluşturdu. Bundan dolayı üniversitede verilen eğitimler ya da dersler benim iş hayatım için çok yeterli olmadı. Ayrıca stajda da benim için zorluk oluşturdu. (K5)”*

*“Hastanede iş görüşmesine gittiğimde ana dili Türkçe, Arapça ve İngilizce olan üç kişi ile konuştum. Hepsi ile ayrı görüşme gerçekleştirdim aynı ortamda. Onlar bana yurt dışından sağlık turizmi ile gelen hastalarla nasıl bir görüşme gerçekleştirebileceğimi ve dil yeterliliklerini gerçekleştirmek amacıyla bunları yaptılar. O zaman dil yetkinliğinin ne kadar önemli olduğunu anladım. (K15)”*

*“Bu durum sizin beklentilerinizle alakalı. Türkiye’de birçok kişi kendi okuduğu mesleği yapmıyor. Ben ise üniversitede okuduğum mesleği yapıyorum ve kendimi devamlı geliştiriyorum. Ancak maaşa, çalışma saatlerine takılmıyorum. Birçok arkadaşım maaşa ve çalışma saatlerine çok takılıyor. Bence bir yerde göçmensen oranın şartlarına uyum göstermek zorundasın. Çok fazla seçici olamazsın, işini yerlilerden daha iyi yapmalısın, girişken olmalısın. Yoksa şikâyet ederek bu durumu çözemezsin. (K9)”*

Suriyelilerin eğitimden istihdama geçişlerinde önemli noktalardan biri, işletme sahipleri ya da yetkililerle yaptıkları iş görüşmeleridir. Bu görüşmelerde sorulan sorulara ait kod ve kategoriler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 4.***İş görüşmesinde sorulan sorular temasına ilişkin kategori ve kodlar*

<b>Kategori</b>	<b>Kod</b>
Mesleki Deneyim	Tecrübe (9)
	Okuduğu üniversite ve bölüm (4)
	Staj deneyimi (2)
	Kullandığı programlar (2)
Kişisel Gelişim	Dil yetkinliği (8)
	Katıldığı projeler (1)
	Hobiler (1)
Çalışma Koşulları	Başvurulan şirketin web sitesinin incelenip/incelenmediği (1)
	Ücret beklentisi (5)
	Çalışma saatleri (3)
	Ulaşım (3)
Şirket Beklentileri	Şirkete neler katabileceği/yetkinliği (2)

Tablo 4'e göre iş görüşmesinde sorulan sorular teması altında Mesleki Deneyim, Kişisel Gelişim, Çalışma Koşulları ve Şirket Beklentileri kategorileri yer almaktadır.

Suriyelilerin iş görüşmelerinde karşılaştıkları soruların başında tecrübe gelmektedir. Bu husus çalışma hayatının kendine özgü en önemli sorularından biridir. Çalışma hayatının en önemli sorularından bazıları olan ücret beklentisi, çalışma saatleri, bitirilen üniversite ve bölüm soruları ile Suriyeliler de karşılaşmıştır. Suriyelilere özgü durum olarak ise dil yetkinliği ön plana çıkmaktadır.

*“Her iş görüşmesine gittiğimde nerelerde ve ne kadar süre çalıştığım sorularıyla karşılaştım. Üniversite okumak Türkiye’de sadece deneyim kazanmaktan ibaret. Her gittiğimde bu sorular üzerine artık iş görüşmelerine gitmekten yoruldum ve farklı iş arayışlarına giriştim. (K2)”*

*“İş görüşmelerinde en önemli sıkıntım dil problemi oldu. Hatta o kadar korktum ki kendi işimle ilgili olan işletmelerde iş görüşmelerine bile katılamadım. İş bulma noktasında da arkadaşım devreye girerek süreci benim için kolaylaştırdı. (K10)”*

Suriyelilerin yükseköğretimde aldıkları mesleki eğitimin niteliğini artırmaya yönelik sorulan sorulara karşılık verdikleri cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 5.***Üniversitelerde mesleki eğitimin niteliğini artırmaya yönelik düşünceler temasının kategori ve kodları*

<b>Kategori</b>	<b>Kod</b>
Dil Yeterlikleri	Dil problemlerinin giderilmesi (5)
	Arapça eğitim dilinin geliştirilmesi (3)
	Pratik/uygulamalı dersler yapılması (3)
Uygulamalı Eğitimler	Pratiğe dönük paket programların öğretilmesi (3)
	Teorik ders sayılarının azaltılması (2)
	Girişimcilik eğitiminin verilmesi (1)

Ders Seçimi	Farklı bölümlerden ders seçimlerine imkân tanınması (2)
Nitelikli İşletmelere Yönlendirme	Staj yerlerinin seçiminde daha nitelikli işletmelere yönlendirme yapılması (4)

Tablo 5'e göre üniversitelerde mesleki eğitimin niteliğini artırmaya yönelik düşünceler temasının altında Dil Yeterlikleri, Uygulamalı Eğitimler, Ders Seçimi ve Nitelikli İşletmelere Yönlendirme kategorileri yer almaktadır.

Yükseköğretimde mesleki eğitimin önündeki en önemli engel olarak görülen husus, dil problemi ve staj yerlerinin seçiminde daha dikkatli davranılmasıdır. Suriyeliler uygulamalı eğitimlere dikkat çekmekte ve bu bağlamda pratik derslerin sayısının artırılmasını, teorik ders sayısının azaltılmasını, girişimcilik eğitimi verilmesini beklemektedirler.

*“Üniversitede mesleki eğitimi geliştirmek için paket programların öğretilmesi ve güncel uygulamaların üniversiteler tarafından takip edilmesi gerekiyor. Ben daha çok program öğreneydim ve bu programları iyi kullanabilseydim eminim iş bulma arayışım daha etkili olabilirdi. Ayrıca okulda daha çok uygulamalı derslerin olması gerekiyor. Bu şekilde daha iyi bir mesleki eğitim verilebilir. (K2)”*

*“Suriye’de de kendi işimi yaptığım için okuduğum süreç içerisinde hep hedefe odaklı bir çalışma anlayışı gerçekleştirdim. Ancak bana göre en önemli sorun, pratiğe dönük eğitimlerin yetersiz olması üniversitelerde. Yani çok fazla ders var, evet. Çok fazla şey öğreniyorsun, doğru. Ancak bunları iş hayatına ve kendi mesleğine yansıtamadığında sorunlar oluşuyor. Bence teorik dersler azaltılmalı, pratik derslerin sayısı artırılmalı. (K9)”*

Suriyeliler eğitimden istihdama geçiş sürecinde birçok zorluk ile karşı karşıya kalmaktadır. Aşağıdaki tablo Suriyelilerin yaşadıkları zorluklara dair verdikleri cevaplardan oluşturulan kod ve kategorileri göstermektedir.

**Tablo 6.**

*Suriyelilerin eğitim ve iş dünyasında karşılaştıkları zorluklar temasına ait kategori ve kodlar*

Kategori	Kod
Katılım	Dil problemleri (5)
	Derslere/İş ortamına katılmada çekingenlik gösterme (2)
Ücret	Ücrette adaletsizlik (2)
	Ücretin zamanında verilmemesi (1)
Ayrımcılık	İşletmede Türk/Suriyeli ayrışması/kamplaşması olması (4)
	İşletmelerin Suriyelileri tercih etmemesi (3)
	Suriyelilere fazla iş yükü verilmesi (1)
	Pandemide daha çok Suriyelilerin işten çıkarılması (1)

Tablo 6'ya göre Suriyelilerin eğitim ve iş dünyasında karşılaştıkları zorluklar teması altında Katılım, Ücret ve Ayrımcılık kategorileri yer almaktadır.

Suriyelilerin eğitim ve iş dünyasında karşılaştıkları en önemli zorluk dil problemidir. Dil problemi haricinde ayrımcılığa uğramak önemli bir zorluktur. Ayrımcılık kategorisi altında işletmelerde Türk/Suriyeli kamplaşmasının yaşanması, işletmelerin Suriyeli çalışan tercih etmemesi, Suriyelilere daha fazla iş yükü verilmesi ve pandemi sürecinde Türklerden daha çok Suriyelinin işten çıkartılması öne çıkmaktadır.

*“İş bulma sürecimde dil ile ilgili problem benim için ciddi sorunlar oluşturdu. Hem anadilimin Arapça olması hem okulda anadilimde eğitim görmem, Türkçeyi geliştirmemde hep engel oldu. Bu da beni Suriyelilerin yoğun olarak çalıştığı ortamlarda iş arayışına itti ve Arapça öğretmeni olarak bir dernekte dersler vermeye başladım. (K1)”*

*“İşte karşılaştığımız en önemli zorluk, tatil günlerinde dahi aranmak. Yani yurt dışından sağlık turizmi ile her an birileri gelebilir. Bu durumda tatil günlerimde hastaneden arıyorum ve telefon ile yönlendirme yapabiliyorsam bunu yapıyorum ancak telefon ile olmuyorsa mecburen hastaneye gitmek durumunda kalıyorum. Ancak Türkler ile ilgili böyle bir durum olmuyor, onlar tatil günlerinde çalışmıyorlar. Bu bizde hem iş yükü hem de ayrımcılık hissi uyandırıyor. (K15)”*

*“Pandemi dâhil toplamda 2 yıl çalıştım işletmede. Ancak son 6 ayı pandemi süreci ile geçti. Bu dönemde işyerindeki Suriyelileri ücretsiz izne çıkardılar ve bizi mağdur ettiler. İşten çıkarma yasağı bittiğinde ise tazminatımı vermeden işten çıkardılar. Türk olsaydım bunları yapamazlardı. Bir avukata danıştım bu durumu. O da Türkiye’de iş mahkemelerinin en az 2 yıl sürdüğünü söyledi ve bana mahkemeye vermenin çok da fazla bir şey kazandırmayacağını belirtti. Ben de mahkemeyle uğraşmayıp başka iş arayışlarına giriştim. (K11)”*

Suriyelilerin eğitimden istihdama geçişte karşılaştıkları bir diğer sorun da işi bulma sürecidir. Aşağıdaki tablo Suriyelilerin iş bulma sürecine ait kod ve kategorileri göstermektedir.

**Tablo 7.**  
*Suriyelilerin iş bulma süreçleri temasına ait kod ve kategoriler*

Kategori	Kod
Yakın Çevre	İşverenlerle birebir görüşerek (4)
	Akraba vasıtasıyla (1)
	Suriyeli arkadaşım vasıtasıyla (8)
	Arkadaşım vasıtasıyla (Diğer uyruk) (1)
İş Arama Kanalları	Staj yapılan yer vasıtasıyla (1)
	Kariyer siteleri vasıtasıyla (4)
	Sosyal medya aracılığıyla (Facebook ve LinkedIn) (3)

Tablo 7’ye göre Suriyeliler Yakın Çevre ve İş Arama Kanalları vasıtasıyla iş bulmaktadır. Yakın çevre olarak arkadaş; iş arama kanalı olarak Facebook ve LinkedIn öne çıkmaktadır.

*“İş bulma noktasında dil yetersizliğim vardı ve kendi eğitim gördüğüm alanla ilgili iş görüşmelerine kendime güvenemediğimden ve dil problemini aşamayacağım düşüncesinden dolayı gitmedim. İş bulma noktasında Lübnanlı bir arkadaşımın desteği oldu. Lübnanlı*



*arkadaşım Tatar birinin yanında çalışıyordu. O, ülkesine geri dönünce bana bu işi teklif etti. Ben de Tatar iş adamı ile görüştim ve beni kendi evinin işlerini yapmam ve onu asiste etmem için yanında işe aldı. Benim işe girmemde Lübnanlı arkadaşımın çok büyük desteği oldu. (K10)”*

*“İş farklı şekillerde buldum. Facebook’tan, kariyer sitelerinden ve arkadaşlarım bu süreçte yardımcı oldu. Ama en çok Facebook üzerinden baktığım ilanlar benim daha çok işime yaradı. (K11)”*

Eğitim ile istihdamın bir bütünlük arz etmesi ve birbirine paralel yürümesi Suriyeliler açısından da önemli bir husustur. Bu bağlamda bu bütünlüğün sağlanmasına dönük düşüncelere ait kod ve kategoriler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 8.**

*Eğitim ile iş dünyası arasında bir bütünlüğün sağlanmasına dair düşünceler temasına ait kategori ve kodlar*

Kategori	Kod
Ayrımcılık	Ayrımcılık yapılmaması (5) Suriyelilere yönelik bakış açısının değişmesi (4)
İşletme Tercihleri	Mesleki yeterliklerin baz alınması (3) Ücret dengesinin korunması (2)
Yasal Önlemler	Kanunların Suriyelileri almada esnek olması (2) Bölüm tercihlerinin değiştirilmesi (1)
Girişimcilik	Girişimciliğin geliştirilmesi (1)
Dil Yetkinliği	Dil yeterliliğinin geliştirilmesi (3)

Tablo 8’e göre eğitim ile iş dünyası arasında bir bütünlüğün sağlanmasına dair düşünceler teması altında Ayrımcılık, İşletme Tercihleri, Yasal Önlemler, Girişimcilik ve Dil Yetkinliği kategorileri yer almaktadır.

Suriyelilerin iş dünyasından beklentilerinin başında ayrımcılık ve işletmelerinin tercihlerinin değişmesi gelmektedir. Eğitim alanındaki en önemli beklentiler ise dil yeterliliğinin geliştirilmesi ve girişimciliğin özendirilmesi olmaktadır. Ayrıca Suriyeliler devlet politikalarının değiştirilmesi hususunda da görüş bildirmektedir.

*“Türkiye’de iş hayatında Suriyelilere karşı çok fazla ayrımcılık yapılıyor. Bu da Suriyelilerin iş bulmasını zorlaştırıyor. Öncelikle bu bakış açısının değişmesi gerekiyor. Bu noktada çok fazla mağduriyet yaşıyor Suriyeliler. (K2)”*

*“Bence Türkiye’de mesleki eğitim ile iş dünyasının beklentileri birbiri ile uyumsuz. Yani sadece Suriyeliler değil Türkler de iş bulma noktasında çok fazla dertliler. Bu da patronların daha nitelikli kişileri daha düşük ücretlere çalıştırmasını sağlıyor. Böylelikle kimse süreçten memnun olmuyor. (K5)”*

*“Bence Türkiye’de iş bulmak çok kolay. Ancak insanlar iş bulmaktan ve iş aramaktan kaçıyorlar. Ben birçok yerde çalıştım. Hatta son çalıştığım hastanede ücrette anlayamadığım için oradan çıktım. Sonra başka bir hastane ile temasa geçtim ve dil yeterliliğimi de kullanarak hastanelere yurt dışından gelen kişilerle ilgili aracılık hizmeti vermeye başladım. Bu şekilde bir hastane ile*

*anlaştım ve bu süreçlerin tamamını ben ve kurduğum ekipte beraber hâlen yürütüyoruz. Hatta eleman arayışım bile var. Ancak Suriyelilerin mutlaka Türkçe öğrenmeleri gerekiyor. Türkçe öğrenmek de zor değil ben 6 ayda öğrendim. Ayrıca İngilizce, Arapçalarını kullanacakları işleri takip etmeliler hatta Türkler bile dil öğrenmeliler. Kaldı ki Fransızca, İspanyolca bilecek elemanlar bile arıyoruz biz. Kariyer sitelerini takip etmelerini de öneriyorum iş bulabilmeleri için. (K14)”*

## Sonuç ve Tartışma

Türkiye’de eğitim hayatından iş hayatına atılan gençlerin karşılaştıkları temel sorunlardan biri, gördükleri meslek eğitiminin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliğe sahip olmamasıdır. Bu durum hem ortaöğretim hem de yükseköğretim sistemi için geçerlidir (Biçerli, 2011). Nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamak üzere kurulan meslek yüksekokulları (MYO), işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak ve iş sektörleriyle iletişim kurmakta bile zorlanmaktadır. Ayrıca yükseköğretim kurumlarının programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde kurgulanmadığı, yükseköğretim ile işgücü piyasasının beklentilerinin uyuşmadığı ayrıca beceri anlamında da farklı kriterler ön plana çıktığı için uyumsuzluğun olduğu görülmektedir (Küçükcan ve Gür, 2009). Her iki eğitim seviyesindeki uyumsuzluğun sonucunu eğitim hayatı sonrası iş hayatına atılmak durumunda kalan işsizler çekmektedir. Bu çalışma bağlamında kendileri ile görüşülen Suriyelilerin de üzerinde en çok vurgu yaptıkları hususların başında mesleki gelişim gelmektedir. Bu bağlamda Suriyeliler, eğitim gördükleri okul içi faaliyetlere (staj, proje vb.), meslek ve beklenti uyumsuzluklarına, uygulamalı eğitimlerin önemine ve verimine dikkat çekmektedir. Bu hususun Suriyeliler tarafından da ifade edilmesi, onların işgücü piyasası ile eğitim sisteminin uyumsuzluğunu ve birbirleriyle entegre olamadıklarını göstermesi bakımından önemlidir.

Eğitim hayatı boyunca alınan uygulamalı eğitimler, sertifikalar, stajlar, projeler vb. birçok farklı uygulamanın gerçekleştirilmesi, işgücü piyasası ile gençlerin daha erken yaşlardan itibaren tanışmasını ve birlikte hareket edebilmesini ayrıca işgücünün beklentilerini, isteklerini ve ihtiyaçlarını görebilmeleri açısından son derece önemlidir. Türkiye’de en önemli sorunlardan biri, işsizliktir. İşsizliğin en önemli sebepleri arasında beceri uyumsuzluğu ve beklenti uyumsuzluğu gelmektedir (Taş, Küçüköğlü ve Demirdöğmez, 2018). Beceri uyumsuzluğu, işgücü piyasası ile eğitim sisteminin mesleki beceri anlayışının farklı olmasından kaynaklanan sorundur. Bu sebepten ötürü işveren uygun nitelikte eleman bulamamakta, işsiz ise istediği işe bir türlü girememektedir. İşverenler, ne tür becerilere, niteliklere ve verimliliklere sahip nitelikte eleman aradıklarını bilemediğinde ve gençlerin de bu niteliklere haiz olup olmadıklarını kavrayamadıklarında uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı genç işsizler işe başlasa dahi kısa süre içinde beklentilerini karşılayamadığını ya da daha farklı beklentiler istendiğini gördüğünde işi bırakmak durumunda kalmaktadır (Taş, Küçüköğlü ve Demirdöğmez, 2018). Bu da işsizliği artırmakta bir başka etkidir. Kurnaz-Baltacı ve Özaydın’ın (2020) çalışmalarında bu uyumsuzluğun mikro ve makro etkilerine değinilerek işgücü piyasası üzerindeki etkileri şöyle sıralanmaktadır: Eksik istihdam, düşük verimlilik, dışlama etkisi, işgücü hareketliliği, mevcut işler için gerekli görülen nitelik düzeyinin yükseltilmesi, niteliklerin rekabeti ve nitelik enflasyonu. Diğer taraftan işletmeler üzerindeki etkileri şöyle ifade edilmiştir:

Düşük verimlilik ve üretim kaybı, işçi devrinin artması, işgücü maliyetlerinin yükselmesi ve çalışma barışının azalması. Suriyeliler bazında yapılan bu çalışmada da görüldüğü üzere meslek ve beklenti uyumsuzluğu, Suriyeliler tarafından da algılanmaktadır. Bu da onların aldıkları eğitimleri sorgulamalarının yanında işgücü piyasasının da sorgulanmasını beraberinde getirmektedir.

İşletmeler, doğru insan kaynağını bulmada ve işe yerleştirmede çok hassas davranmakta ve riskten kurtulmak için deneyimli kişileri işe almaktadır. Bu durum ise eğitim sisteminden yeni mezun olmuş gençler için çok ciddi sıkıntılar doğurmaktadır (Güler, 2018). Bu durum Suriyeliler bağlamında yapılan bu çalışmada da görülmektedir. Mesleki gelişim açısından Suriyelilerin en çok vurgu yaptıkları ve mağdur oldukları hususların başında deneyim gelmektedir. Gerek okudukları üniversite ve bölümden gerek yaptıkları stajlardan gerekse de meslekleri ile ilgili yaptıkları çalışmalardan elde ettikleri çıkarım “deneyim” olmaktadır. İş hayatına istediği meslekte ve pozisyonda başlayamayan yeni mezunlar meslek değişikliğine gitmekte, işletmelere daha düşük ücretlere aynı pozisyonlarda çalışmayı teklif etmekte, mezun olduğu mesleğe yakın başka bir meslekte işe başlayıp sonrasında deneyim elde ettikçe asıl mesleğine doğru bir kayma yaşamaktadır. Bu durum da uyumsuz eşleşmenin işgücü üzerinde de olumsuz etkiler bıraktığını göstermektedir. Bu etkiler; eğitimin getirisinin azalması, eğitime yapılan bireysel yatırımların azaltılması, ücret farklılıkları, iş tatmininin azalması, nitelik aşınması, işgücü hareketliliğinin yüksek olması, mesleki beklentilerin belirsizleşmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Kurnaz-Baltacı ve Özaydın, 2020). Bu durumlar Türk gençleri için geçerli olduğu gibi Suriyeliler açısından da böyledir.

İşgücü piyasasının beklentilerinin eğitim kurumlarıyla uyuşmaması, bireylerin kendilerine yatırım yapmalarına neden olmaktadır. Bu durum beşerî sermayenin ön plana çıkmasını sağlayan önemli etkidir. İşgücü piyasasının beklentilerinin yüksek olması, artan rekabet koşulları, mezunların çoğalması, çok yönlü gelişimin önemszenmesi beşerî sermayenin önemini de artırmaktadır (Söylemez ve Yurttançıkılmaz, 2020). Bu perspektiften bakıldığında yeni mezun gençlerin kendilerine yatırım yapmaları ve bu süreçte mesleki gelişimlerinin yanında kişisel gelişimlerine yönelik destek almaları da ön plana çıkmaktadır. Suriyeliler üzerine gerçekleştirilen bu çalışmada da görüldüğü üzere yeni mezun gençler; dil yetkinliklerine, kişisel gelişimlerine ve hobilerine vurgu yapmakta ve kendilerini çok yönlü bir gelişime hazırlamaktadır.

Eğitimden iş hayatına geçişte en önemli virajlardan biri, iş bulma yöntemidir. İş bulma yöntemi resmi ve gayriresmî olarak gerçekleştirilir. Resmî iş arama yöntemleri; İŞKUR, özel istihdam kurumları, birebir işverenle görüşmeler, iş ilanları ve benzeri uygulamalar şeklinde gerçekleştirilir. Gayriresmî iş arama yöntemi ise sosyal ağlar kullanılarak (arkadaş, akraba vb.) yapılır (Şentürk, 2019). Holzer’in (1988) de belirttiği gibi işsizler genel olarak arkadaş ya da akraba grubu vasıtasıyla işe girmektedir. Literatürde iş bulmaların yaklaşık yarısının bu şekilde iş bulduğu da ifade edilmektedir (Loury, 2006; Wahba ve Zenou, 2005). Bu çalışmada da görüldüğü üzere Suriyelilerin iş bulma sürecinde arkadaşları ya da akrabaları etkili olmuştur. Suriyelilerin gerek farklı bir ülkede iş bulmaları gerekse de kanunlarda belli süreçlere takılmaları, onların resmî kurumlardan iş bulmasını zorlaştırmaktadır. Dünyada birçok ülkede iş bulma sürecinin gayriresmî iş arama kanalları ile yapılması da bu durumu sadece onlar için değil yerleşikler için de geçerli kılmaktadır. Diğer taraftan Suriyelilerin Suriyeli

bir işletmede çalıştığı ya da Suriyelilerin çalıştığı bir işletmede çalışması da sosyal ağların etkisini göstermektedir. Suriyeliler genellikle Türklerin olduğu işletmelerde iş bulmakta zorlanmaktadır.

İş bulma süreci ile ilgili Suriyelilerin yaşadıkları önemli sorunlardan biri de ayrımcılıktır. Suriyelilerin iş bulma konusunda işletmelerin Suriyeli yerine Türkleri tercih ettiği, Suriyelilere karşı bakış açısının olumlu görülmediği, işletmelerde Türk/Suriyeli kamplaşmasının olduğu, iş bulmasına rağmen Suriyelilere sorumluluk verilmediği ve mevcut işlerde söz hakkı tanınmadığı söylemleri, ayrımcılık göstergeleri olarak bu çalışmada ortaya konulmuştur. Bu durum Suriyelilerin iş bulma konusunda motivasyon kaybına uğramalarının yanında iş bulsa da iş hayatında da ayrımcılığa maruz kalacaklarını görmeleri bakımından dikkat çekicidir. Her iki taraftan da kısıpca uğrayan Suriyeliler, çözüm olarak kendi işletmelerini açma, yurt dışına gitme, Suriyeli bir işletmede çalışma, Suriyelilerin çalıştığı işletmelerde çalışma, dilencilik, kâğıt toplayıcılığı, simit satıcılığı gibi bambaşka yollara tevessül etmektedirler (Koca, 2019). Bu durum hem ülke ve birey ekonomisine ciddi zararlar verirken hem de birçok güvenlik vb. sorunların yaşanmasını da gündeme getirmektedir.

İş bulma sürecinde gerçekleştirilen iş görüşmelerinde üzerinde en çok durulan hususlardan biri de ücret beklentileri, çalışma saatleri ve iş yerine ulaşım gibi daha çok maddi beklentilere odaklanmaktadır. Bu bağlamda Suriyeliler de iş görüşmelerinde bu sorulara ya muhatap kalmış ya da kendileri bu taleplerini dile getirmişlerdir. Literatürde tartışıldığı üzere Suriyeliler bu konuda da ayrımcılığa maruz kalmakta ya ücretlerini tam ve zamanında alamamakta ya çalışma saatleri bağlamında daha esnek çalışmaya zorlanmakta ya da ulaşım masrafları vb. taahhütler yerine getirilmemektedir (Koca, 2019). Bu da biraz önce bahsettiğimiz gibi birçok sorunun ortaya çıkmasını beraberinde getirmektedir.

Suriyelilerle yapılan görüşmelerde dikkat çeken bir başka konu ise iş arayışlarında beklenti durumudur. Türk vatandaşlarla paralel olarak kendi mesleklerinde ve belli ücretler ile işe girmek isteyen Suriyeliler kadar bulunulan ülkede göçmen olduğunun bilinmesini ve buna göre beklentiye girilmesi gerektiğini düşünen Suriyelilerinin de sayısının hiç de az olmamasıdır. Bu noktada çalışmada da görüldüğü üzere Suriyeliler daha az ücret ve daha fazla mesai kavramına takılmadan çalışmasını normal karşılamakta ve buna rıza göstermekte, süreçle bu durumun düzeleceğini ve işletmecilerin de bunu anlayışla karşılayıp zamanla ücret ve mesai durumunu ayarlayabileceklerini düşünmektedirler. Diğer taraftan mülteci olarak kendilerini daha fazla göstermelerinin ve daha fazla çalışmanın da gerekli olduğunu ifade etmektedirler.

Suriyelilere özgü bir sonuç olarak Türkiye'nin sağlık turizmi anlamında çok çeşitli ve nitelikli hizmet vermesi Suriyeliler için bir avantaja dönüşmektedir. Türkiye sağlık turizmi konusunda son yıllarda devlet teşvikleri ile birlikte hem yabancı ziyaretçi sayısında hem de elde edilen gelirden ciddi artışlar kaydetmektedir (Tengilimoğlu, 2021). Türkiye'de saç ekimi, göz, diş, estetik cerrahi, ortopedi, tüp bebek ve onkoloji alanlarında sağlık turizminin geliştiği bilinmektedir (Tengilimoğlu, 2021). Bu bağlamda da Suriyeliler bildikleri diller vasıtasıyla yurt dışından özellikle estetik ve sağlık alanında Türkiye'ye gelen kişilere mihmandarlık yapmakta, bu işlerle ilgili sektörlere yönelmekte ve dezavantajlı konumlarını avantajlı hale getirebilmektedirler. Bu çalışmada da görüldüğü üzere

hem çalışan olarak hem de işletmeci olarak Suriyeliler sağlık turizmi alanında ya hastanelerde ya da danışmanlık hizmeti veren şirketlerde rahatlıkla iş bulabilmekte ya da yatırım yapabilmektedir.

Çalışmada Suriyelilerle ilgili öne çıkan bir başka sonuç ise girişimcilikle ilgili durumlardır. Özellikle mesleki becerilerini, dil yetkinliklerini ve yurt dışı ile ilgili bağlantılarını kullanarak işletme kuran Suriyelilerin olduğu görülmektedir. Bu husus bir yönüyle hem kendi ülkelerinde bu işi yapan ve bunu devam ettiren kişilere yönelik olabilirken hem de ailelerinin mevcut işini Türkiye'ye transfer eden Suriyelilerle de alakalı olabilir. Diğer taraftan girişimci kişiliği ön plana çıkan Suriyeliler, Türkler için yapılması güç ya da zaman alacak ya da Türklerin çok da aşına olmadığı alanlara yönelerek işletme açabilmektedirler. Bu da Suriyelileri göçmen olarak dezavantajlı konumdan avantajlı bir konuma getirmektedir.

Suriyeliler, Türkiye'ye büyük zorluklarla ve savaş ortamı içerisinde göç etmiş, birçok bakımdan zorlu süreçler geçirmiş ve Türkiye'de kendilerine yeni bir yaşam şekli çizmişlerdir. Bu süreçte az bir kısmı eğitim sürecine devam edebilmiş bunların da çok az bir kısmı ortaöğretim ya da üniversitelerden mezun olabilmıştır. Suriyelilerin gerek dil problemleri gerekse yaşadıkları ayrımcılık, onları birçok açıdan etkilemiştir. Bu etkilenmenin olduğu alanlardan biri de işgücü piyasasına entegrasyon olmuştur. Bu süreçte her ne kadar eğitim hayatından mezun olsalar bile gerekli iş arama becerilerini bilmemeleri ya da kanuni bazı zorluklar, onları farklı tercihler yapmaya itmiştir. Gerek Suriyelilerin yanlarında çalışmalarını gerekse de kendi işlerini kurmaları bu kaçışın ya da sığınışın bir uygulaması olmuştur. Diğer taraftan iş hayatında karşılaştıkları ayrımcılık da onların işgücü piyasasında yer edinmelerini zorlaştırmaktadır. Suriyelilerin işgücü piyasasına entegre olabilmelerinin yolu ise uygulamalı eğitimleri önemsemelerine, staj programlarına devam etmelerine, okurken çalışmaya başlamalarına, kişisel gelişimlerini artıracak eğitimlere katılmalarına, mesleki deneyimlerini geliştirecek programlar ve uygulamalar öğrenmeye, dil becerilerini geliştirmeye, sosyal ağlarını büyütme, beşerî sermayelerini artırmaya ve girişimci olmaya yöneltmektedir.

## **Etik Kurul İzni**

Bu araştırma, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma ve Etik Kurulunun 26.02.2021 tarihli ve 2021.2-70 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

## **Kaynakça**

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı [AÇSHB]. (2011-2019). *Yabancıların çalışma izinleri*. <https://ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/yabancilarin-calisma-izinleri/> adresinden erişilmiştir.
- Akpınar, T. (2017). Türkiye'deki Suriyeli mülteci çocukların ve kadınların sosyal politika bağlamında yaşadıkları sorunlar. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 16-29.
- Altunbaş, A. (2020). Türkiye'de yaşayan göçmenlerin üniversite eğitiminden memnuniyetlerinin Konya'daki Suriyeli öğrenciler örneği üzerinden değerlendirilmesi. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 64-74.
- Anadolu Ajansı. (4 Mart 2020). *Türkiye, Suriyeli çocukların okullaşmasında dünyaya örnek oldu*. <https://www.aa.com.tr/tr/egitim/turkiye-suriyeli-cocuklarin-okullasma-sinda-dunyaya-ornek-oldu/1753998> adresinden erişilmiştir.

- Aslantürk O. ve Tunç, Y. E. (2018). Türkiye’de Yabancıların çalışma izinleri: Suriyeliler örneği. *Kamu Denetçileri Kurumu Ombudsman Akademik Dergisi*, 9, 141-180.
- Aygül, H. H. (2018). Mülteci emeğinin Türkiye işgücü piyasalarındaki görünümü ve etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(20), 68-82
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Bengtsson, M. (2016). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *Nursing Plus Open*, 2, 8-14.
- Biçerli, M. K. (2011). Yükseköğretim sistemimizi işgücü piyasasındaki gelişmeler paralelinde yeniden yapılandırmak zorundayız. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 122-127.
- Bogdan, R. ve Biklen, S. K. (1997). *Qualitative research for education*. Allyn & Bacon Boston, MA.
- Corbin, J. ve Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (3. Baskı). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. M. Bütün ve S. B. Demir (Ed.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [Ministry of Labor and Social Security]-ÇSGB. (2020). *Yabancıların çalışma izinleri*. <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/yabancilarin-calisma-izinleri/> adresinden erişilmiştir.
- Çelik, H., Başer-Baykal, N. ve Kılıç-Memur, H. N. (2020). Nitel veri analizi ve temel ilkeleri. *Journal of Qualitative Research in Education*, 8(1), 379-406.
- Çetin, İ (2016). Suriyeli mültecilerin işgücüne katılımları ve entegrasyon: Adana-Mersin örneği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 15(4), 1001-1016.
- Çoban, B. (2018). Türkiye’de işsizlik profili bağlamında Suriyeli gençlerin İstanbul işgücü piyasasına katılım sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 56(1), 193-216.
- Duruel, M. (2017). Suriyeli sığınmacıların Türk emek piyasasına etkileri fırsatlar ve tehditler. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 207-222.
- Elmusharaf, K. (2006). *Qualitative sampling techniques*. İrlanda: University of Limeric.
- Flick, U. (2014). *An introduction to qualitative research*. New York: Sage.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü [Directorate General of Migration Management]-GİGM. (2013). *Yabancılar ve uluslararası koruma kanunu*. Ankara: Resmi Gazete.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü [Directorate General of Migration Management]-GİGM. (2020). *Geçici koruma*. <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> adresinden erişilmiştir.
- Güler, M. (2018). Aile işletmelerinde ve kurumsal işletmelerdeki yeni mezun işe alım süreçlerinin karşılaştırılması. *Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü [HBÖGM]. (2020). *İnternet bülteni*. [https://hbogm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2019\\_11/06141131\\_11Ekim2019internetBulteni.pdf](https://hbogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_11/06141131_11Ekim2019internetBulteni.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Holzer, H. J. (1988). Search method use by unemployed youth. *Journal of Labor Economics*, 6(1), 1-20.
- İŞKUR. (2021a). *Geçici koruma altındaki Suriyeliler ve Türk vatandaşları için istihdam desteği projesi açılış toplantısı Ankara’da yapıldı*. <https://www.iskur.gov.tr/haberler/gecici-koruma-altindaki-suriyeliler-ve-turk-vatandaslari-icin-istihdam-destegi-projesi-acilis-toplantisi-ankara-da-yapildi/> adresinden erişilmiştir.
- İŞKUR. (2021b). *Projeler*. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararası-iliskiler-ve-projeler/projeler/> adresinden erişilmiştir.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Kavas, Ç. ve Develi, A. (2020). Türkiye’de geçici koruma kapsamındaki yabancıların kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 4-23.
- Koca, Ş. N. (2019). Suriyeli sığınmacıların Türk emek piyasasına katılım süreçlerinin toplumsal boyutları. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 314-357.
- Koç, M., Görücü, İ. ve Akbıyık, N. (2015). Suriyeli sığınmacılar ve istihdam problemleri. *Birey ve Toplum*, 5(9), 63-93.
- Kurnaz-Baltacı, I. ve Özyayın, M. M. (2020). Eğitimin işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde uyumsuz eşleşme olgusu: Türkiye işgücü piyasasına ilişkin talep yönlü bir değerlendirme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(1), 313-336.
- Küçükcan, T. ve Gür, B. S. (2009). *Türkiye’de yükseköğretim: Karşılaştırmalı bir analiz*. Ankara: SETA Vakfı Yayınları.
- Loury, L. D. (2006). Some contacts are more equal than others: Informal networks, job tenure, and wages. *Journal of Labor Economics*, 24(2), 299-318.
- Maxwell, J. A. (2008). Designing a qualitative study. *The SAGE Handbook of Applied Social Research Methods*, 2, 214-253.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber*. S. Turan (Ed.). Ankara: Nobel.
- Mutlu, P., Mısırlı, K.Y., Kahveci, M., Akyol, A. E., Erol, E., Gümüştan, İ., Pınar, E. ve Salman, C. (2018). Suriyeli göçmen işçilerin İstanbul ölçeğinde tekstil sektörü emek piyasasına eklenmeleri ve etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 56(1), 69-92.
- Mülteciler Derneği. (2020). *Türkiye’deki Suriyeli sayısı*. <https://multeciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/> adresinden erişilmiştir.
- Neuman, L. W. (2007). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar*. S. Özge (Çev.). İstanbul: Yayın Odası Yayıncılık.
- Özkarlı, F. (2015). Mardin’de enformel istihdamda çalışan Suriyeli göçmenler. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 175-192.
- Polat, Y. (2017). Türkiye’deki Suriyeli göçmen gençlerin entegrasyonu bağlamında üniversite eğitimi sorunsalı. *Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi IV: Küresel Siyaset Yeni Yönelimler* kongresinden sunulan bildiri. Malatya.
- Saban, A. ve Ersoy, A. (2016). *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. Ankara: Anı.
- Söylemez, A. ve Yurttançıkımaç, Z. Ç. (2020). Beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi: Türkiye üzerine bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 175-195.
- Şentürk, İ. (2019). Türkiye’de işsizlerin iş arama yoğunluğu. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(3), 615-630.
- Şimşek, D. (2019). Türkiye’deki Suriyeli çocukların eğitime erişimi: Engeller ve öneriler. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 17(65), 10-32.
- Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Taş, H. Y., Küçüköğlü, M. ve Demirdöğmez, M. (2018). Türkiye’de genç işsizliği sorunu ve alternatif çözüm önerileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(18), 279-294.
- Tengilimoğlu, D. (2021). Sağlık turizmi ve devlet teşvikleri. *Journal of Life Economics*. 8(1), 1-10.
- Uzun, Z. (2019). Türkiye’deki Suriyeli göçmenlerin girişimcilik deneyimleri: Gaziantep örneği. *Yayımlanmamış doktora tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wahba, J. ve Zenou, Y. (2005). Density, social networks and job-search methods: Theory and application to Egypt. *Journal of Development Economics*, 78(2), 443-473.

- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, B. ve Uludağ-Güler, Ç. (2020). Türkiye'deki Suriyeli göçmenlerin istihdamına Y ve Z kuşağının bakışı: Bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 9(1), 21-42.
- Yükseköğretim Kurulu [Council of Higher Education]-YÖK. (2021). *Uyruğa göre öğrenci sayıları raporu*. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.