

## Gençlerin Kariyer Planlamasında Sivil Toplum Kuruluşlarının Rollerini

### The Role of Non-Governmental Organizations in Career Planning of Young People

Hasan AKAY \*

Makale Geliş Tarihi / Received : 09.05.2024

Makale Kabul Tarihi / Accepted : 30.06.2024

#### ÖZET

Bu çalışma, Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarının (STK) gençlerin kariyer planlamalarındaki rollerini analiz etmektedir. Araştırma, STK'ların gençlere sunduğu eğitim programları, mentorluk, kariyer danışmanlığı ve iş bulma destekleri gibi hizmetlerin gençlerin iş dünyasına hazırlanmalarındaki rollerini ele almakta; özellikle dezavantajlı gençlerin topluma entegrasyonu ve eşit kariyer fırsatları oluşturulması konusunda bu kuruluşların ne gibi katkılar sağladığını incelemektedir. Literatür taraması yöntemiyle gerçekleştirilen bu çalışma, STK'ların gençlerin sosyal ve ekonomik anlamda güçlenmelerine olanak tanıdığı sonucuna ulaşmıştır. Bulgular, STK'ların sağladığı desteklerin gençlerin kariyer gelişimlerine olumlu etkilerde bulunduğunu ve iş bulma süreçlerini hızlandırdığını göstermektedir. Ayrıca, bu kuruluşların sunduğu programlar, gençlerin iş piyasasına daha hazırlıklı girmelerini sağlamakta, ekonomik bağımsızlıklarını teşvik ederken sosyo-ekonomik gelişmelerine doğrudan katkıda bulunmaktadır. Çalışmada STK'ların, gençlere yönelik faaliyetlerinin sürdürülebilirliği ve etkinliği açısından kaynak kısıtlılıkları nedeniyle bazı zorluklarla karşılaştığı görülmüş ve bu alanda yapılan çalışmaların sürdürülebilirliğinin önemine işaret edilmiştir.

**Anahtar Kavramlar:** *Gençlik, Kariyer, Sivil Toplum Kuruluşları (STK)*

#### ABSTRACT

This study analyzes the role of non-governmental organizations (NGOs) in the career planning of young people in Turkey. The study examines the role of NGOs' services such as training programs, mentoring, career counseling and job placement support in preparing young people for the business world, and examines how these organizations contribute to the integration of disadvantaged youth into society and the creation of equal career opportunities. This study, which is based on a literature review, concludes that NGOs enable young people to become socially and economically empowered. The findings show that the support provided by NGOs has a positive impact on young people's career development and accelerates the process of finding a job. In addition, the programs offered by these organizations enable young people to enter the labor market better prepared and directly contribute to socio-economic development while promoting their economic independence. The study found that NGOs face some challenges in terms of the sustainability and effectiveness of their activities for young people due to resource constraints and pointed out the importance of sustainability of the work carried out in this field.

**Keywords:** *Youth, Career, Non-Governmental Organizations (NGO)*

\* Dr. Öğr. Üyesi, Adıyaman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, SBKY, [hasanakay2@gmail.com](mailto:hasanakay2@gmail.com), ORCID No: 0000-0002-9531-4875

## GİRİŞ

Yaşamımızda önemli bir yer tutan mesleki kariyerimizi şekillendirme hususu, genç yaşlarda atılan adımlarla başlar. Kariyer planlaması olarak da adlandırabileceğimiz bu adımlar, bireylerin yeteneklerini, ilgi alanlarını ve hedeflerini keşfetmelerine olanak tanırken aynı zamanda gelecekteki meslek seçimlerini bilinçli bir şekilde yapmalarını sağlamaktadır. Kariyer planlaması süreci, gençlerin kendilerini daha iyi tanımaları için kritik bir süreçtir. Ne tür işlerde başarılı olabileceklerini, hangi alanlarda ilgilerinin olduğunu ve hangi yeteneklere sahip olduklarını anlamalarına yardımcı olur. Bu süreç, kariyer yönlerini belirlemelerinde önemli bir adım olmanın yanı sıra doğru kariyer planı, gençlerin hangi eğitim programlarını ve hangi okulları seçmeleri gerektiği konusunda bilinçli kararlar vermesine yardımcı olur (Polat, Ardıç ve Özdemir, 2016:35-36). Bu hem zaman hem de mali kaynakların daha verimli kullanılması anlamına gelir. Kariyer hedefleri belirlemek, gençleri motive eder ve onlara ulaşmaları gereken somut hedefler koymalarında yardımcı olur. Bu hedefler, gençlerin eğitim ve kariyer yollarında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilmeleri için gerekli olan motivasyonu da sunar (Filiz ve Kaya, 2021:115-117).

Erken yaşlarda yapılan kariyer planlaması, gençlere iş piyasasında rekabet avantajı sağlamaktadır (Dost ve Bilgin, 2020:127). İyi planlanmış bir kariyer serüveninin, iş başvurularında ve mülakatlarda gençlerin öne çıkmaları için gereken arka planı ve özgeçmişini sunması beklenir. Kariyer planlaması, gençlerin değişen dünya düzenine ve iş piyasasının gerekliliklerine uyum sağlamalarına yardımcı olur ve planlarında esnek olmayı öğretmesi açısından önemli bir aşamadır.

Kariyer planlaması, bireylerin iş ve profesyonel yaşamlarında başarılı olabilmeleri için kritik bir süreçtir. Gençler için kariyer planlaması, işgücü piyasasına girişlerini, kariyer yollarını ve uzun vadeli iş tatminlerini şekillendirmede temel bir rol oynamaktadır (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011). Erken yaşlardaki etkin kariyer planlaması, gençlerin eğitim ve kariyer hedeflerini uyumlu hale getirmelerine, potansiyellerini maksimize etmelerine ve sosyoekonomik başarıya ulaşmalarına olanak tanır (Koçakoğlu ve Yalçın, 2020: 5615). Ayrıca bu süreç gençlerin yeteneklerini keşfetmelerine, kişisel ve profesyonel hedeflerini netleştirmelerine ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli becerileri edinmelerine de yardımcı olur.

Sivil toplum kuruluşları (STK'lar) da gençlerin kariyer planlamaları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. STK'lar, toplumsal sorunlara çözüm üretmek, kamuoyu bilinci oluşturmak ve politika yapıcılarını etkilemek gibi genel rolleri yanında, gençlerin kariyer planlaması sürecinde de destekleyici bir işlev görebilirler. Eğitim programları, mentorluk, kariyer danışmanlığı ve iş bulma destekleri sunarak gençleri iş dünyasına hazırlama konusunda kritik roller üstlenirler. Bu kuruluşlar, özellikle dezavantajlı gençlerin topluma entegrasyonunu sağlama ve eşit kariyer fırsatları oluşturma konusunda önemli bir misyon üstlenmektedir. Türkiye'de ve dünya genelinde pek çok STK, gençlerin iş gücüne katılımını artırma, onları sosyal ve ekonomik anlamda güçlendirme ve kariyerlerinde ilerlemelerini sağlama projeleri yürütmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarının gençlerin kariyer planlamalarındaki rollerini detaylı bir şekilde incelemektir. Araştırma sorusu şu şekildedir: "Türkiye'deki sivil toplum kuruluşları, gençlerin kariyer planlamalarında nasıl bir rol oynamaktadır ve bu rolün etkileri nelerdir?" Bu soruya yanıt ararken, STK'ların sunduğu programların ve

hizmetlerin kapsamı, genç bireyler üzerindeki etkileri ve bu etkilerin onların kariyer başarıları üzerindeki uzun vadeli yansımaları literatür bazlı ele alınmıştır. Ayrıca bu etkileşimin sosyoekonomik sonuçları ve toplumsal dönüşümlere olan katkısı da değerlendirilmiştir.

## **1. METODOLOJİ**

Bu çalışmada, gençlerin kariyer planlamasında sivil toplum kuruluşlarının rollerini incelemek için kapsamlı bir literatür bazlı analiz kullanılmıştır. Araştırmanın niteliksel bir yaklaşımı olup, araştırma mevcut literatürden derinlemesine bilgi toplama ve bu bilgileri analiz etme üzerine kuruludur. Bu yaklaşım, konunun çok yönlü ve kapsamlı bir şekilde incelenmesine yardımcı olur (Baltacı, 2019).

Literatür taramasında, gençlerin kariyer planlaması ve STK'ların bu süreçteki etkileri üzerine yapılan önceki çalışmalar sistematik bir şekilde incelenecektir. Bu tarama, akademik (ulusal-uluslararası) veri tabanları, bilimsel dergiler, kitaplar ve tezler aracılığıyla gerçekleştirilecektir. Anahtar kelimeler arasında “gençlerin kariyer planlaması”, “sivil toplum kuruluşları”, “kariyer gelişimi”, “iş piyasası entegrasyonu” gibi ifadeler yer almış ve özellikle uygulamalı çalışmalar/ alan çalışmaları incelenmiştir. Doküman analizinde ise Türkiye'deki ve diğer ülkelerdeki STK'lar tarafından uygulanan programlarla ilgili raporlar, projeler ve örnek olay incelemeleri (*case studies*) detaylı bir şekilde incelenmiştir. Konu hakkında elde edilen bilgiler ve sonuçlar, bulgular kısmında tartışılmış ve konu hakkında elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Nihayetinde literatür çalışmaları ekseninde birtakım öneriler geliştirilmiştir.

## **2. LİTERATÜR TARAMASI**

### **2.1. Kariyer Planlama Teorileri ve Modelleri**

Kariyer planlama teorileri ve modelleri, bireylerin yaşam boyu kariyerlerini geliştirmelerine ve yönetmelerine yardımcı olmak için tasarlanmış çeşitli kavramsal çerçeveleri kapsar. Bu kavramsal çerçeveler literatürde geniş bir şekilde yer almış olsa da bizlere konumuzun sınırları içerisinde referans olacak araştırmaları kısaca şu şekilde tasnifleyip; özetleyebiliriz:

Super'in Kariyer Gelişim Modeli (Gelişimsel Teori): Bu model, bireylerin yaşam boyu kariyer gelişimini beş evrede ele alır ve bu evrelerin her birinde bireylerin kendilerini nasıl tanımladıklarını ve çalışma hayatlarında nasıl bir rol üstlendiklerini inceler. Super modeli, gençlerin kariyer kararlarını yaşam döngüleri içinde nasıl şekillendirdiklerini anlamamız açısından (Super, 1957) ve son yıllarda yapılan kariyer eksenli çalışmalara referans olması bakımından önemli bir teoridir.

Holland'ın Mesleklerin Tipoloji Teorisi (Uyum Teorileri): Holland, bu teorisinde insanların meslek tercihlerinin kişilik özellikleriyle uyumlu olduğunu öne sürer. Bu teoriye göre, insanlar en çok kişiliklerine uygun mesleklerde başarılı ve mutlu olurlar. Bu model, STK'ların gençlere yönelik kariyer rehberlik hizmetlerini sunarken kişilik-uyumlu kariyer yollarını önerme pratiğinin önemini de vurgular (Holland, 1997).

Krumboltz'ın (v.d.) Öğrenme Teorisi Kariyer Karar Modeli: Kariyer seçimlerinin anlaşılmasına yönelik sosyal öğrenme teorisine dayalı bir yaklaşım sunar. Bu teori, bireylerin mesleki kararlarını etkileyen öğrenilmiş deneyimlerin rolünü vurgular ve kariyer gelişiminin, kişisel

ve çevresel faktörlerle şekillenen sürekli bir öğrenme süreci olduğunu öne sürer. Eserde, kariyer seçimlerinin sadece bireylerin yetenekleri ve ilgileri ile değil, aynı zamanda karşılaştıkları rastlantısal olaylar ve bu olaylardan öğrendikleri ile de şekillendiği anlatılır. Krumboltz (v.d.), bireylerin kariyer yollarını, onlara sunulan fırsatları nasıl algıladıkları ve bu fırsatlar karşısında nasıl davrandıkları üzerinden incelemiş ve bu sürecin bireysel deneyimler, sosyal etkileşimler ve çevresel koşullar tarafından desteklendiğini belirtmiştir (Krumboltz, Mirchell & Jones, 1976).

Model, kariyer danışmanlarına, bireylerin kariyer seçimlerini anlamak ve onlara rehberlik etmek için pratik stratejiler sunar. Bu stratejiler, kişilerin kariyerle ilgili beklentilerini ve tutumlarını keşfetmelerine, rastlantısal öğrenme fırsatlarını tanımalarına ve kullanmalarına yardımcı olmayı amaçlar. Krumboltz (v.d.), kariyer kararlarının bireylerin önceki öğrenme deneyimlerinden ve mevcut koşullarından etkilendiğini belirtir. Bu model, STK'ların gençlerin kariyer planlamalarını şekillendirmede nasıl etkili olabileceğini gösterir, zira bu kuruluşlar gençlere yeni öğrenme deneyimleri ve kariyerle ilgili bilgiler sunarak karar verme süreçlerini etkileyebilir (Krumboltz, Mirchell & Jones, 1976).

Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi: Bu teori, kariyer gelişiminde bilişsel-kişisel faktörlerin rolünü vurgulamaktadır. Bunlar arasında öz yeterlik, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler bulunur. Özellikle ergenler ve üniversite öğrencileri arasında kariyer planlama ve keşif faaliyetlerini anlamak için kapsamlı bir çerçeve sağlar. Araştırmalar, bu teorik çerçevenin, öğrencilerin ve yetişkinlerin kariyer planlamaları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Rogers & Creed, 2011).

Kariyer Yapılandırma Modeli: Bu model, bireylerin kendi kariyer hikayelerini oluşturarak kariyerlerini nasıl şekillendirdiklerine odaklanır. Kariyer yapılandırma, kişisel deneyimler ve sosyal etkileşimler aracılığıyla kariyer kimliğinin sürekli olarak yeniden inşa edilmesini içerir. Bu yaklaşım, modern kariyer rehberliği pratiklerinde özellikle önemlidir çünkü bireysel farklılıkları ve sosyal değişkenleri hesaba katar (Guichard & Lenz, 2005).

Z Kuşağı İçin Dijital Kariyer Planlama Modelleri: Özellikle Z kuşağı için geliştirilen bu modeller, dijital teknolojinin ve değişen iş gücü dinamiklerinin kariyer planlaması üzerindeki etkilerini inceler. Bu araştırmalar, farklı kuşakların ihtiyaç ve beklentilerine uygun kariyer planlama araçları ve stratejileri geliştirilmesinin önemini vurgular (Umar, 2021).

Kelebek Modeli: Kariyerlerin Kelebek Modelinde lise öğrencilerinin kariyer planlamalarına nasıl uygulayabileceği tartışılmaktadır. Bu çalışma, kariyer planlama sürecine rastlantısal öğelerin dahil edilmesinin önemini vurgulayarak, öğrencilerin hem planlı hem de rastlantısal kariyer fırsatlarını nasıl değerlendirebileceğini göstermektedir (Borg, Bright, & Pryor, 2006). Makale, kariyer kararlarının yalnızca bilinçli planlamalarla değil, aynı zamanda beklenmedik olaylar ve fırsatlarla da şekillendiğini öne sürer. Kelebek Modeli, bu ikili yapıyı (planlama ve rastlantısallık) entegre ederek, öğrencilerin kariyer yollarını daha esnek ve adaptif bir şekilde yönetmelerine olanak tanır. Model, öğrencilerin kariyer gelişiminde karşılaşılabilecekleri beklenmedik durumlar ve fırsatlar karşısında nasıl proaktif davranabileceklerini ve bu durumların kariyer yollarını nasıl etkileyebileceğini ele alır.

Bu yaklaşım, kariyer danışmanlarının ve eğitimcilerin, öğrencilere daha dinamik ve kapsayıcı bir kariyer planlama süreci sunmalarına yardımcı olmak amacıyla kariyer eğitim programlarında ve danışmanlık uygulamalarında kullanılmaktadır. Özellikle, genç bireylerin kendilerini gelecekteki iş

piyasasına nasıl adapte edebileceklerini düşünmelerine yardımcı olan bu model, onlara esnek düşünmeyi ve fırsatlara açık olmayı da öğretir (Borg, Bright, & Pryor, 2006).

Bu teoriler ve modeller, bireylerin kariyer yollarını nasıl keşfettikleri ve yönettikleri üzerine derinlemesine bilgiler sunmaktadır. Kariyer danışmanları ve eğitimciler için bu teorik çerçeveler, etkili müdahaleler ve destek stratejileri geliştirmede önemli ilham kaynaklarıdır. Kariyer planlaması bireysel yetenekler, piyasa koşulları ve kişisel hedefler arasında dinamik bir denge kurmayı gerektirir. Bu nedenle bu teorilerin sürekli olarak güncellenmesi ve uyarlanması önemlidir. Sonuç olarak, kariyer planlama teorileri ve modelleri, iş gücündeki değişiklikleri, kültürel etkileri ve teknolojik ilerlemeleri yansıtarak çeşitli ve çok yönlüdür. Farklı yaşam evrelerinde bireylerin kariyerlerini etkin bir şekilde planlamalarını ve yönetmelerini sağlayacak teorik çalışmalar dünya literatüründe sürekli güncelliğini korumaktadır.

## **2.2. Gençler Üzerine Yapılmış (Kariyer Eksenli) İlgili Çalışmalar**

Gençlerin kariyer gelişiminde sosyoekonomik faktörler önemli bir rol oynamaktadır. Bu faktörler gençlerin kariyer hedeflerini, eğitim ve iş tercihlerini doğrudan etkileyebilir. İlgili literatürden çalışmalar konu bağlamlarıyla şu şekilde özetlenebilir:

Lozowiecka (2020), bireylerin kariyer gelişiminin sosyal ve ekonomik değişimlerin koşulları altında nasıl şekillendiğini incelemektedir. Çalışmalarında globalleşme, teknolojik ilerlemeler, demografik değişiklikler ve ekonomik dalgalanmalar gibi faktörlerin kariyer yolları üzerindeki etkileri ele alınır. Özellikle, bu tür dışsal faktörlerin bireylerin kariyer seçimleri, iş beklentileri ve mesleki adaptasyon süreçleri üzerinde nasıl belirleyici olduğu incelenir. Lozowiecka, bireylerin bu dışsal koşullara nasıl yanıt verdiklerini, hangi becerilerin önem kazandığını ve kariyer planlaması yaparken bu yeni gerçeklikleri nasıl entegre ettiklerini tartışır. Ayrıca eğitim sistemlerinin ve işgücü politikalarının, bu değişen koşullara uyum sağlamak için nasıl dönüştürülmesi gerektiği üzerinde durulur. Kısacası, bu eser, modern çağda kariyer gelişimini etkileyen anahtar faktörleri ve bireylerin, eğitimcilerin ve politika yapıcıların bu faktörlere nasıl proaktif bir şekilde adapte olabileceğini ele alarak, kariyer gelişimi teorilerine çağdaş bir bakış sunmaktadır (Lozowiecka, 2020).

Jeremy Staff ve diğerleri (2010), genç bireylerin erken dönem mesleki hedeflerindeki belirsizliği incelerler. Genç bireylerin erken dönem kariyer hedeflerindeki belirsizliğin iki temel nedeni üzerinde durulur: Rol arayışı ve amaçsızlık. Araştırma, bazı gençlerin bu belirsizliği, farklı meslek rollerini keşfetmek ve kendileri için en uygun olanı bulma süreci olarak kullandıklarını; diğerlerinin ise daha çok yönsüz ve kararsız kaldıklarını ortaya koymaktadır. Bu iki farklı yaklaşımın, gençlerin eğitim ve iş hayatları üzerinde uzun vadeli etkileri olduğu analiz edilir. Çalışma ayrıca, bu belirsizliklerin sosyoekonomik durum, eğitim fırsatları ve aile desteği gibi çeşitli dış faktörler tarafından nasıl şekillendirildiğini de incelemektedir. Araştırmacılar, gençlerin erken kariyer hedeflerindeki belirsizliğin, ileride daha sağlam ve bilinçli meslek seçimleri yapmalarına yardımcı olup olmadığı veya bu belirsizliğin onları daha az tatmin edici kariyer yollarına sürükleyip sürüklediği sorularını değerlendirirler. Sonuç olarak, bu çalışma, gençlerin kariyer gelişim sürecinde karşılaştıkları belirsizliklerin hem olumlu hem de olumsuz yönlerini ve bu sürecin nasıl yönetilebileceğine dair kapsamlı bir bakış açısı sunmaktadır (Staff, Harris, Sabates, & Briddell, 2010).

Flouri ve Buchanan (2002), ergenlerin kariyer olgunluğunda işle ilgili becerilerin ve kariyer rol modellerinin etkilerini incelemektedir. Araştırma, ergenlerin kariyer olgunluğunu, yani iş dünyasına ve kariyer planlamasına hazır olma durumlarını artırmada iş becerilerinin ve rol modellerin önemli faktörler olduğunu öne sürmektedir. Çalışmada, iş becerilerine sahip olmanın ve etkili rol modellere erişimin, ergenlerin kariyer kararlarına yön verme ve bu kararları uygulamaya koyma yeteneklerini geliştirdiği belirtilmektedir. Çalışma, ergenlerin kariyer olgunluğunu ölçmek için çeşitli psikolojik ve davranışsal ölçütleri kullanarak, bu ölçütler üzerinde iş becerileri ve rol modellerin etkisini de değerlendirmektedir. Bulgular, iyi geliştirilmiş iş becerilerine ve olumlu rol modellere sahip ergenlerin, kariyer planlama süreçlerinde daha olgun ve etkin olduğunu göstermiştir. Araştırma sonucunda ergenlik döneminde kariyer eğitimi ve rehberlik programlarının tasarımında iş becerilerinin ve rol modellerin entegrasyonunun önemi vurgulanmıştır. Bu bileşenlerin, ergenlerin kariyer planlama ve hazırlık süreçlerinde kendilerine daha fazla güvenmelerine ve daha bilinçli kararlar almalarına yardımcı olduğu sonucuna da varılmıştır (Flouri & Buchanan, 2002).

Kay, Shane ve Heckhausen (2017), gençlerin başarıya ulaşma konusundaki neden-sonuç inançlarının sosyoekonomik farklılıklarını ve bu inançların erken kariyer gelişimini nasıl tahmin ettiğini incelemektedir. Araştırma, farklı sosyoekonomik arka planlara sahip gençlerin başarıya ulaşmak için neyin önemli olduğuna dair inançlarını karşılaştırır. Özellikle, daha düşük sosyoekonomik statüye sahip gençlerin başarıyı daha çok şansa veya dışsal faktörlere bağladıklarını, daha yüksek sosyoekonomik statüye sahip gençlerin ise başarıyı bireysel çaba ve yetenekle ilişkilendirdiklerini gösterir. Çalışma, bu inançların gençlerin erken kariyer gelişimi üzerindeki etkilerini de inceler. Gençlerin başarıya ulaşma konusundaki neden-sonuç inançlarının, kariyer hedeflerini, motivasyonlarını ve iş arama davranışlarını nasıl etkilediği analiz edilir. Bulgular, bireysel çaba ve yetenek inancına sahip gençlerin, kariyerlerinde daha hızlı ilerleme gösterme eğiliminde olduklarını ortaya koyar. Sonuç olarak makale, gençlerin başarı hakkındaki neden-sonuç inançlarının, erken kariyer gelişiminde önemli bir rol oynadığını ve bu inançların sosyoekonomik statüyle şekillendiğini vurgular. Bu sonuçlar, kariyer rehberlik ve danışmanlık programlarının tasarımında gençlerin inanç sistemlerini ve sosyoekonomik arka planlarını dikkate almanın önemini göstermektedir (Kay, Shane, & Heckhausen, 2017).

Humlum v.d. (2007), kimlik ve kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi ekonomik teoriler çerçevesinde değerlendirir. Çalışmada, bireylerin kariyer seçimlerinin, kendilerini nasıl gördükleri ve toplum içinde nasıl algılanmak istedikleri ile yakından ilişkili olduğunu gösteren bulgular sunulmaktadır. Özellikle, bireylerin profesyonel kimliklerinin, kariyer seçimlerinde önemli bir motivasyon kaynağı olarak işlev gördüğü ve bu seçimlerin ekonomik sonuçlarını etkileyebileceği tartışılır. Çalışma aynı zamanda, farklı toplumsal ve kültürel grupların kariyer seçimleri üzerindeki etkilerini ve bu grupların üyelerinin ekonomik fırsatlara erişimindeki farklılıkları da incelemektedir. Toplumsal cinsiyet, etnik köken ve sosyoekonomik statü gibi faktörlerin bireylerin kariyer yollarını nasıl etkilediğine dair içgörülerin sunulduğu bu çalışma, bireylerin kariyer seçimlerinin anlaşılmasında kimlik ve toplumsal normların önemli rol oynadığını ve ekonomik analizin bu faktörleri dikkate almasının gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu tür bir yaklaşım, kariyer danışmanlığı ve eğitim politikalarının daha etkili şekilde tasarlanmasına katkı sağlaması açısından önemlidir (Humlum, Kleinjans, & Nielsen, 2007).

Bu çalışmalar, gençlerin kariyer gelişiminde sosyo-ekonomik faktörlerin karmaşık rolünü ortaya koymaktadır. Gençlerin eğitim ve kariyer hedeflerini anlamak için bu faktörlerin dikkate alınması gerekmektedir. Çalışmalar, gençlerin kariyer gelişimindeki sosyo-ekonomik etkenlerin rolünü belgelemiştir. Örneğin, ailelerin eğitim düzeyi ve ekonomik durumu, gençlerin kariyer hedeflerini ve ulaşabilecekleri imkanları önemli ölçüde etkilemektedir. Mentorluk ve ağ kurma (*network*) fırsatları sunan STK'lar, bu sosyal sermaye eksikliğini telafi ederek gençlerin daha geniş kariyer yollarına erişimini sağlar.

### **2.3. Sivil Toplum Kuruluşlarının Eğitim ve Kariyer Gelişimine Etkileri Hakkındaki Çalışmalar**

Sivil toplum kuruluşlarının eğitim ve kariyer gelişimine etkileri üzerine yapılan akademik çalışmalar, bu kuruluşların özellikle gençlerin kariyer ve eğitim yollarını şekillendirme konusunda önemli bir rol oynadığını göstermektedir. İlgili çalışmalardan bazı önemli bulgular şunlardır:

Olshan (2017), sanatçıların kariyer gelişimlerine yardımcı olmak için sivil toplum kuruluşları tarafından sunulan profesyonel gelişim programlarını incelemiştir. Bunun yanında sanat mezunu gençlerin sektöre geçişlerinde karşılaştıkları zorlukları ve bu zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olacak STK destek sistemlerini geniş bir çerçevede değerlendirmiştir. Çalışmada, kar amacı gütmeyen organizasyonlarda yani STK'larda sunulan profesyonel gelişim programlarının, genç sanatçıların kariyer yollarını nasıl etkileyebileceğini ve bu tür eğitimlerin önemini vurgulamaktadır (Olshan, 2017).

Bano (2008), Pakistan'da kar amacı gütmeyen eğitim STK'ları ile özel sektör arasındaki karşılaştırmada, STK'ların ve geleneksel gönüllü organizasyonların eğitim kalitesi üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde incelemiştir. Araştırma sonucunda, bu STK'ların eğitim sektörüne katkıları ve bu katkıların kalite üzerindeki etkileri olduğunu tespit etmiştir. Özellikle, bu tür organizasyonların yönetim yapıları, finansal sürdürülebilirlikleri ve politika yapma süreçlerine aktif katılımlarının, eğitim sektöründeki rollerini nasıl şekillendirdiği üzerinde durmuştur (Bano, 2008).

*“Non-Governmental Organisations (NGOs) and Their Part towards Sustainable Community Development,”* başlıklı ve sürdürülebilir toplum gelişimine katkıda bulunan STK'ların rollerinin incelendiği bu çalışmada, STK'ların toplulukların ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirliğini nasıl desteklediğini ve bu süreçte karşılaştıkları zorluklar incelenmiştir. Çalışma, STK'ların toplum gelişimi üzerindeki etkili ve olumlu rolünü vurgulamış ve bu organizasyonların karşılaştığı en büyük engellerin, kaynak kısıtlılıkları ve politik baskılar olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte çalışmada STK'ların toplum gelişiminde merkezi bir noktayı oluşturan eğitim ve kariyer destekleri konusunda toplum lehine gerekliliğine de dikkat çekilmektedir (Abiddin, Ibrahim & Abdul Aziz, 2022).

Amerika Birleşik Devletleri'nde hukuk eğitimi alanında uzmanlaşmış STK'ların, yükseköğretim kurumlarına eğitim kalitesinin kontrolü, kabul sınavlarının organizasyonu, etkili yönetim, bilimsel gelişmelerin teşviki, mezunların istihdamı ve genç profesyonellerin eğitimi gibi alanlarda yardım sağladığı gözlemlenmiştir (Yunusov, 2021). Ayrıca, üniversitelerdeki gençlik örgütlerinin gelişim koşulları üzerine yapılan bir çalışmada, bu tür örgütlerin öğrencilerin artan ihtiyaçlarını büyük ölçüde karşıladığı, ancak aynı zamanda öğrenci yönetimi ve ideolojik eğitim üzerinde olumsuz etkiler de yaratabileceği belirtilmektedir (Jin, Yang & Yuan, 2016). Uluslararası

alanda ise, STK'ların eğitim sonuçları üzerindeki etkileri incelenmiş ve bu örgütlerin eğitim harcamaları, eğitim yardımları, orta ve yükseköğretim kayıtları ve kadınların orta ve yükseköğretimdeki payı gibi eğitim sonuçlarıyla pozitif bir ilişkisi olduğu bulunmuştur (Bromley, Schofer & Longhofer, 2018).

Gana'da yapılan bir çalışmada da STK'ların özellikle kırsal bölgelerdeki eğitim sistemine etkilerini ve bu kuruluşların Eğitim Bakanlığı ve ortak liderlerle koalisyon oluşturarak eğitim kalitesini artırmak için nasıl bir tamamlayıcı otorite olabileceği incelenmiştir (Okine, 2022).

Bu çalışmaların genel bir değerlendirmesi; STK'ların eğitim sistemlerine katkılarının çeşitli yönlerde olduğunu ve bu katkıların hem yerel hem de uluslararası düzeyde eğitim politikalarını ve uygulamalarını şekillendirmede önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu kuruluşlar, eğitim kalitesini artırma, eğitim erişimini genişletme ve eğitimde fırsat eşitliğini sağlama gibi konularda etkili olabilmektedirler. Buradan yola çıkarak eğitim alanında etkinliğini sürdüren STK'ların aynı düzeyde gençlerin kariyer yolculuklarında da aktif bir şekilde yer aldıkları literatürde gözlemlenmiştir.

#### 2.4. Konu ile İlgili Ulusal Çalışmalar

Türkiye örneğinde, çeşitli STK'ların gençlerin sosyal girişimcilik ve teknoloji alanlarında yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı oldukları ve çeşitli programlar uyguladıkları görülmüştür. Bu tür programlar, gençlerin kariyer planlarını genişletmelerine ve yeni ekonomik sektörlere adapte olmalarına olanak tanımaktadır. Diğer ülkelerden örneklerle karşılaştırıldığında, Türkiye'deki STK'ların gençlere sağladığı destekler benzer ülkelerle paralellik gösterir ancak yerel kültürel ve ekonomik koşullara özgü uyarlamalar da içerdiği literatür incelemelerinde gözlemlenmiştir.

Owen v.d.'nin (2011) çalışmasında, Türkiye'deki kariyer gelişimi ve meslek danışmanlığının evrildiği süreçler incelenmiştir. Kariyer danışmanlığının eğitim sistemlerine entegrasyonu ve profesyonel uygulamaların gelişimi üzerinde durulmuştur. STK'ların, mesleki entegrasyonda ve oryantasyonda gençlere yönelik kariyer danışmanlığı konusunda önemli destekler sağladığı bildirilmiştir (Owen, Korkut-Owen, & Kurter, 2011).

Türkiye'deki üniversitelerde turizm öğrencileri üzerine yapılan bir çalışmada, akademik memnuniyetin öğrencilerin kariyer planlama süreçlerine olan katılımlarını artırdığı ve bu süreçte daha aktif rol almalarını sağladığı belirtilmektedir. Ayrıca, öğrencilerin akademik beklentilerinin yüksek olmasının, onların kariyer planlamalarına olan ilgilerini ve motivasyonlarını artırdığını göstermektedir. Çalışma, bu ilişkileri detaylı istatistiksel analizler ve anket verileri ile destekler, böylece eğitim kurumlarına ve politika yapıcılara öğrencilerin akademik deneyimlerini iyileştirmek için kullanabilecekleri veriler sunar. Sonuç olarak, bu çalışma, eğitim kalitesinin ve öğrenci memnuniyetinin, üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması üzerindeki etkisinin altını çizmekte ve turizm eğitimi veren kurumların bu faktörleri dikkate alarak eğitim stratejilerini şekillendirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Bu tür bir yaklaşım, öğrencilerin hem akademik hem de profesyonel gelişimlerini destekleyerek onların iş piyasasına daha hazır hale gelmelerine yardımcı olabilir. Bunun yanında STK'lardan alınacak profesyonel desteklerle kariyer planlamasının tabana yayılıp somutlaşacağına önemli bir göstergesi olduğu görülmüştür (Demir ve Demir, 2016).



Türkiye'deki gençlerin sivil ve siyasi katılımları üzerine yapılan başka bir çalışma, Türkiye'de kadınların ve gençlerin sivil ve siyasal katılımlarını kamu otoriteleri ve STK'lar perspektifinden incelemiştir. Çalışma, bu demografik grupların siyasi ve sivil süreçlere katılım düzeylerini ve karşılaştıkları engelleri ele almakta ve bu süreçlerdeki katılımı teşvik etmek için kamu ve STK'ların aldığı veya alması gereken rol ve önlemleri değerlendirmektedir. Araştırma, kadınların ve gençlerin siyasi ve sivil arenada yeterince temsil edilmediklerini ve bu durumun çeşitli sosyal, ekonomik ve kültürel faktörlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Şener, kamu otoriteleri ve STK'ların bu grupların daha aktif bir şekilde katılımını sağlamak için gerekli politika ve programları geliştirmede yeterli olmadığını belirtir. Çalışma, etkili katılım için gereken stratejilerin ve politikaların belirlenmesinde bu grupların seslerinin daha fazla işitilmesi gerektiğini vurgular. Sonuç olarak, çalışmada, Türkiye'de kadınların ve gençlerin sivil ve siyasal katılımlarını artırmak için hem kamu sektörünün hem de STK'ların daha koordineli ve kapsayıcı bir yaklaşım benimsemesi gerektiğine işaret edilmektedir. Bu tür bir yaklaşım, bu grupların karşılaştığı engellerin üstesinden gelmelerine yardımcı olabilir ve daha demokratik bir toplum yapısının gelişimine katkıda bulunabilir ve de STK'ların gençlerin toplumsal ve siyasi yaşama katılımlarını teşvik etmede önemli roller üstlendiğini ortaya koymuştur. Bu katılımların, gençlerin kariyer planlamalarını da dolaylı olarak etkileyebildiği gözlemlenmiştir (Şener, 2014).

STK'lar tarafından yürütülen kariyer gelişimi programlarının etkinliği üzerine yapılan başka bir çalışma, bu programların gençlerin iş bulma süreçlerine olumlu etkilerde bulunduğunu göstermiştir. Çalışma, STK'ların gençlerin kariyer planlamalarına nasıl katkıda bulunabileceğini detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu çalışma doğrudan Türkiye özelinde gerçekleştirilmemiş olsa da elde edilen bulgular Türkiye eksenli çalışmalar ile aynı paralellikler göstermiştir (Febiula, 2011).

Türkiye'deki gençlerin sosyal girişimcilik ve teknoloji alanlarında gelişimine destek olan STK'lar üzerine yapılan akademik çalışmalardan olan Atsan'ın (2022) yürüttüğü araştırma, bu kuruluşların etkinliklerini ve karşılaştıkları zorlukları ele almış ve STK'ların genç girişimciliği destekleme ve yaygınlaştırma rollerini incelemiştir. Bu çalışmada, farklı kurum temsilcilerine yönelik bir anket kullanılarak, genç girişimcilik faaliyetlerinin koordinasyonu ve çatı kuruluşlar oluşturulması ihtiyacı vurgulanmaktadır.

Bir diğer araştırma da Türkiye'deki sosyal yenilik uygulamalarına odaklanarak, STK'ların ve özel sektör kuruluşlarının bu alandaki rollerini karşılaştırmalı bir çerçevede incelemiştir. Araştırma, sosyal girişimciliğin yerel dinamiklerle nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır. Çalışma, farklı sosyal inovasyon projelerini incelerken, bu projelerin ortak özelliklerini ve Türkiye'deki sosyal inovasyon ekosisteminin nasıl işlediğini analiz etmektedir. Sonuçlar, Türkiye'nin sosyal inovasyon alanında potansiyelinin olduğunu ve bu alanda etkili uygulamaların gerçekleştirilebileceğini göstermektedir. Ayrıca, Türkiye'nin bu alandaki deneyimlerinin, uluslararası sosyal inovasyon çabalarına katkı sağlayabileceğini öne sürmektedir. Bu çalışmadaki değerlendirme, STK'ların, Türkiye'nin sosyal inovasyon alanındaki mevcut durumunu anlamak ve gelecekteki sosyal inovasyon girişimlerini şekillendirmek için önemli bir kaynak olarak değerlendirmenin yanında üstlenmiş olduğu yerel dinamikleri ve potansiyelleri keşfetme konusundaki yeteneklerinin gençlerin kariyer geliştirmelerinde lehte kullanılacak önemli bir organizasyon olduğudur (Yıldırım ve Aşkun, 2017).

Türkiye'deki sosyal girişimler ve sivil toplum kuruluşlarının (STK) tercih edilirliklerini karşılaştıran bir diğer çalışma da Surmeli'ye (2017) aittir. Çalışmanın temel amacı, sosyal etki yaratmada sosyal girişimlerin STK'lar için bir alternatif olup olamayacağını ve bu tercihlerin nedenlerini araştırmaktır. Çalışma, sosyal girişimlerin özellikle gençler arasında popüler olduğunu ve sosyal sorunların çözümüne katkı sağlama potansiyeli taşıdığını ortaya koymaktadır. Sosyal girişimlerin STK'lara kıyasla daha tercih edilir olduğu ve bu tercihin, sosyal girişimlerin sunduğu somut etkiler ve tüketici ihtiyaçlarını karşılama kapasitelerine bağlı olduğu görülmektedir. Bu bulgular, sosyal girişimlerin, özellikle maddi imkanları kısıtlı bireyler ve gençler için sosyal etki ve hayırseverlik eylemlerini artırma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir (Surmeli, 2017).

Teknoloji ve Girişimcilik Eğitimi Türkiye Teknoloji Takımı (T3) Vakfı'nın Türkiye'deki gençlere yönelik teknoloji ve girişimcilik eğitimleri, STK'larca yapılan çalışmalarda ve programlarda gençlerin kariyer potansiyellerini nasıl artırdığını ve toplumsal değişimde nasıl bir rol oynadıklarını ortaya koymaktadır (<https://www.t3vakfi.org/tr/>, 2024). T3 Vakfı tarafından gerçekleştirilen eğitim programlarının içeriği ve katılımcıların geri bildirimlerine dayanarak STK'ların bu alandaki etkinlikleri gözlemlenmiştir.

Bunun yanında Türkiye Gençlik STK'ları Platformu (TGSP) tarafından Türkiye genelinde (81 İl) uyguladığı Gençlik Liderlik Eğitimi Programı (GLEP) ile gençlerin organizasyonel liderliklerini geliştirmenin yanı sıra özgeçmişlerine fayda sağlayacak liderlik becerileri kazanmalarına yardımcı olunan ulusal etkinlikler ve eğitim faaliyetleri düzenlenmektedir. Bu faaliyetler, mentorluk hizmetlerinin sunulduğu bir skala içerisinde sürdürülebilirliği gençlerin kariyer ilerlemelerine bağlı bir şekilde devam ettirilmektedir (<https://tgsp.org.tr/tr/m/proje/genclik-liderligi-programi>, 2024). Bu organize çalışma da gençlerin kariyer planlamasında STK faktörünü bizlere göstermesi açısından önemlidir.

Balaban ve İnce (2015) tarafından yapılan ve Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı'nı (TEGV) konu alan araştırma, Türkiye'deki gençlerin sivil toplum kuruluşlarında gönüllü olarak katılımını ve bu faaliyetlerin gençlerin kişisel ve toplumsal gelişimlerine etkilerini ele almaktadır. Çalışma, Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) örneğini kullanarak, gençlerin gönüllülük algısını ve gönüllülük faaliyetlerinin toplumsal yapının güçlendirilmesine olan katkılarını incelemektedir. Bu tür faaliyetlerin gençlerin kişisel gelişimini ve toplumsal bütünleşmeyi nasıl teşvik ettiğini ve katılımçılık alanında gençleri nasıl aktif hale getirdiğini vurgulamaktadır. Çalışma, gençlerin gönüllü faaliyetlere katılımının yalnızca kişisel gelişimlerine değil, aynı zamanda toplumsal entegrasyon ve aktif vatandaşlık bilincinin artırılmasına da önemli katkılar sağladığını ortaya koymuştur. Ayrıca, gönüllü faaliyetlerin gençler üzerindeki psiko-sosyal etkileri ve bu etkilerin toplum genelinde nasıl bir pozitif yansıma yarattığı üzerinde durulmuştur. Çalışma, gençlerin gönüllülük faaliyetlerine katılımını teşvik etmek ve bu faaliyetlerin toplum üzerindeki olumlu etkilerini maksimize etmek için politika önerileri ve stratejik yaklaşımlar sunmaktadır. Bu çalışma, gençlerin sivil toplum kuruluşlarındaki rolünün daha iyi anlaşılması ve bu alandaki politika yapıcıların bilgi ve stratejilerinin geliştirilmesi açısından bilgiler sağlamanın yanında eğitim odaklı bir STK'nın gençlerin eğitimleri ile paralel olarak kariyer planlamalarına olan faydalarını da somut bir şekilde göstermiştir.

Vatansever ve Ceylan (2021) tarafından gerçekleştirilen bir başka araştırmada e-mentorluk kavramını ve bu sürecin STK'lar aracılığı ile yönetilmesi sonucunda genç bireylerin kariyer

gelişimine etkileri incelenmiştir. E-mentorluk, çevrimiçi ortamda deneyimli bireylerle daha az deneyimli bireyler arasında kişisel ve uzun süreli bir mentorluk ilişkisi kurulmasını amaçlayan bir yöntem olarak tanımlanır. Araştırma, e-mentorluğun, mentorların rehberliği ve destekleyici iletişim tarzları aracılığıyla öğrencilerin meslek seçimlerine yardımcı olduğunu ve kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Araştırmanın örneklemini, bir STK'nın kurduğu e-mentorluk platformu aracılığıyla destek alan 14-30 yaş aralığındaki gençler oluşturmuştur. Bulgular, mentorların katılımcılara kariyer seçimlerinde yol gösterici bir tavır sergileyerek, gençlerin zihinlerindeki soruları yanıtlamaya çalıştıklarını ve bu sürecin gençlerin kariyer gelişimlerine destek sağladığını ortaya koymaktadır. Özellikle, mentorların yakın- samimi iletişim tarzları ve tecrübeleri, onların "öğretmen" rolünde etkili olduklarını belirtir. Bu çalışma, e-mentorluğun gençlerin profesyonel kimliklerini geliştirme ve kariyer yollarını şekillendirme süreçlerinde ne kadar değerli olabileceğine dair önemli bir perspektif sunmaktadır. E-mentorluk, mentor ve menti arasında esnek bir iletişim ve etkileşim sağlayarak, gençlerin kariyer gelişimlerine katkıda bulunmanın yanı sıra profesyonel ağlarını genişletmelerine olanak tanınması önemini yanında çalışma ile STK'lar aracılığı ile bu hizmetlerin yaygınlaştırılmasının ve de pratikliğinin sonuçları gözlemlenmiştir.

Türkiye'de, STK'lar gençlerin sosyal girişimcilik ve teknoloji becerilerini geliştirmede önemli bir rol oynamaktadır. Bu programlar, gençlerin kariyer planlarını genişletmelerine ve yeni ekonomik sektörlere uyum sağlamalarına yardımcı olur. Türkiye'deki STK'ların sağladığı destek, yerel kültürel ve ekonomik koşullara özgü uyarlamalar içerir ve diğer ülkelerde görülen modellerle benzerlikler taşır fakat coğrafi ve kültürel endeksler gözetilerek programlar özelleştirilmiştir. Bu bağlamda, Türkiye'deki akademik çalışmalar, gençlere yönelik olarak sunulan bu tür programların sadece bireysel yeteneklerin gelişimine değil, aynı zamanda gençlerin toplumda aktif ve etkili roller üstlenmelerine olanak tanıdığını göstermektedir. Bununla birlikte, bu tür programların etkinliği ve sürdürülebilirliği üzerine daha fazla araştırma yapılması gerektiği vurgulanmaktadır.

### **3. BULGULAR ve TARTIŞMA**

#### **3.1. Sivil Toplum Kuruluşlarının Eğitim ve Kariyer Gelişimine Katkıları**

Literatür taraması, Türkiye'deki ve dünya genelindeki STK'ların gençlerin eğitim ve kariyer gelişimine sağladığı katkıların geniş kapsamlı olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle, bu kuruluşların sunduğu kariyer danışmanlığı, mesleki eğitim programları ve mentorluk hizmetleri, gençlerin iş piyasasına entegrasyonu konusunda önemli bir destek sağlamaktadır. Bulgular, bu tür desteklerin gençlerin kariyer kararlarına pozitif etkilerde bulunduğunu ve iş bulma süreçlerinde onları güçlendirdiğini göstermektedir.

STK'lar, özellikle kırsal ve yoksul bölgelerde eğitim erişimini artırmada etkin kuruluşlar arasındadır. Bu kuruluşlar, okul öncesi eğitimden yükseköğretime kadar olan süreçte destekleyici programlar sunarak, eğitimde fırsat eşitliğini sağlamaya çalışırlar. Genelde bu tip programlar kırsaldaki eğitim kurumlarına materyal desteği sağlanması olarak bilirse de günümüzde bu programların genellikle eğitsel altyapıyı güçlendirmeye yönelik inisiyatiflere dönüştüğü görülmüştür. STK'lar, eğitimde kaliteyi artırıcı projeler geliştirerek, öğrencilere nitelikli eğitim imkanları sunmaya yönelik programları rutin faaliyetlere dönüştürme içerisinde olmuşlardır. Özel

eğitim gereksinimleri olan bireyler için özel programlar, mesleki ve teknik eğitim fırsatları gibi alanlarda da aktif rol oynamaları bu hususu destekleyen bir unsurdur.

Kariyer gelişimi konusunda STK'lar, özellikle gençler ve kadınlar başta olmak üzere dezavantajlı gruplara mesleki eğitim programları ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sunarlar. Bu hizmetler, bireylerin iş bulma kapasitelerini artırır ve daha rekabetçi iş piyasalarına girişlerini kolaylaştırır. Profesyonel ağların oluşturulmasında da STK'lar önemli bir rol oynar. Konferanslar, seminerler ve çalıştaylar düzenleyerek bireylerin sektör profesyonelleriyle tanışmalarına ve deneyim paylaşımında bulunmalarına olanak sağlarlar. Sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri, sosyal sermayeyi artırmada ve toplumsal katılımı teşvik etmede kritik bir öneme sahiptir. Eğitim ve kariyer odaklı programlar aracılığıyla, bireyler arası bağları güçlendirir ve topluluk içindeki iş birliğini ve dayanışmayı teşvik eder. STK'lar, eğitim ve kariyer gelişimine sundukları çeşitli desteklerle bireylerin ve toplumların gelişimine katkıda bulunmaktadır. Bu kuruluşların, eğitimden kariyer gelişimine kadar geniş bir spektrumda hizmet vererek, daha adil ve kapsayıcı bir toplum yapısının oluşumunu desteklemeleri de bir diğer etkidir.

### 3.2. STK'ların Rol Modeller ve Mentorluk Sağlama Kapasitesi

Mentorluk, kişisel gelişim ve kariyer planlama konularında birebir destek sağlama pratiğidir. STK'lar, profesyonelleri ve deneyimli kişileri mentor olarak eğiterek, onları gençlerle ve kariyerine yön vermek isteyen bireylerle eşleştirir. Bu mentor-menti ilişkileri, kariyer yollarını şekillendirme, profesyonel becerilerin geliştirilmesi ve zorlukların üstesinden gelme konularında kritik rol oynar. STK'lar, mentorluk ve rol model sağlama faaliyetleri aracılığıyla toplumsal katılımı teşvik eder. Bu programlar, katılımcıların sosyal ağlarını genişletir ve farklı topluluklar arasında köprüler kurar. Etkileşim, sosyal sermayenin artmasına ve toplumsal bağların güçlenmesine olanak tanır. Mentorluk, özellikle iş dünyasında ve akademik kariyerlerde önemli bir adımdır. Mentorlar, mentilere endüstri standartları, etkili iletişim teknikleri ve ağ oluşturma stratejileri gibi konularda rehberlik eder. Bu süreç, bireylerin profesyonel gelişimine doğrudan katkı sağlar ve kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur.

Araştırmalar, gönüllülerin merkezi rolünün STK'ların organizasyonel kültürü üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Gönüllülerin motivasyonlarını, rollerini ve ödülleri anlamının önemi vurgulanmaktadır. Gönüllü gruplar içinde bireysel gönüllülerin liderlik becerilerini geliştirmek için özgün stratejiler belirlenmiştir. Bu stratejiler paylaşılan liderliği teşvik etmeyi ve liderlik kimliğini güçlendirmeyi içerir.

Analiz edilen veriler (literatür), STK'ların gençlere rol model ve mentor sağlama kapasitesinin, bu bireylerin kariyer gelişimleri üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. STK'ların gönüllü katılımlarını etkin bir şekilde değerlendirmeleri için yapılandırılmış eğitim, liderlik geliştirme ve stratejik mentorluk ihtiyacını vurgulamakta olup, çeşitli organizasyonel ortamlarda gönüllü çabalarının olumlu etkisini en üst düzeye çıkarmaya yöneliktir. Mentorlar, gençlere mesleki rehberlik sunmanın yanı sıra, ağ kurma (*network*) ve profesyonel dünyayla etkileşim fırsatları da sağlarlar. Yapılan çalışmalar, mentorluk ve ağ oluşturma programlarına katılan gençlerin, katılmayanlara göre daha yüksek iş tatmini ve kariyer başarısı yaşadığını ortaya koymaktadır. STK'lar tarafından gerçekleştirilen süreç odaklı mentorluk modeli, kişisel, bağlamsal ve ilişkiyel

faktörlerin mentorluk sürecini nasıl etkilediğini ve bu süreçlerin bilişsel, duygusal ve davranışsal sonuçlarını olumlu yönde etkilemektedir.

### **3.3. Sosyo-Ekonomik Etkiler ve Toplumsal Katılım**

STK'ların gençlerin kariyer planlamasına katkıları sadece bireysel düzeyde kalmayıp, aynı zamanda genişleyerek sosyo-ekonomik etkiler oluşturmaktadır. Bu kuruluşlar, gençlerin toplumsal katılımını ve ekonomik bağımsızlıklarını artırmakta, böylece genel ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, dezavantajlı gruplara yönelik programlar, bu grupların işgücü piyasasına entegrasyonunu destekleyerek sosyal adalet ve eşitliği teşvik etmektedir. Bu etkiler, STK'ların yerel ve küresel ölçekte nasıl önemli sosyo-ekonomik değişikliklerin ve toplumsal katılımın katalizörü olabileceğini gösterir. Ancak bu etkilerin gerçekleşme derecesi, STK'ların kapasitesi, yerel şartlar, siyasi iklim ve toplumun bu kuruluşlara verdiği destek gibi faktörlere bağlı olarak değişebilir.

### **3.4. STK'ların Uygulamalı Kariyer Rehberliği Programlarının Etkinliği**

Uygulamalı kariyer rehberliği ve işe yerleştirme programları, özellikle teknoloji ve girişimcilik alanlarında, gençlerin yeni ekonomik sektörlerle adapte olmalarını sağlamakta ve bu alandaki kariyer fırsatlarını genişletmektedir. Örneğin, Türkiye'deki teknoloji odaklı STK'lar tarafından sunulan eğitimler, genç profesyonellerin bu dinamik sektörde rekabetçi kalabilmelerini desteklemektedir. Bu programların genel etkinliği, katılımcıların demografik özellikleri, programın içeriği, uygulama süresi ve yerel iş piyasası koşulları gibi faktörlere bağlıdır. Ayrıca, programın başarısını değerlendirmek için katılımcıların işe yerleştirme oranları, işte kalma süreleri ve kariyer ilerlemeleri gibi sonuçlar dikkate alınabilir.

### **3.5. Sivil Toplum Kuruluşlarının Gençlerin Kariyer Planlamalarındaki Roller**

Araştırma bulgularına göre, STK'lar özellikle aşağıdaki alanlarda gençlere kariyer süreçlerinde destek sağlamaktadır:

\*Bilgi ve Farkındalık Yaratma: STK'lar, gençlere yönelik düzenledikleri seminerler, atölye çalışmaları ve bilgilendirici oturumlarla kariyer olanakları hakkında bilgi sunmaktadırlar. Bu tür etkinlikler, gençlerin mevcut iş piyasası hakkında daha geniş bir perspektife sahip olmalarını sağlar ve farklı kariyer yolları hakkında onları bilinçlendirir.

\*Becerilerin Geliştirilmesi: Çeşitli eğitim programları aracılığıyla, gençlere iş dünyasında gerekli olan teknik ve yumuşak beceriler aktarılır. Bu beceriler arasında eleştirel düşünme, problem çözme, etkili iletişim, liderlik ve takım çalışması gibi yetkinlikler yer alır.

\*Mentorluk ve Rehberlik: Deneyimli profesyonellerin mentorluk yapması, gençlerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında yol gösterici bir rol oynar. Mentorlar, gençlere kariyer planlamaları konusunda birebir destek sağlar, deneyimlerini paylaşır ve onları motive etme konularında gelişim desteği sağlarlar.

\*Ağ Kurma İmkanları: STK'lar, gençlerin sektör liderleri, potansiyel işverenler ve kendi alanlarındaki diğer profesyonellerle tanışmalarını sağlayan etkinlikler düzenler. Bu tür etkinlikler, gençlerin iş bulma ve kariyer fırsatlarına erişimini artırır.

\*Staj ve İş Deneyimi Fırsatları: Bazı STK'lar, gençlerin gerçek iş ortamlarında deneyim kazanmaları için staj ve gönüllü çalışma programları sunarlar. Bu programlar, gençlerin öğrendikleri teorik bilgileri pratiğe dökme ve iş dünyası tecrübesi edinme fırsatı sağlar.

\*Sürekli Destek ve İzleme: Programların bitiminden sonra da gençlerin kariyer gelişimini sürekli olarak izleyen ve destekleyen STK'lar, gençlerin iş piyasasına adaptasyon sürecinde etkili bir destek mekanizması oluşturur.

\*Çok Disiplinli Yaklaşımlar: Kariyer planlaması programları, sadece iş bulma üzerine odaklanmak yerine, gençlerin kişisel gelişimlerini de destekleyen çok yönlü yaklaşımlar benimser. Bu yaklaşımlar içerisinde zaman yönetimi, stres yönetimi ve iş-yaşam dengesi gibi yaşam becerilerinin öğretimi de bulunabilir.

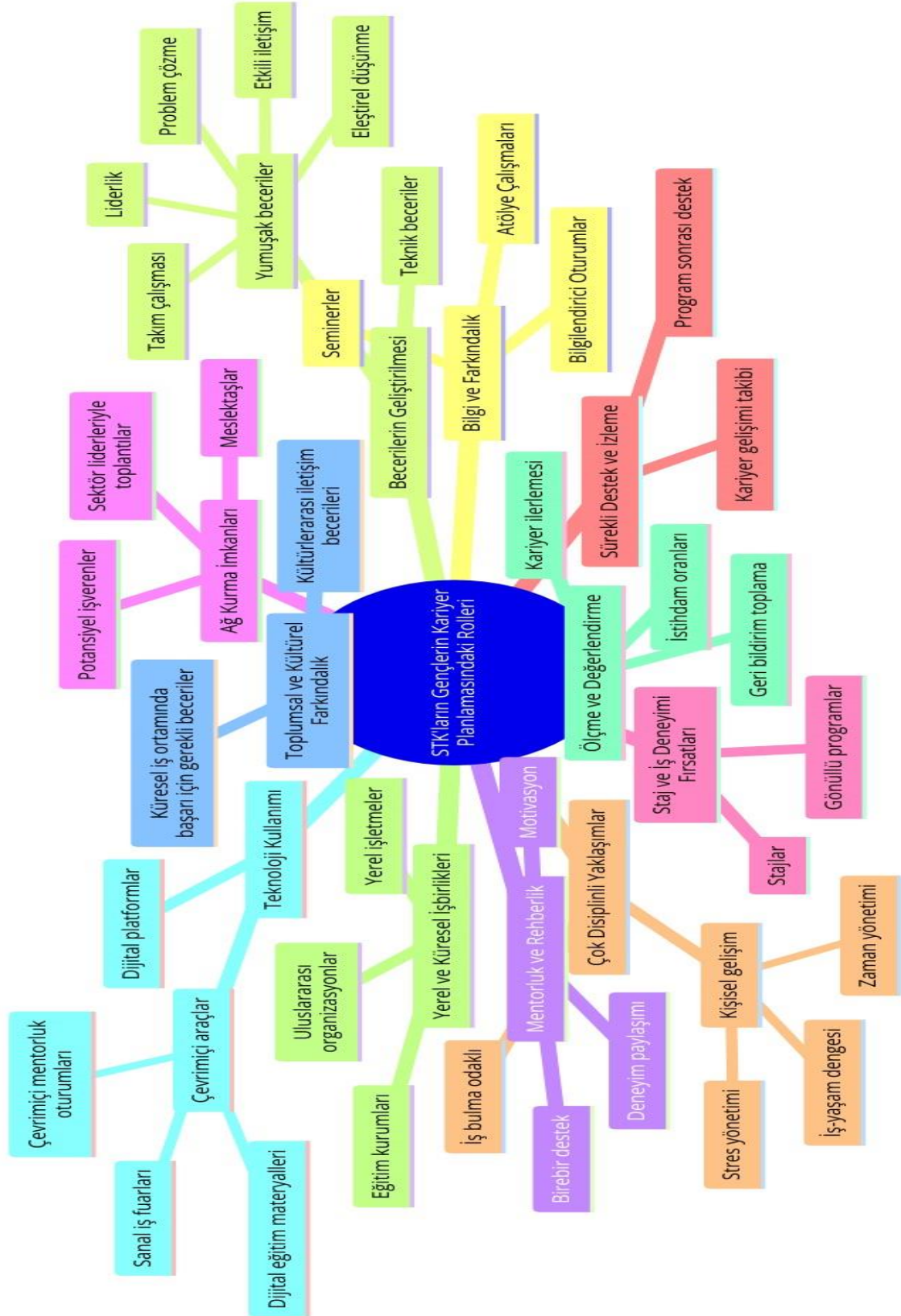
\*Yerel ve Küresel İşbirlikleri: STK'lar, yerel işletmeler, eğitim kurumları ve diğer uluslararası organizasyonlarla işbirlikleri geliştirerek, gençlere daha geniş bir kariyer ağı sunabilir. Bu tür işbirlikleri, gençlerin ulusal ve uluslararası kariyer fırsatlarına erişimini genişletir.

\*Ölçme ve Değerlendirme: Programların etkinliğini ölçmek ve sürekli iyileştirmek için, katılımcılardan alınan geri bildirimler, işe yerleşme oranları ve kariyer ilerleme durumları gibi metrikler kullanılır. Bu değerlendirme süreçleri, programların daha etkili hale getirilmesine olanak tanır.

\*Teknoloji Kullanımı: Dijital platformlar ve çevrimiçi araçlar, kariyer rehberliği hizmetlerinin daha geniş bir kitleye ulaşmasını sağlar. Eğitim materyallerinin dijitalleştirilmesi, çevrimiçi mentorluk oturumları ve sanal iş fuarları gibi yenilikler, gençlerin teknolojiyi kullanarak kariyer planlama süreçlerine aktif olarak katılımını teşvik eder.

\*Toplumsal ve Kültürel Farkındalık: Programlar, gençlerin çeşitli toplumsal ve kültürel bağlamlarda nasıl etkin rol alabilecekleri konusunda bilinçlendirir. Bu, kültürlerarası iletişim becerilerinin geliştirilmesi ve global bir iş ortamında başarılı olabilmek için gerekli donanımın sağlanmasını içerir.

**Şekil 1:** STK'ların Gençlerin Kariyer Planlamasındaki Rollerine İlişkin Diyagram



STK'ların gençlerin kariyer planlamalarına sağladığı bu kapsamlı destek, gençlerin sadece iş bulmalarına değil, aynı zamanda iş hayatında ve kişisel gelişimlerinde uzun vadeli başarılar elde etmelerine yardımcı olur. Bu süreçler, gençlerin topluma katkıda bulunan bireyler olarak yetişmelerini ve ekonomik olarak bağımsız hale gelmelerini sağlar. Bu nedenle, STK'ların bu

alandaki faaliyetleri, toplumsal kalkınmanın ve ekonomik büyümenin önemli bir parçası olarak kabul edilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Türkiye'deki ve global çerçevedeki sivil toplum kuruluşlarının gençlerin kariyer planlaması süreçlerinde nasıl bir rol oynadığını literatür taraması yoluyla incelemiştir. Bulgular, STK'ların gençlere kariyer danışmanlığı, mentorluk, mesleki eğitim ve ağ kurma gibi çeşitli destekler sağladığını göstermiştir. Bu hizmetler, gençlerin iş piyasasına daha hazırlıklı girmelerini sağlamakta ve kariyer gelişimlerine olumlu katkılarda bulunmaktadır.

Bulgular, STK'ların gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu destekleme ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunma kapasitelerini vurgular. Bu kuruluşlar, gençlere yönelik kariyer rehberlik hizmetleri ve mesleki eğitim programları ile iş bulma süreçlerini hızlandırır ve gençlerin iş piyasasına daha hazırlıklı girmelerini sağlar. Bu durum, gençlerin toplumsal katılımını artırarak ekonomik bağımsızlıklarını teşvik eder ve sosyo-ekonomik gelişmeye doğrudan katkıda bulunur. STK'ların gençlere sağladığı hizmetlerin kalitesi ve erişilebilirliği konusunda da eleştiriler bulunmaktadır. Bazı durumlarda, bu hizmetlerin sürdürülebilirliği ve etkinliği, kaynak kısıtlılıkları nedeniyle sorgulanabilir. Bu eleştiriler, STK'ların finansman modellerinin ve hizmet sunum stratejilerinin iyileştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

STK'ların gençlere sağladığı destekler, onların sosyal ve ekonomik anlamda güçlenmelerine yardımcı olmaktadır. Bu destekler, özellikle dezavantajlı gençler için hayati önem taşımakta ve onların toplumda daha etkin roller almasına olanak tanımaktadır. Ancak, bu kuruluşların sunduğu hizmetlerin kalitesi ve sürekliliği konusunda bazı sınırlılıklar da bulunmaktadır. Bu sınırlılıkların etkinlik düzeyinde en aza indirilmesi adına ve gençlere kariyer planlaması konusunda yardımcı olan STK'lara ilişkin birtakım öneriler sunulabilir. Bunlar;

\*Kaynakların Artırılması: STK'ların daha etkili programlar sunabilmesi için gerekli finansal ve insan kaynaklarının artırılması önemlidir. Hükümet destekleri ve özel sektör işbirlikleri bu kaynakların sürdürülebilirliğini sağlayabilir.

\*Programların Çeşitlendirilmesi: Gençlerin farklı ihtiyaç ve beklentilerine yanıt verebilmek için sunulan programların çeşitlendirilmesi gerekir. Özellikle teknoloji ve dijital beceriler alanında yeni programlar geliştirilmelidir.

\*Erişim ve Kapsayıcılık: Tüm gençlerin STK programlarından faydalanabilmesi için erişim ve kapsayıcılık politikalarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Kırsal ve dezavantajlı bölgelerde yaşayan gençlere yönelik özel stratejiler geliştirilmelidir.

\*Etki Değerlendirme Çalışmaları: STK'ların sunduğu hizmetlerin etkinliğini ölçmek ve iyileştirmek için düzenli etki değerlendirme çalışmaları yapılmalıdır. Bu çalışmalar, programların sürekli iyileştirilmesine olanak tanıyacak ve daha başarılı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

\*STK ve Hükümet İş Birlikleri: STK'ların hükümetle iş birlikleri kurarak daha geniş kapsamlı ve etkili programlar oluşturması.



Bu çalışmanın literatür bazlı bir araştırma olması nedeniyle, elde edilen bulguların uygulamalı araştırmalarla desteklenmesi de ayrı bir önem taşımaktadır. Yapılacak çalışmaların, farklı coğrafi ve kültürel kontekstlerde STK'ların gençlerin kariyer planlamaları üzerindeki etkilerinin incelenmesi ve bu bulguların genişletilip derinlemesine analizlerin yapılması bahsi geçen önerilerin çeşitlendirilmesi açısından önemlidir. Ayrıca, STK'ların gençler üzerindeki uzun vadeli etkilerini izleyecek boylamsal araştırmalar (*longitudinal study*- aynı değişkenler ile uzun süreli tekrar eden araştırmalar) yapılması da yararlı olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Abiddin, N.Z., Ibrahim, I., Abdul Aziz, S.A., (2022). Non-Governmental Organisations (NGOs) and Their Part towards Sustainable Community Development, *Sustainability*, 14(8), pp.1-13. <https://doi.org/10.3390/su14084386>.
- Altan, Z., (2022). An Ontology Model Oriented to the Career Planning of University Students. International Congress on Human-Computer Interaction, *Optimization and Robotic Applications (HORA)*, pp. 1-7, doi: 10.1109/HORA55278.2022.9799963.
- Aryee, S., & Debrah, Y., (1993). A Cross-Cultural Application of a Career Planning Model, *Journal of Organizational Behavior*, 14, p.119-127.
- Atsan, N., (2022). The Roles and Problems of NGOs in Development of Youth Entrepreneurship, *International Society for Technology, Education, and Science*, November 10-13, pp. 522-531. <https://eric.ed.gov/?id=ED630981>
- Baltacı, A., (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), s.368-388.
- Bano, M., (2008). Non-Profit Education Providers Vis-A-Vis The Private Sector: Comparative Analysis of Non-Governmental Organizations and Traditional Voluntary Organizations in Pakistan, *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 38, p. 471 - 482. <https://doi.org/10.1080/03057920701420932>.
- Borg, T., Bright, J., & Pryor, R. (2006). The Butterfly Model of Careers: Illustrating How Planning and Chance Can Be Integrated in the Careers of Secondary School Students, *Australian Journal of Career Development*, 15, p.54-59.
- Bromley, P., Schofer, E., & Longhofer, W., (2018). Organizing for Education: A Cross-National, Longitudinal Study of Civil Society Organizations and Education Outcomes, *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 29, p.526-540. <https://doi.org/10.1007/S11266-018-9979-9>.
- Demir, M., & Demir, S., (2016). Akademik Beklenti, Akademik Memnuniyet Ve Kariyer Planlaması İlişkisi: Turizm Lisans Öğrencileri Örneği, *Journal of New Results in Science*, 13, s.46-59. <https://doi.org/10.14687/IJHS.V13I1.3537>.
- Dost, Z. D., & Bilgin, K. U., (2020). Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişinde Deneyim ve Staj Etkisi, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, s.119-153.
- Febiula, C., (2011). A Study on Career Development Program in NGO (Non- Governmental Organisation), *Chennai, a Case Study*, September 17, pp.1-35. <https://doi.org/10.2139/SSRN.1929362>.
- Flouri, E., & Buchanan, A., (2002). The Role of Work-Related Skills and Career Role Models in Adolescent Career Maturity, *Career Development Quarterly*, 51, pp.36-43. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.2002.TB00590.X>.

- Guichard, J., & Lenz, J., (2005). Career Theory From an International Perspective, *Career Development Quarterly*, 54, pp.17-28.
- Holland, J. L., (1997). *Making Vocational Choices: A Theory Of Vocational Personalities And Work Environments (3rd ed.)*, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Humlum, M., Kleinjans, K., & Nielsen, H., (2007). An Economic Analysis of Identity and Career Choice, *Wiley-Blackwell: Economic Inquiry*. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2009.00234.x>.
- Jin, F., Yang, Z., & Yuan, Y., (2016). Research on the Current Development Conditions of Non-governmental Youth Organizations in Colleges and Universities, *International Conference on Arts, Design and Contemporary Education*, ICADCE-2016, pp. 1385-1388. <https://doi.org/10.2991/icadce-16.2016.338>.
- Kay, J., Shane, J., & Heckhausen, J., (2017). Youth's Causal Beliefs About Success: Socioeconomic Differences and Prediction of Early Career Development, *Journal of Youth and Adolescence*, 46, pp.2169-2180. <https://doi.org/10.1007/s10964-017-0708-2>.
- Kaya, M., ve Filiz, M., (2021). Eğitim Alınan Bölümün Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Bölümleri Üzerine Bir Araştırma, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, s.100-124. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.808563>.
- Koçakoğlu, M.G. ve Yalçın, S.B. (2020). Kariyer Planlamanın Başarı Üzerindeki Etkisi, *International Social Sciences Studies Journal*, (e-ISSN:2587-1587) Vol:6, Issue:75; s.5612-5617.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B., (1976). A Social Learning Theory of Career Selection, *The Counseling Psychologist*, 6(1), pp.71-81.
- Lozowiecka, W., (2020). Career Development of a Person under the Conditions of Social and Economic Changes, *School-Profession-Labour*, 19, pp.13-32. <https://doi.org/10.34767/SZP.2020.01.01>
- Okine, S., (2022). Non-Governmental Organization/Non-Profit Organization Impact on Education Policy in Ghana, *Journal of Social, Behavioral and Health Sciences*, 16(1), pp.268- 283. <https://doi.org/10.5590/jsbhs.2022.16.1.20>.
- Olshan, K., (2017). After Art School: Professional Development Training in Nonprofit Organizations, *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 47, pp.230 - 244. <https://doi.org/10.1080/10632921.2017.1340210>.
- Owen, D., Korkut-Owen, F., & Kurter, M. (2011). Career Development in Turkey: An Evolving Profession, *The Career Planning and Adult Development Journal*, 27, pp.39-52.
- Pelin, S., (2017). Preferibility Comparison Between Social Enterprises and Non-Governmental Organizations in Turkey, *PressAcademia Procedia*, 3(1):946-951. doi: 10.17261/PRESSACADEMIA.2017.676
- Polat, F., Ardiç, K., ve Özdemir, Y. (2016). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma Sakarya Devlet Okulları Örneği, *İşletme Bilimi Dergisi*, 4(1), s.29-65. <https://doi.org/10.22139/ibd.13907>
- Rogers, M. E., & Creed, P., (2011). A Longitudinal Examination of Adolescent Career Planning and Exploration Using a Social Cognitive Career Theory Framework, *Journal of adolescence*, 34(1), pp.163-172.

- Staff, J., Harris, A., Sabates, R., & Briddell, L., (2010). Uncertainty in Early Occupational Aspirations: Role Exploration or Aimlessness?, *Social Forces*, 89, pp.659 - 683. <https://doi.org/10.1353/SOF.2010.0088>.
- Super, D. E., (1957). *The psychology of careers*, New York, NY: Harper & Row.
- Şener, T., (2014). Türkiye’de Kadın ve Gençlerin Sivil ve Siyasal Katılımı: Kamu Otoriteleri ve STK’ların Perspektiflerinin İncelenmesi, *Sivil Toplum Dergisi*, 10(1), s.69–81. <https://doi.org/10.1080/17448689.2013.862083>
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., ve Duzman, B., (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), s.231-241.
- Umar, N., (2021). Digital Career Planning Models for Z Generation, *Indonesian Journal of Educational Studies*, 23 (2), pp.91-100. <https://doi.org/10.26858/IJES.V23I2.18935>
- Yıldırım, N. ve Askun, O. B., (2017). Humble But Proud: A Comparative Case Study On Social Innovation Practices In Turkey, *Journal of Global Strategic Management*, 11(1), s.80-90
- Yunusov, K. (2021). The Role of Non-Governmental Organizations in Legal Education in The United States, *Review of Law Sciences*, 2021/2, pp. 165-172. <https://doi.org/10.51788/tsul.rols.2021.5.2./dtgd2833>.
- TGSP. (2024), 10.04.2024 tarihinde <https://tgsp.org.tr/tr/m/proje/genclik-liderligi-programi>
- T3 Vakfı. (2024), 23.04.2023 tarihinde <https://www.t3vakfi.org/tr/>