

# Bi' GİDENE SORMUŞLAR

Podcast İçerik Analizi

YURT DIŞINDA KARIYER İÇİN KRİTİK ÜÇ SORU:  
NEDEN? NASIL? KİM?

Dr. Gamze Arman  
Ceren Taşdemir

# İçerik

<b>Genel Bakış .....</b>	<b>1</b>
<b>Analiz kapsamı.....</b>	<b>1</b>
<b>Teorik altyapı .....</b>	<b>1</b>
<b>Analiz yöntemi .....</b>	<b>2</b>
<b>Bulgular.....</b>	<b>2</b>
<b>Nedenleri bilmek.....</b>	<b>3</b>
1. Neden yurt dışında kariyer?.....	3
2. Neden bu ülke?.....	3
3. Neden bu iş? (Doğru ülke – Doğru iş).....	4
4. Neden bu çalışma ortamı? .....	5
5. Neden Türkiye dışında bir yer? .....	7
Öte yandan.....	7
Ek olarak... ..	10
<b>Nasıl yapacağını bilmek .....</b>	<b>10</b>
1. Yeni bir ülkede iş bulabilmek .....	10
2. Yeni bir ülkede iş kurabilmek .....	11
3. Geçici çözümlere yönelebilmek .....	12
4. Esnek kariyer planları.....	12
5. Yeni beceriler edinmek.....	13
6. İş ilişkilerindeki farklılıkları gözlemlemek ve anlamak.....	13
7. Kişisel özellikler .....	14
Öte yandan.....	16
Ek olarak... ..	18
<b>Doğru kişileri tanımak.....</b>	<b>19</b>
1. Network ihtiyacı.....	19
2. Kritik insanların rolü .....	19
3. Çalışma ortamındaki insanlardan ilham almak .....	20
Öte yandan.....	20
Ek olarak... ..	21
Son olarak... ..	21
<b>Öneriler .....</b>	<b>22</b>
<b>Kısıtlamalar .....</b>	<b>22</b>
<b>Teşekkürler... ..</b>	<b>23</b>
<b>Araştırma Ekibi.....</b>	<b>24</b>

# Genel Bakış

“Bi’ Gidene Soralım” yurt dışında yeni bir yaşam kuran insanların hikayelerine odaklanan bir podcast. Podcastin mimarı Emre Onar, 2017’den beri Londra’da yaşıyor ve pazarlama alanında kurumsal kariyerini sürdürüyor. Son yıllarda Türkiye’den beyin göçü konusunun sıklıkla gündeme gelmesinden ilham alarak 2019’da her bölüm farklı konukların göçmenlik hikayelerine ve yurt dışında yaşama deneyimlerine odaklanan podcastin yayınlarına başlamış. Değişik kültürlerde göçmen olarak var olmanın farklı yönleriyle nasıl bir süreç olduğunu merak eden pek çok kişinin ilgiyle takip ettiği “Bi’ Gidene Soralım”, altı yıldır yaklaşık 150 bölümle göç konusunu farklı açılardan ele alarak yayına devam ediyor.

## Analiz kapsamı

Podcastin 2019-2023 senelerinde yayınlanmış olan beş sezonunu kapsayan bu rapor, Türkiye’den 54 farklı ülkeye göç etmiş 135 konuğun göçmenlik süreçlerinde değişen ve dönüşen kariyer yolculuklarına odaklanıyor. Konukların büyük bir çoğunluğu kariyerlerine kurumsal ortamlarda devam ediyor olsa da aksan koçluğundan yat hostesliğine, nefes terapistliğinden otel işletmeciliğine uzanan farklı hikayeleri de dinlemek mümkün.

## Teorik altyapı

Analiz için global kariyer üzerine yapılan pek çok araştırmanın teorik altyapısını oluşturan Kariyer Sermayesi Kuramı’nı<sup>1,2</sup> baz aldık. Kariyer sermayesi, bireylerin kariyer yolculukları boyunca yaptıkları yatırımlar sayesinde elde ettikleri bilgi, beceri, deneyim ve kişilik özellikleri gibi maddi olmayan kaynakların bütünüdür. Kariyer konusunda pek çok bağlama uyarlanabilen bu kurama global kariyer kapsamında baktığımızda, farklı bir ülkede yaşamaya ve çalışmaya karar verme aşamasında kariyer sermayesini oluşturan üç tür kaynaktan söz edebiliriz:

1. **Nedenleri bilmek:** Bu yorucu ve riskli yolculuğa çıkmak için yeterince iyi ve beni zorlandığım zamanlarda motive etmeye yetecek kadar güçlü sebeplerim var mı? Bu ülkede kariyerimi sürdürmem neden önemli?
2. **Nasıl yapacağını bilmek:** Belirlediğim ülkeye nasıl gidebilirim? Orada yeni bir kariyere nasıl başlayabilir ya da mevcut kariyerimi nasıl sürdürebilirim? Bu süreçte hangi bireysel özelliklerimden ve becerilerimden nasıl faydalanabilirim?
3. **Doğru kişileri tanımak:** Bu süreçte kimlerden destek alabilirim?

<sup>1</sup> DeFillippi, R.J., & Arthur, M.B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.

<sup>2</sup> Inkson, K., & Arthur, M. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30(1), 48-58.

## Analiz yöntemi

Podcast içeriğinin kariyer ile ilgili kısımlarının yazıya dökümlerini tamamladıktan sonra içeriği nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan Teorik Tematik Analiz<sup>3</sup> yöntemiyle analiz ettik. Analiz esnasında elimizdeki sözel veriyi öncelikle bu üç temel başlığa dağılacak şekilde kodladık ve ardından her bir başlık için alt temaları belirledik. Bulguları, kuramsal alt yapımıza paralel olarak, farklı podcast bölümlerinden kritik alıntılarını da içeren üç başlıkta özetledik.

## Bulgular

Bulguları sunarken farklı bir ülkede ve kültürde çalışmanın hem olumlu hem olumsuz yanlarını derlemeyi hedefledik. Analiz sonucunda kariyer sermayesinin (1) nedenleri bilmek, (2) nasıl yapacağını bilmek ve (3) doğru kişileri tanımak boyutlarını temsil eden bulgulara ve örneklerle ulaştık. Her bir temel boyut için kritik unsurları ve kariyer sermayesini güçlendiren becerileri ele aldık. Ayrıca bu sermaye kapsamında daha çok zorlanılmasına neden olan faktörleri özetledik. Son olarak bizim veri setimizde ve analizlerimizde baskın şekilde karşımıza çıkmayan ancak bu alandaki bilimsel literatürde yer alan farklı sermaye kaynaklarına da yer verdik.

Tablo 1: Bulguların Özeti

Nedenleri Bilmek	Nasıl Yapacağını Bilmek	Doğru Kişileri Tanımak
<ul style="list-style-type: none"><li>- Neden yurt dışında kariyer?</li><li>- Neden bu ülke?</li><li>- Neden bu iş?</li><li>- Neden bu çalışma ortamı?</li><li>- Neden Türkiye dışında bir yer?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Yeni bir ülkede iş bulabilmek</li><li>- Yeni bir ülkede iş kurabilmek</li><li>- Geçici çözümlere yönelebilmek</li><li>- Esnek kariyer planları</li><li>- Yeni beceriler edinmek</li><li>- İş ilişkilerindeki farklılıkları gözlemlemek ve anlamak</li><li>- Kişisel özellikler</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kritik insanların rolü</li><li>- Çalışma ortamındaki insanlardan ilham almak</li></ul>
<b>Öte yandan... (Zorluklar)</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Çalışma kültürüne uyumsuz hissetmek</li><li>- Ayrımcılık</li><li>- Türkiye'ye dönmeyi düşünmek</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dil ve iletişim bariyeri</li><li>- Yasal zorluklar</li><li>- İş ortamında destek eksikliği</li><li>- Kendini ispatlama zorluğu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Network ihtiyacı</li></ul>

<sup>3</sup> Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

## Nedenleri bilmek

Kariyer sermayesinin bu boyutunda en kritik unsur, hem göç edilen ülkedeki çekim faktörlerini hem de bulunduğunuz ülkeden ayrılmak istemenize yol açan itici faktörleri<sup>4</sup> tanımlayabilmek. Podcast içerik analizimizin sonuçları da bunu doğruladı ve kariyer bağlamında başka bir ülkeye gitmeyi etkileyen beş temel sebebi net bir şekilde sıralayabildik. Kariyer sermayesi kapsamında baktığımızda güçlü nedenlerin iş ararken ya da kurarken yol gösterdiğini, göçmenlik sürecinde zorlanılan noktalardaysa motive ettiğini ve zorluklarla baş etme gücü verdiğini söyleyebiliriz.

### 1. Neden yurt dışında kariyer?

- “Kariyerimin başlangıcında üst seviye tüm çalışanların yurt dışı deneyimi olduğunu görünce bu deneyimi kariyerimde ilerlemek için adeta askerlik gibi gördüm. Böylece işimden istifa edip Almanya’da altı aylık bir projeye gittim.” (*İngiltere, Koçluk, S5B16*)
- “Doğru motivasyon Türkiye’den kaçmak değil, her şeyi çok iyi düşünmek gerek.” (*İngiltere, Finans, S1B9*)
- “Yunan bir müzisyenin şarkılarına kapıldım ve bu şarkıları anlayabilmek için Yunanca öğrenmeye başladım. Sonrasında akademik çalışma alanımı da Yunanistan’a kaydırdım.” (*Yunanistan, Akademi, S3B5*)
- “Boğaziçi’nde işletme ve ekonomi okuduktan sonra klasik olarak danışmanlık, pazarlama ve akademi seçenekleri karşınıza çıkıyor. Görüşmeye gittiğim bir şirkette mülakatlarımdan biri çok kötü geçince Türkiye’de insanların egolarıyla savaş vermek istemediğimi fark ettim ve ABD’de yüksek lisans yapmaya karar verdim.” (*ABD, Finans, S2B30*)

### 2. Neden bu ülke?

- “Birçok ülkeyi düşündükten sonra yatırım koşullarını ve hava durumunu göz önüne alarak Karayipler’de karar kıldık.” (*Karayipler, İşletmecilik, S2B7*)
- “Musevi kimliğimizden dolayı özellikle iş hayatında sorunlar yaşadık ve ayrımcılığa uğradık. Yurt dışında yaşamayı düşündüğümüz sıralarda sıcakkanlı ve kucaklayıcı insanların yaşaması, deniz ve kum dolu bir ülke olmasıyla Brezilya bizim için tercih sebebi oldu.” (*Brezilya, İşletmecilik, S4B5*)
- “Yunanistan’ın kültürel benzerliği ve oraya sık sık tatile gitmemiz taşınma kararımızda etkili oldu. Küçük bir şehirde yaşama isteğiyle Selanik’i seçtik.” (*Yunanistan, Emlak & Danışmanlık, S4B12*)

---

<sup>4</sup> Baruch, Y. (1995). Business globalization–The human resource management aspect. *Human Systems Management*, 14 (4), 313-326.

- “Soğuk iklimli ülkelere bir yakınlık hissettiğim için aklımdaki yurt dışına çalışma düşüncesi olgunlaştıkça Danimarka’da yaşamak istediğimi fark ettim. Neredeyse iki senelik Danimarka deneyimimde herhangi bir kültür şokuna uğramadım ve kendimi hep oraya çok ait hissettim. Tabii, orada yaşama düşüncesi kafama yerleştiğinden beri çok detaylı araştırma yapmıştım: Ülkeyle ilgili kitaplar okudum, videolar izledim, farklı kültürlerden insanların göçmen deneyimlerini de değerlendirdim.” (*Danimarka, Pazar Araştırması, S5B13*)

### 3. Neden bu iş? (Doğru ülke – Doğru iş)

- “Global bir şirkette yabancı bir ülkeden gelenlerin (*iş bulma*) şansı çeşitlilik faktöründen dolayı oldukça yüksek.” (*ABD, Hukuk, S4B8*)
- “Türkiye’de bisiklet sektörü ve basınına kaydım. Sonrasında bisiklet tutkuma buradaki sektörün gelişmiş olmasıyla İtalya’da devam etmeye karar verdim.” (*İtalya, Basın, S2B1*)
- “Amerika’da ‘*The sky is the limit.*’ bakış açısı var. İş kurmak istiyorsanız ve kariyerinizde iyi yerlere gelmek istiyorsanız oldukça cazip.” (*ABD, Teknoloji, S2B10*)
- “İç mimarsanız Milano’da çok güzel proje ve firmalar var. İki sene çalıştım. Kütüphaneler ve materyaller çok fazla ve oldukça fazla ARGE yapılıyor.” (*İtalya, İç Mimarlık, S1B13*).
- “Gambiya’ya taşınma hikayemi şöyle anlatabilirim. Yoksulluk ve işsizlik nedeniyle göçleri özel olarak çalışıyorum. Bu tip göçlerin en çok görüldüğü bölgelerden Batı Afrika’da sadece ekonomik problemlere odaklanmak zor olabiliyor çünkü iç çatışma ve güvenlik problemleri de bölgede oldukça yaygın. Bu yüzden, güvenlik sorunu olmayan ve İngilizce konuşulan Gambiya üzerine çalışmaya başladım. (...) Birleşmiş Milletler (BM) çok büyük bir kurum ve her birimin kendi kültürü var. Çalıştığım birim aslında 2016’da BM’ye katılmadan önce bir sivil toplum kuruluşuydu. Bu yüzden de pratik ve pek hantal olmayan bir birim olduğunu söyleyebilirim. Etkisini hissedebildiğiniz, çok zor durumdaki insanların hayatına dokunabilmek için kıymetli, inovatif olmanıza imkan tanıyan bir topluluk.” (*Gambiya, İnsani Çalışma, S1B17*)
- “Burada hareketli bir start-up ekosistemi var. 2019’da sadece Avrupa’da start-up yatırımları arttı, etki yatırımları şirketleri de oldukça geliyor.” (*İsveç, Girişimcilik, S1B19*)
- “Barselona Avrupa’daki dördüncü veya beşinci start-up merkezi olduğu için tercih sebebi oldu. Çok fazla expat ve öğrencinin olması, aynı zamanda Madrid’e göre daha uluslararası ve İngilizce ağırlıklı olması da kararımızı etkiledi.” (*İspanya, Girişimcilik, S4B32*)
- “Son senelerde Estonya bilişim, yazılım ve mühendislik alanlarda büyük bir arayışta. LinkedIn Estonya’da çok popüler hale geldiği için iş ilanlarına bakıp fikir edinebilirsiniz. Şirketler daha da uluslararası hale geldiği için finans, İK, hukuk

departmanlarında uluslararası alanda çalışabilecek çalışan alımları da hızla artıyor. Ülke nüfusundan da dolayı rekabet diğer Avrupa ülkelerine göre daha az.” (Estonya, Teknoloji, S2B33)

#### 4. Neden bu çalışma ortamı?

##### *İş yaşam dengesine saygı*

- “İsveç’te iş-yaşam dengesine çok dikkat ediliyor, hafta sonu çalışırsanız mutlaka ek ücret veriliyor. Oyun sektörü agresif olduğu için Türkiye’de hafta sonu çalışmak zorunda kalıyordum veya oyunlar en çok hafta sonu oynandığı için ürün yöneticisi olarak hep göz ucuyla kontrol etmem gerekiyordu. İsveç’te ise kurulmuş düzen sayesinde herkes kendi hayatına oldukça vakit ayırabiliyor. Herkes işe iş olarak bakıyor, çok çalışan Türkiye’de kendini gösterirken orada göze batıyor. Herkes hümanist, hastaysanız ve bu durum kısa süreliyse rapor almanıza gerek kalmadan izin alabiliyorsunuz. Kendinizi iyi hissetmediğinizde erken çıkabiliyorsunuz çünkü orada önemli olan iyi hissettiğinizde gelip verimli çalışmanız.” (İsveç, Oyun, S4B16)
- “Türkiye ve Danimarka’da iş hayatı farklarını mesai saatleri, Danimarka’da fazla mesai olmaması ve olduğunda ücret eklenmesi olarak sıralayabiliriz. Burada çalışanlar ofise girip çıkana kadar zamanı en verimli şekilde geçirip günün sonunda aileye dönme istegindeler.” (Danimarka, Finans, S2B31)
- “Fransa’da çalışma temposu görece düşük, çalışma üst limitiye 35 saat. Daha uzun süre çalışıldığında mutlaka ek ücret ödenmek zorunda. Çalışmaya başladığınızda ilk seneden 45 güne kadar izin alınabiliyor.” (Fransa, Finans, S2B27)
- “Polonya’da iş ve özel hayat dengesine çok önem veriliyor, mesai saatine herkes dikkat ediyor. Türkiye’deki gibi WhatsApp iş grupları burada imkansız, çünkü özel alan ihlali olarak görülüyor. Çok büyük ve uluslararası bir şirket olduğundan Pfizer’de iş ve kurumsal kültür gidilen bölgeye göre çok değişiklik göstermiyor, yine de kültürel farklılıklara dikkat etmek gerekiyor.” (Polonya, İlaç, S1B6)

##### *Çalışma kültürü*

- “Japonya’da insanlar işini en iyi şekilde yapmaya çalışıyor ve işlerini çok iyi yapmalarına rağmen hiçbir zaman ben oldum ve en iyisiyim demiyorlar. İşlerini hep en iyi şekilde yapmaya çalışırken detaylara odaklanıyorlar. Karşı tarafta da kaliteyi talep eden bir müşteri kitlesi var.” (Japonya, Yetenek Avcılığı, S5B4)
- “Türkiye’de öğle yemeğinde sosyalleşmek ve iş arkadaşlarınızla özel hayatınızı paylaşmak oldukça yaygınken ABD’de öğle yemekleri 15-20 dakika sürüyor veya network aktivitesi olarak randevulaşıp çıkılıyor. Ayrıca ABD’de geri bildirim alıp vermek oldukça yaygın, yöneticiler de zaman zaman geri bildirim istiyorlar, bu durum kişisel gelişimin doğal parçası olarak görülüyor. Türkiye’deyse tam tersi

kıdem daha önde ve bu durum saygısızlık olarak görülüyor. ABD’de geri bildirim yapıpıcı olmasına ve durumun nasıl düzeltilebileceğine yönelik olmasına oldukça dikkat ediyorlar ve çalışanlara *micromanagement* yapılmıyor. Örneğin, ofise geri dönmek için aşı zorunlu tutulduğunda ve en az üç gün ofise gelmemiz istendiğinde birçok çalışan protesto etti ve toplu istifalar yaşandı, temel haklarının çok daha peşinde olduklarını söyleyebilirim. Hak arama ve özgürlüğün korunması da bu kültürün bir parçası.” (ABD, Hukuk, S4B8)

- “Amerika’da fazla mesai yapıyorsan mutlaka paranı alıyorsun; çalışma saatine, insanlığa ve emeğe çok saygı var. Örneğin, bir projede iyi bir performans gösterdiğimde bonus olarak iki maaş aldım. İleride kendi işimin patronu olursam Amerika’daki davranışları prensip haline getirmeyi düşünüyorum.” (ABD, Grafik Tasarım, S2B18)
- “Almanlar çalışanlarına çok değer veriyor. Çalışanlar da aynı şekilde kendilerine daha çok değer veriyor. Mesela bir stajyer caz kursuna işten çıkıp yetişemediği için işi bıraktı. Almanya’da bir CEO asistanıyla çok rahat yemek yiyebilir, orada sosyoekonomik uçlar da Türkiye’deki gibi görülüyor. Şirketin ortağı işe trenle gidip geliyor ve iş hayatında bir şov kültürü yok.” (Almanya, Finans, S2B20)
- “Belçika’da yeni çalışmaya başlayan biri hafta sonu çalışamayacağını direkt söyleyebiliyor. Türkiye’de ise çalışmak hayatın merkezinde. Belçika’da ne pahasına olursa olsun yüzleşmekten kaçınıyorlar ve Türkiye’ye göre çok daha yumuşak bir yapı var. Aslında o işin sana daha çok ihtiyacı olduğu için el üstünde tutuluyorsun.” (Belçika, Danışmanlık, S2B8)
- “Hollanda’da çalışana değer veriliyor, burada ‘burnout’ konsepti çok popüler. Türkiye’de bu durumda izin alırsınız veya işi bırakırsınız. Hollanda’daysa durumunuzu ölçme anketleri, koçluk hizmetleri, burnout durumunda farklı bir gruba aktarım imkanı veya aylarca ücretli izin gibi çözümler aşama aşama sunuluyor. Ayrıca çalışan annelere izin ve çalışma saati kolaylıkları da mevcut. Az ve öz çalışma anlayışı yaygın, buradaki insanların işleri özel hayatlarını rahatça yaşamalarına imkan sağlıyor.” (Hollanda, Hukuk, S1B26)
- “Singapur’da planlama ve zaman yönetimi konusunda oldukça farklılar. Çok organize bir hayat var. Danışmanlık alanında çalıştığım için standart kurumsal hayata göre çalışma saatleri daha yoğun. Herkesin sorumluluk sahibi olduğu bir ortam, çalışanlar eylemlerinin kariyerleri için yaratabileceği pozitif sonuçların farkında olarak hareket ediyor ve bir işte katma değer oluşturuyorlarsa ödüllendirileceğinin bilincindedir. Uzun çalışma saatleri isyanla karşılanmıyor çünkü yapılan iş değer gördüğü için herkes iyimser ve pozitif.” (Singapur, Danışmanlık, S4B2)

### Çok kültürlü ortam

- “Ofiste her ülkeden bir şey bulabiliyorsun. Türk ekibe Türk kahvesi makinesi veya İtalyanlara espresso makinesi alınmasıyla kültürel mozaığı teşvik etmeye



çalışıyorlar. Ülkelerin yemek günleri oluyor. *Cultural Institute* adında dünyanın etrafındaki kültürel aktiviteleri dijital olarak erişilebilir hale getiren bir uygulaması mevcut. Her kökenden insanların burada var olabileceğini düşünüyorum.”  
(İrlanda, Teknoloji, S1B20)

- “Dünyanın her yerinden öğrencilerim, bakış açımı genişletmeme imkan tanıyor. Hassas bir konu üzerine çalıştığım için Türkiye’deki mahalle baskısı diyebileceğimiz bir baskının hakim olduğu ortamda akademisyen olmayı tercih etmiyorum.” (Fransa, Akademi, S1B25)

## 5. Neden Türkiye dışında bir yer?

- “Türkiye’ye dönmeyi düşünmüyorum çünkü orada iş-özel hayat dengesi sağlanamıyor. Örneğin, bir arkadaşım balayına giderken patronu ona laptopunu da yanına alıp almayacağını sormuş. Ayrıca, emeğinin karşılığını alamama konusu da büyük bir problem. Şu an ortalama bir maaşla Viyana’da istediğim her şeyi yapabiliyorum.” (Avusturya, Ulaşım, S2B29)
- “Almanlar çok dakik ve sözüne güvenilebilir. Altınızdaki insanlarla çalışmak da görece çok daha kolay. Türkler bir işi yapabileceğini söyleyip görevlerini zamanında yerine getirmeyebiliyor. Burada ayak kaydırma yok. Türkiye’de stajyerler arasında bile bu durum görülebiliyor, günlerini alan bir iş için yöneticinin teşekkür bile etmeyip işi kendisi yapmış gibi gösterebiliyor. Şu anki yöneticimse mutlaka emeğin bana ait olduğunu belirtmeyi ve teşekkür etmeyi ihmal etmiyor.” (Almanya, Finans, S2B20)
- “Türkiye’de proje yaparken aşırı baskı ve darlama ortamı var, iş daha hızlı bitiyor ama uygulamaya geçirirken mutlaka sorun çıkıyor.” (Hollanda, Dijital Pazarlama, S2B5)
- “Türkiye’de ajans dünyasında belli bir iş tanımı yok, üzerinize çok büyük sorumluluklar yükleniyor. Bence uzun vadede avantajınıza çünkü kendinizi çok kısa bir zamanda çok iyi bir şekilde eğitmiş oluyorsunuz.” (İngiltere, Medya, S1B29)

## Öte yandan...

Nedenleri bilmek, göçmenlik süreci boyunca farklılaşabilen ve tekrar tekrar sorgulanabilen bir konu. Analizimizde de bize madalyonun diğer yüzünü gösteren pek çok örneğe rastladık. Uyum sürecinde göçmenlerin beklentilerinin karşılanmadığı ya da öngörülemeyen zorlukların ortaya çıktığı bu durumlarda, “neden” sorusuna göçmenliğin ilk aşamalarında verilen net ve güçlü cevaplar değişebiliyor.

### Çalışma kültürüne uyumsuz hissetmek

- “Dubai’de yüzleşmekten kaçınıyor ve ‘*İnşallah yapacağım.*’ dediklerinde yapmayacaklarını kastediyorlar. Açıkçası Türkiye’de daha cevval ve çalışkan insanlarla çalıştığımı hissediyordum. Burada sorumluluk alma ve hesap verilebilirlik kültürü çok daha az. Bu bölgede Türkler çok çalışkan görülüyor ve iş etiği konusunda Avrupa’ya benzetiliyor.” (*Dubai, Veri Analitiği, S3B10*)
- “Koreliler yetiştirilme tarzlarından dolayı çok rekabetçiler ve bunu kişisel algılamıyorlar. İş hayatında birbirlerinin arkasından konuştuktan sonra çıkışta kadeh tokuşturabiliyorlar. İş sisteminden kaynaklı herkesin yerine başka biri konulabiliyor, bu sayede iş hayatında çok başarılılar ama kişisel hayatlarında mutsuzlar.” (*Kore, Mimarlık, S5B12*)
- “Fransız Lisesi’nde okumama rağmen Fransa’da iş kültüründe oldukça zorlandım. Toplantılarda, sunumlarda ‘*Fena değil.*’ yorumunu aldıkça işimi yanlış yaptığımı düşünmeye başladım. Fakat zamanla düşünme biçimlerini anlamaya başladım ve iş ortamında pozitifin daha iyiye gidecek bir yanı olmadığı için negatifleri söyleyip daha yapıcı bir geri bildirim verdiklerini düşündüklerini fark ettim.” (*Fransa, Finans, S5B17*)
- “Amerika’da para kazanma potansiyeli Avrupa’ya göre çok daha fazla ama Avrupa’daki insanların daha mutlu olduğunu gözlemledim. Burada ‘*chasing your own tail*’ denilen sürekli yeni bir proje ve imkanı kovalayan bir sistem var ve kendim de 35 yaşına yaklaşırken bu durumu sorgulamaya başladım.” (*ABD, Girişimcilik, S5B23*)
- “Karadağ’daki yavaşlık beni zorlayan faktörlerden. Biri toplantıya saat üçte geleceğini söyleyip oldukça normal şekilde beşte gelebiliyor. Karadağlılar kendileriyle dalga geçmek için tembellik yarışmaları düzenliyor.” (*Karadağ, Danışmanlık, S4B23*)

### Ayrımcılık

- “Ürdün’de ilk defa bölge görevi yaptım, Türklere çok ilgi olan bir dönemde çok büyük bir sevgi ve saygıyla karşılsam da kadın bir yöneticiden emir almak bazı çalışanları kültürel olarak çok zorladı. Kendimi kabul ettirme konusunda ağırdan almam gerekti. Orta Doğu’nun kendine göre bir üslubu olduğunu söyleyebilirim.” (*Üç kıta<sup>5</sup>, Otelcilik, S4B7*)
- “Burada Türkiye’deki kadınların mimarlığını seçmesine oldukça şaşırıyorlar çünkü Kore’de mimarlık bölümünde erkek öğrenciler yoğunlukta. Ben de 10 sene sonra pratiğe dönmüş kadın bir mimar olarak yönetici pozisyonunda ofise gelmiştim. Senelerdir orada çalışıp, işe benden daha hakim olan çalışanlar (hepsi erkekti tabii ki) bunu oldukça kompleks yaptı. Çalıştığım süreçte uzun süredir orada çalışan ve işi daha iyi bildiğini düşünen erkek çalışanlar beni

<sup>5</sup> Avrupa, Asya ve Kuzey Amerika

yöneticilerin önünde rezil etmeye çalışmayı asla bırakmadı. Kore’de sizden daha üst seviyedeki birine ‘Siz yöneticisiniz, bunu bilmeniz lazım, nasıl bilmezsiniz’ gibi cümleler kurmak tabuyken yabancı ve kadın olduğum için bunu yapma hakkını kendilerinde buluyorlardı.” (Kore, Mimarlık, S5B12)

- “Beyaz yaka olarak çalıştığım dönemde geçmişim pozisyon için yarıştığım Alman çalışandan çok daha iyi olmasına rağmen onu yükseltmeyi tercih ettiler. Sebep olarak oldukça sudan bir bahane gösterdikleri için kurumun benim için doğru yer olduğunu düşünmedim.” (Almanya/İngiltere, Sigorta, S5B15)
- “İtalya’daki ekip böyle yüksek bir pozisyona Avrupa dışından birinin ve bir kadının atanmasını beklemiyordu. Türkiye’de kurumsal hayatta üst düzeylere gelmiş kadınlara daha çok alışmışız.” (İtalya, Hızlı Tüketim, S4B33)

### Türkiye’ye dönmeyi düşünmek

- “Singapur Türkiye’ye çok uzak olduğu için bir noktada dönmeyi düşünüyorum. Eğer daha yakın mesafede olsaydı dönmeyi hiç düşünmezdim ama zaten yarattığım ortamdan dolayı hep bir ayağım burada olacak.” (Singapur, Danışmanlık, S4B2).
- “Pandemide Kanada’da set ve tiyatroların uzun bir süre daha kapalı kalacağını düşünerek önümüzdeki bir iki ay içinde Türkiye’ye dönmeyi düşünüyorum. Kendimi Türkiye’de tamamen oyunculuğa adayıp aksanlar vesaire aracılığıyla Batı’ya açılmayı da düşünüyorum. Türkiye bu konuda büyüyen bir endüstri, Netflix’in en büyük marketlerinden biri.” (Kanada, Aksan Koçluğu, S2B24)
- “Çalışmadığınız sürece ve çok büyük bir birikiminiz yoksa emekliliği Dubai’de geçirmek hiç mantıklı değil ve mutlaka Türkiye’ye dönmeyi düşünüyoruz.” (Dubai, Veri Analitiği, S3B10)
- “San Diego’daki Türk arkadaşlarımdan çoğu geri döndü çünkü hayat ve özellikle kira çok pahalı, hem de sektörler çok gelişmiş değil. İyi para kazansanız ve işinizde ilerleseniz bile, hayatta ilerlemek çok zor. Kültürün de bana uygun olmadığını fark ettim; Hollywood kültürü çok yapay geldi. Haftada 70 saat çalıştığım stresli bir süreçte Türkiye’ye dönmeye karar verdim.” (ABD sonrası Türkiye, İnsani Çalışma, S4B17)
- “Türkiye’de doğmamın getirdiği hayat şartları farkı ve kendi bakış açım benzer insanlarla yaşama isteği ve ne kadar süre kalacağının belirsizliği nedeniyle Türkiye’ye dönmeye karar verdim. Fulbright bursunun bir şartı olarak zaten mutlaka iki sene Türkiye’de çalışmam gerekecekti. İş bulmak için üç ayımın olması, ‘çekilişlerden vize çıkacak mı?’ gibi sorular beni oldukça zorladı.” (ABD, Finans, S4B19)

## Ek olarak...

Elimizdeki veride baskın bir şekilde karşımıza çıkmayan ancak arka planda rol oynayan ve bilimsel literatürde<sup>6,7,8</sup> “nedenleri bilmek” kapsamında yer alan diğer kritik kaynakları kısaca şu şekilde sıralayabiliriz:

- Öz farkındalık
- Kendini tanımak ve başka bir ülkede çalışmanın kendisi için uygun bir tercih olup olmayacağını bilmek
- Hedef belirlemek
- Kendini geliştirme ve işinde daha iyi olma isteği
- Beceri ve yetkinlik geliştirme isteği
- Gittiği ülkede neden kalmak istediğini bilmek

## Nasıl yapacağını bilmek

Farklı bir ülkede kariyerinde ilerlemek herkes için zorlu bir mücadele. Bu süreçte kariyerine nasıl yön vereceğini, istediği adımları nasıl atabileceğini bilmek kariyer sermayesinin en önemli unsurlarından bir diğeri. Analizimizin sonucunda, bu kapsamdaki iş bulma ya da kurma, kültürel farklılıkları yönetme ve kişisel özellikleri doğru kullanabilme gibi temel faktörleri yedi temel başlıkta tanımladık.

### 1. Yeni bir ülkede iş bulabilmek

- “Birleşmiş Milletler’e staj yaparak girmek çok daha avantajlı, normal pozisyona girmek içeriden de bu pozisyonu isteyenleri de düşününce daha zor. İşlerin kontrat süreleri az olduğu için içeride iş değişimi oldukça hızlı.” (*Gambiya, İnsani Çalışma, S1B17*)
- “Yurt dışında iş bulmanın kesinlikle kolay olmadığını söyleyebilirim. Almanca bilme kriteri olmayan küçük kümeyi oluşturan işler arasında 80-90 işe başvurduğum ve Almanca bilmediğim için özellikle mülakatlarda dönüş alamadım. İngiltere’ye başvururken daha önce Almanya’da ve tanınmış bir şirkette çalışmam süreci kolaylaştırdı ama bu sefer de Covid döneminde başvuramam sıkıntılara yol açtı.” (*Almanya/İngiltere, Sigorta, S5B15*)
- “Avustralya’da CV formatları çok farklı; cinsiyet, fotoğraf, yaş eklenmiyor. Bu tarz bir CV ile başvurunca buralı değil diyerek eliyorlar. Adresinizi bir Avustralya adresi yapmak, mülakat tecrübesi edinmek önemli.” (*Avustralya, İnşaat, S2B15*)

<sup>6</sup> Arman, G. (2023). Surviving limbo: Critical career capital aspects for entrepreneur immigrants in an extreme context. *Career Development International*, 28(4), 443-457.

<sup>7</sup> Brown, C., Hooley, T., & Wond, T. (2020). Building career capital: Developing business leaders' career mobility. *Career Development International*, 25(5), 445-459.

<sup>8</sup> Mello, R., & Suutari, V. (2023). Career capital development of highly skilled self-initiated expatriates. In A.I. Mockaitis (Ed.), *The Palgrave handbook of global migration in international business* (pp. 523-545). Palgrave McMillan.

- “Üç-dört sene İstanbul’da IBM’de herhangi bir rol değişikliği olmadan çalıştım. 2018’de şirket içi geçiş yapabileceğim lokasyonları araştırmaya başladım. Türkiye’deki maddi ve manevi sıkıntılardan arınmak adına Bratislava ve Brno arasında kaldıktan sonra kararımı verip Brno ofisine transfer oldum.” (*Çek Cumhuriyeti, Bilişim, S4B3*)
- “Fransızlar yabancıların işe giriş süreci hakkında bilgili olmayabiliyorlar, bu yüzden sponsorluk konusunda onlara bilgi vermek ve açıklamak faydalı olabilir. Şirketlere küçük büyük şeklinde ön yargılı olmamak da iş arama sürecinde doğru olabilir.” (*Fransa, Finans, S5B17*)
- “İngiltere’deki görece eski ve küçük bir şirket, benim vizemi çıkarabilmek için şirket vize sponsorluk sertifikası aldı. Bu yüzden, vize kaygısıyla sadece büyük şirketlere değil ilginizi çeken şirketlere de başvurabilirsiniz. Herkesin yolu farklı, o yüzden herkes için aynı reçeteyi vermek söz konusu değil.” (*İngiltere, Danışmanlık, S1B1*)
- “Yurt dışında iş bulmak istiyorsanız ana dili Türkçe müşteri temsilcisi ilanları mutlaka oluyor, kontrol edebilirsiniz.” (*İngiltere, Müşteri Hizmetleri, S2B13*)
- “Dubai’ye gelmeden LinkedIn üzerinden iş aramak ve bir iş bulup gelmek hayat pahalılığını da düşününce oldukça mantıklı. Maaş beklentisini oluşturabilmek için Glassdoor sitesi kullanılabilir.” (*Dubai, Veri Analitiği, S3B10*)
- “Japonya okuduktan sonra vize almak için nispeten kolay bir ülke. Sponsor olmak şirketler için bir külfet değil, tam tersi yabancı çalışanlara açıklar ve arayıştalar çünkü yetenek eksikliği var.” (*Japonya, Yetenek Avcılığı, S5B4*)

## 2. Yeni bir ülkede iş kurabilmek

- “Karadağ’a alıştıktan sonra sermayesiz bir şekilde (sembolik 1 Euro ücretle) şirket kurup oturum ve çalışma izni alabiliyorsunuz. Danışmanlık, reklam ya da medya alanında bir şirket kurup, Türkiye’deki avukatlarla da iş birliği yapan birçok insan var. Ayrıca Karadağ’a Türkiye’den yapılan yatırımlarda inanılmaz bir artış var.” (*Karadağ, Danışmanlık, S4B23*)
- “İsveç’e iş teklifiyle taşındım, pazarlama ve iş geliştirme alanlarında çalıştıktan sonra start-up fikrinin gelmesiyle önce part-time çalıştım, sonra da tamamen bu işi bıraktım. İsveç özellikle medya ve bunu çevreleyen alanlarda start-up’ı olan ve sonrasında globale açılmak isteyen girişimciler için iyi bir yer.” (*İsveç, Girişimcilik, S1B19*)
- “Bölgedeki mağaza eksikliğini görünce etik kumaş ve fabrikasyonlardan kadınlar için iç çamaşırı yapmaya karar verdim. Türkiye’ye kısa bir ziyaret yaptığım sırada bir arkadaşım fikrimi çaldı, ben de bu fikirden vazgeçip bodysuit ve kıyafet üretimine yöneldim. Böylece sürdürülebilir kumaşlar ve doğal bitkilerden boyalar kullanan bir fabrikayla anlaştım. İşlerin uzamasına ve insanların sorumluluk almama isteğine Türk olduğum için daha kolay adapte olabildim. Açıkçası dilini

ve ne yapacağını bilmediğin bir ülkede bir girişim yapmak çok zor.” (*Endonezya, Girişimcilik, S3B3*)

### 3. Geçici çözümlere yönelebilmek

- “Doksan günlük vizemin süresi dolmaya yaklaşmıştı ve iş sürecim yavaş ilerliyordu. Bu noktada Karadağ’da iş sözleşmesi olmadan bir otelde çalışmaya başladım ve gerçekten çok güzel bir iki ay geçirdim. Web sitesi yenileme ve tercümanlık gibi kendi alanıma daha yakın işlerin yanı sıra nevresim koyma gibi işlere de yardım ettim. İtalya’dan evrak işlerinin tamamlanması haberiyle işi bırakıp oraya döndüm. Karadağ maceramda iş bulmadan Türkiye’ye kesinlikle dönmeme konusundaki inadım da etkili oldu. Burada kendi yeteneklerimi sosyal anlamda yeniden keşfettim.” (*İtalya, Basın, S1B2*)
- “Bir sene boyunca kendi mesleğimle ilgili bir iş bulamadım. Yerel deneyimim olmaması veya *overqualified* olmam etken sebepler oldu. Bulaşıkçılık, garsonluk, barmenlik, yemek taşımacılığı ve boyacılık gibi çok farklı işler yapmam gerekti.” (*Avustralya, İnşaat, S2B15*)

### 4. Esnek kariyer planları

- “Doğu ve Batı sentezi, bireysel ve kolektif kültürün karışımı, iş hayatında da insanı farklı kılıyor, sorunlara daha farklı bakabiliyorsunuz. Etrafından dolaşip çözebilir miyiz mantığı, girişimcilik ruhu, karşımızdakiyle tanışalım yemek yiyelim bir şeyler öğrenelim girişkenliği ve çalışkanlık bizi biz yapan özelliklerden.” (*İngiltere, Finans, S1B5*)
- “Cap D’ail’da demirli 65 metrelik bir yatta İngilizce bilmeden en alt pozisyonda işe girdim, İngilizce öğrenerek ikinci hosteslik pozisyonuna yükseldim. İlk işim için şef hostes benimle telefon mülakatı yapmak istediğinde sıfır İngilizceyle çok heyecanlandım ve bağlantı koptu diyerek kapattım. Vize süreçlerinin uzun sürmesi ve dil konusunda yetersizliğimden dolayı ilk tecrübem iki hafta sürdü. Döndüğümde İngilizcemi geliştirdim ve teknede tekrar bir pozisyon açıldığında bu fırsatı kaçırmadım.” (*Monako, Yat Hostesliği, S4B9*)
- “Londra’da sokak pazarlarında stant açma maceram birlikte çini yaptığım bir arkadaşımın beyin fırtınası yapmamızla başladı. Formal işlerin çok zor olmadığını gördüm ve ortak olduk. Her pazarda mali sorumluluk sigortası belgesi mutlaka isteniyor, bir portfolyo hazırlanıyor ve her pazarın farklı kuralları oluyor.” (*İngiltere, Girişimcilik, S1B11*)
- “İnternet’te (influencer olarak) belli bir kitlem vardı. İyi bir portfolyom olduğunu, iyi işler yaptığımı, Londra’da hemen iş bulabileceğimi, hayatıma aynı kulvarda devam edebileceğimi düşünürken öyle olmadı ve bu da kitap yazmak gibi başka kapılar açtı.” (*İngiltere, Influencer & Yazar, S1B12*)

- “Güney Kıbrıs'taki klasik ada hayatında yeterince kurumsal opsiyon bulamadım ve eşimin de desteğiyle tur ve otel transferleri organize etmeye başladım.” (*Güney Kıbrıs, Turizm, S5B14*)
- “Nefesle tanıştıktan sonra bunu mesleğe dönüştürmeye başladım. Hem nefes koçluğu hem de finans alanlarında çalıştıktan sonra eşimin işiyle İngiltere'ye transfer olmasıyla taşındık. Burada sadece nefes koçluğu çalışmalarına devam ediyorum.” (*İngiltere, Nefes Terapisi, S2B16*)
- “Meyhane Elsewhere online bir meyhane projesi. Gastronomi alanında işler yapan arkadaşım ile ortak bir proje yapmak istiyorduk. İstanbul'u İstanbul dışında anlatmak için geliştirdiğimiz İstanbul Elsewhere projelerinin bir ayağı olarak Londra'da pop-up meyhaneler yaptık. Pandeminin başlamasıyla online bir sistem oluşturduk, şu anda kendi yazılımımızı geliştiriyoruz. Şimdiye kadar iki binden fazla misafir ağırladık.” (*Galler, Tiyatro & Girişimcilik, S2B17*)
- “Geçen sene COVID'in etkisiyle işten çıkartıldım. Sindirmek kolay olmasa da sonrasında çok güzel kapılar açıldı. Kişisel gelişimimle ilgilenmeye başlayıp hayattaki amacım nedir sorusunu kendime uzun zamandır yöneldikten sonra bir web sitesi ve YouTube kanalı açtım, ayrıca bir *newsletter*ye başladım. Hayattaki maceralarımı ve kurumsal hayatta firmalar için kullandığım bilgileri şu an bu yolculuğa başlamak isteyen insanlarla paylaşıyorum.” (*Vietnam, Kişisel Gelişim, S2B25*)

## 5. Yeni beceriler edinmek

- “Türkiye'de futbol oynadım ve tenis antrenörlüğü yaptım. Yunanistan'a ilk geldiğimde dil bilgin olmaması sebebiyle eğitim vermeye devam edemedim ve uluslararası bir turizm şirketine girdim. Bu deneyim sırasında pazarlama ve müşteri hizmetlerini öğrendim.” (*Yunanistan, Turizm, S3B2*)
- “Psikoloji alanında sabit kalabilirdim fakat İngiltere'de yaşamak istediğim için kariyer değişikliği yapacak esnekliği kendimde bulabildim. 40-50 yaşında da sertifikalar ve eğitimler alıp kariyer değişimi yapmak İngiltere'de oldukça yaygın.” (*İngiltere, Organizasyon, S3B4*)
- “Nakledilebilir yeteneklere odaklanmak önemli; istatistik bilen, farklı programlama dilleri kullanan, data analizi yapanlara kapılar hep açık.” (*İngiltere, Akademi, S2B28*)

## 6. İş ilişkilerindeki farklılıkları gözlemlemek ve anlamak

- “Kendini gösterme konusunda hep mütevazî olmaya yönlendiren bir Türk büyüme ortamından sonra Amerika'da oldukça zorlandım. Türkiye'de otoriteden korkarken burada yöneticini sadece durum güncellemesi yapacağı kişi olarak değil de mentorun olarak görebiliyorsun, bu algı da iş hayatını oldukça düzene sokuyor.” (*ABD, Otomotiv, S5B7*)

- “İletişim kurarken Korelilerin yüzündeki ifadeyi okuyamamak karşınızdaki kişi çok yakın bir arkadaşınız olsa bile tedirgin edici oluyor. Dili ne kadar iyi bilseniz de karşındakinin enerjisini algılayamıyorsunuz. Koreliler karşındakinden ileride ne alacağını otomatik hesaplayıp bir şey alamayacaklarını düşündüklerinde iletişim kurmuyorlar, bu noktada bence zamanı doğru değerlendirmek oldukça önemli.” (*Kore, Moda, S5B12*)
- “Daha yatay bir hiyerarşi mevcut, en alt seviyedeki çalışanın da düşüncesi aynı dikkatle dinlenir. Buradaki ofislerde daha direkt davranışları gözlemleyebilirsiniz. Örneğin bir kez genel müdür kapı açık yüksek sesle görüşme yaparken bir çalışan hiçbir şey demeden kapısını kapattı.” (*Danimarka, Finans, S2B31*)
- “Londra’da influencer piyasası oldukça oturmuş, sektör sosyal medyaya hakim ve bütçe ayırırlar, bu yüzden takipçi sayınıza göre küçük büyük mutlaka iş bulabilirsiniz. Türkiye’de influencer sektörü arkadaşlık ve kollama üzerinden dönüyor. Ajanslar ve markalar öncelikle hediyelerle geliyorlar ve iletişim kurdukça iş birliği yapmaya başlıyorsunuz. Londra’da iş var fakat rekabet de var. Sektör çok gelişmiş ve takipçi sayınıza göre katmanlara da bölünmüş.” (*İngiltere, Influencer, S1B18*)
- “Kore’de kurumsal hayatta patron yemeğe davet edince o akşam çalışanlar mutlaka gitmek zorunda, kadeh kaldırılınca içilmek zorunda ve patrona ters tarafa dönüp içmek gerekiyor, masadan erken de kalkamıyorsunuz. Sizden bir ay büyük birine bile abi ve abla demek gerekiyor, birine ismiyle hitap etmek için çok yakın ve aynı yaşta olmak gerekiyor. Kore’de sokakta uyuyan takım elbiseli amcalar, metroda kafası omzunuza düşen sarhoş çalışan insanlar görmek çok mümkün çünkü aynı gün içinde patronla birlikte birkaç farklı mekanda içilmek zorunda.” (*Kore, Mimarlık, S5B12*)

## 7. Kişisel özellikler

### Girişkenlik

- “15 sene yerleşik kaldıktan sonra esnekliğin kaybolabildiğini ve dışarıdan bakmanın zorlaştığını fark ettim. İngiliz kültürüne de alışık olmamamla en baştan başlamaya karar verdim. Önümde iki seçenek gördüm: Orada bir adres olarak kalmak veya orali olabilmek. Kendi sanatçılarımı sergilemeyi durdurup oradaki okullardan küratörlerle çalışmaya başladım. Sonrasında küratör öğrencileri stajyer olarak alıp yazın sergi yapmalarına olanak tanıdım, böylece galeri daha dinamik bir karakter kazandı.” (*İngiltere, Sanat, S5B18*)
- “Güvenlik sorunu olmayan ve İngilizce konuşulan Gambiya üzerine çalışmaya başladım, bu proje isteğimi ofislerle de paylaşıp oraya taşındım.” (*Gambiya, İnsani Çalışma, S1B17*).



### Pratik zeka

- “Münih’te çalıştığım sırada herkesin çok dürüst ve net olduğunu gözlemledim. Her şey çok düzenli ve belirli, beklenmedik bir durumla karşılaştıklarında çok zorlanıyorlar. Biz Türkler olarak çok pratiğiz ve durumu son anda kurtarmaya çok alıştık.” (*Belçika, Danışmanlık, S2B8*)
- “Amerika’da çalışmayı Türkiye’ye göre çok daha kolay buluyorum, Türkiye’deki *multitasking* ve birçok şapkayı aynı anda takmayı Amerika’da oldukça şaşırtıcı buluyorlar. Bu durumun en büyük eksisi insanlar durumların üstesinden gelebilmenize çok hızlı alıyor, artıysa işleri tamamlayıp hızlıca ilerleyebiliyorsunuz.” (*ABD, Finans, S5B25*)

### Dayanıklılık ve azim

- “Giderken finansal ve psikolojik anlamda hazırlıklı olmak gerekiyor. Sahip olduğun belli başlı özelliklerine yenilerini ekleme şansın var, bu seni orada doğan insanlardan bir adım öteye taşıyor. Oraya giderken hali hazırda bir benliğin varken yeni bir göçmen kimliği de ediniyorsun.” (*Almanya, Basın, S2B2*)
- “Müşteri temsilciliği kariyer başlangıcı için çok iyi bir basamak, sabırlı olmak, pozitif imajı hiç kaybetmemek gerekiyor.” (*İngiltere, Müşteri Hizmetleri, S2B13*)
- “İstanbul’da doğup büyümenin getirdiği bir açıkgozlülük, etrafı koklama ve tetikte olma hali var.” (*Yunanistan, Dijital Göçebe, S5B21*)
- “Akademide pes etmemek ve kendi gücüne inanmak çok önemli. Okutman olarak görev yapmak için Paris’te sosyoloji dersi veren tüm üniversitelere mail attım ve ısrarcı davrandım, mücadeleden hiç vazgeçmedim.” (*Fransa, Akademi, S1B25*)
- “Her şey için Excel yapma alışkanlığımla iş başvuruları için bir Excel yaptım. Sonrasında göz attığımda başvurduğum 65 işten yalnızca bir tanesinin olumlu sonuçlandığını gördüm.” (*Almanya/İngiltere, Sigorta, S5B15*)
- “İş bulma sürecinde bir buçuk sene ara verdiğim için psikolojik olarak endişelendim. Yönetici olarak kaldığım yerden devam etmek yerine sıfırdan başlayarak çalışma kültürüne adapte olmak açıkçası bana daha rahat geldi. Fakat neden sıfırdan başladığım konusunda karşımdakileri ikna etmem gerekti.” (*İngiltere, Medya, S1B29*)
- “Bir kariyer hedefiniz varsa kendinizi gerçekleştiremeyeceğiniz bir yerde kalmadan risk almak gerekiyor. Bir alanda uzmanlaştıktan sonra yeni alanları keşfetmek ve konfor noktasından çıkmak gerekiyor.” (*Üç Kıta, Otelcilik, S4B7*)

### Kültürel çeviklik ve iş kültürüne uyum

- “Uluslararası projelerde çalıştığım bir dönemde Erin Meyer’in *The Culture Map* isimli kitabını keşfettim. Kitaptaki ‘Eğer sadece kültürel farklılıklarımızın üzerinde durursak stereotipler yaratırız fakat bunların üzerinde çalışmaya başlarsak o zaman iş yapmaya başlamış oluruz.’ sözünden çok etkilendim. Amerikalılarla

toplantı yaptıktan sonra alınan kararlarla ilgili mail atmam ve takip etmem gerekmezken Almanlarla toplantı yaptığım sırada kararlarını sorduğumda cevap alamıyordum. Almanların kendi aralarında konuşup ve müdürlerinden onay alıp sonra bana aktarmaları gerektiğini fark ettim. İsveç'teyse herkesin fikri ve kararı aynı önemde olduğu için karar almak oldukça kolay fakat bu kararlar farklı kafalardan seslerle hızla değişiyor." (*Fransa, Finans, S5B17*)

- "Yöneticilik vasıflarında işe yarayan birçok şeyin Phuket'te kabul görmediğini fark ettim. Eleştiri konusunda hassas davranmanız gereken bir kültür. Transparan ve ilk bir yıl içinde gözle görülür fark yaratmak isteyen süratli bir stratejiyle oraya gidince duvara tosladım. İyi bir gözlemle, sakın bir şekilde ve geri viteste ilerlediğinizde bu dinamikleri anlayabiliyorsunuz." (*Üç kıta, Otelcilik, S4B7*)
- "ABD rekabetçi, agresif, politika yürütmek ve ilişkileri yönetmek gereken bir ortam; frene basmak, iyi bir gözlemci olmak, sabırlı olmak, karakterinizin bazen elvermediği şekilde davranmak gerekebiliyor. ABD'de yeni bir oyun kuralı koymak gerekiyor." (*Üç kıta, Otelcilik, S4B7*)

#### *Uyum niyeti ve becerisi*

- "Uyum gösterdiğimiz sürece her yerde yaşayabiliriz." (*Bangladeş, İnsani Çalışma, S4B13*)
- "Aynı kararı veya aynı fikri her ülkede uygulama biçimi oldukça farklılaşabiliyor. Bir yabancı olarak gidilen ülkenin köklerini ve insanların davranış biçimlerinin altında yatan sebepleri anlayabilmek gerekiyor. Bu zorlukta da yerleşik ekibin güvenilir olması, tecrübelerine verdiği değeri ekibe de hissettirebilmek oldukça önemli. Ülke ülke gezdikçe bu akışkanlığı elde edebiliyorsunuz. Güvendiklerinizden destek almak, açık ve dürüst olmak ve deneme-yanılmalar bu süreçte önemli." (*İtalya, Hızlı Tüketim, S4B33*)
- "Hızlı adaptasyonumun arkasında Türkiye'yi düşünmektense edinebileceğim yeni deneyimlere odaklanmam yatıyor." (*Bermuda, Pazarlama, S2B12*)

#### *Öte yandan...*

Yeni bir ülkede "nasıl yapacağını bilmek" kapsamında fayda sağlayan kaynakları belirlerken, bu boyutta en çok hangi kaynaklarda zorluk yaşandığını da vurgulamakta yarar var.

### *Dil ve iletişim bariyeri*

- “Japonca bilmemek iş seçeneklerini oldukça daraltıyor.” (*Japonya, Yetenek Avcılığı, S5B4*)
- “Çoğunlukla Almanlarla çalışıyorum, dilin gerekliliklerini de tam olarak bilmediğim için hem İngilizce hem Almanca konuşmam gereken toplantılar oldukça baş ağrıtıcı oluyor.” (*Almanya, Hızlı Tüketim, S4B14*)
- “Fintech alanında bir buçuk sene uluslararası bir şirkette Almancaya ihtiyaç duymadan çalıştıktan sonra *Big Four*’a geçtim ve sürekli Almanca konuşmam gerekti. Oldukça sıkı çalışarak bir buçuk senede Almancamı A2’den C1’e getirdim. 22 yaşında kafamda asla yurt dışı planı yoktu, şu anda altı-yedi sene yurt dışı deneyimiyle direktör seviyesinde çalışıyorum.” (*Almanya/İngiltere, Sigorta, S5B15*)
- “Finlandiya’da doktorluk gibi mesleklerde çalışıyorsanız veya kariyerinizde yükselmek istiyorsanız Fince bilmeniz gerekiyor. Aynı zamanda ikinci resmi dil İsveççe’yi bilmek de eleme bölümünde oldukça avantajlı oluyor.” (*Finlandiya, Akademi, S2B19*)
- “Dilini ve ne yapacağını bilmediğin bir ülkede bir girişim yapmak çok zor.” (*Endonezya, Girişimcilik, S3B3*)

### *Yasal zorluklar*

- “Şarap üretmek için bir arazi aldım. Fakat iş kurma sürecinin çok uzun ve zorlayıcı olduğunu gördüm ve bu konuda getirilmiş kısıtlamaların da etkisiyle bu planı gerçekleştiremedim.” (*Küba, Rehberlik, S3B8*)
- “ABD’de çalışma vizesi almak imkansızla yakın, bir kuraya giriyorsunuz ve belirli bir kontenjan var. Süreç insanı oldukça demoralize ediyor. J1 vizesiyle gelip sonradan çalıştığınız yerde bu vizeyi değiştirmek çok daha kolay bir seçenek.” (*ABD, İthalat, S3B6*)
- “Katar’da çalışan herkesin bir sponsoru var ve sponsorun izni olmadan ülkeden çıkılamıyor. Bazı işverenler çalışanların pasaportuna el koyuyor, gitmeden şirketlerle mutlaka teyit etmek gerekiyor.” (*Katar/Almanya, Havacılık, S1B32*)

### *İş ortamında sosyal destek eksikliği*

- “Daha bireysel bir kültür olduğu için şirkette kimse sizi kollarını açıp beklemiyor, iş hayatına kendinizi mücadele ederek adapte edebilmeniz gerekiyor.” (*Hollanda, İnsan Kaynakları, S5B6*)
- “İstanbul’da işimden çok memnun olmasam da ekip ve müdürüyle ilişkilerim oldukça güçlüydü. Buraya geldiğimde insanların pek sıcakkanlı olmayabileceklerini gördüm, örneğin beni ilk gün öğle yemeğine davet etmediler.” (*Çek Cumhuriyeti, Bilişim, S4B3*)

- “İnsanlar için dünyanın neresinde yaşarlarsa yaşasınlar dayanışma ihtiyaçları ve motivasyonları oldukça yüksek. Yalnız değilmişim hissi oldukça kıymetli. Özlem duygusu hiç bitmiyor, gittiği yere çok alıştığını söyleyenler oldukça azınlıkta.”  
(Kanada, Danışmanlık, S5B2)

### *Kendini ispatlama zorluğu*

- “Türkiye’deki lise ve üniversite etiketlerimizin orada hiçbir anlamı yok, önceki iş deneyimlerinize ve ne yaptığınıza bakılıyor.” (Almanya, Hızlı Tüketim, S4B14)
- “İngiltere’de kendini kanıtlaman gereken nokta eğitimlerindense deneyimin. İş görüşmelerinde yaşanmışlıklarla ilgili sorular soruluyor. Türkiye’de okulun önemli olması konsepti ‘etiketçilik’ kültüründen geliyor.” (İngiltere, Medya, S1B29)

### *Ek olarak...*

Podcast verimizde sıklıkla karşımıza çıkmayan ancak ara ara değinilen ve bu alandaki literatürde de<sup>9,10,11</sup> “nasıl yapacağını bilmek” başlığı altında yer alan bazı kritik faktörleri de şu şekilde sıralayabiliriz:

- Kritik düşünme becerisi
- Genel bilişsel beceriler
- Sosyal yargı becerileri
- Kendini verimli bir şekilde yönetebilmek
- İş ile ilgili deneyim, bilgi ve uzmanlık
- İş tanımına hakim olmak
- İnisiyatif almak
- Kurumsal yapılara dair bilgi
- Bilgiyi yayma kapasitesi
- Çalıştığı kuruma yönelik aidiyet ve özdeşleşme hissi

---

<sup>9</sup> Brown, C., Hooley, T., & Wond, T. (2020). Building career capital: Developing business leaders' career mobility. *Career Development International*, 25(5), 445-459.

<sup>10</sup> Mello, R., & Suutari, V. (2023). Career capital development of highly skilled self-initiated expatriates. In A.I. Mockaitis (Ed.), *The Palgrave handbook of global migration in international business* (pp. 523-545). Palgrave MacMillan.

<sup>11</sup> Oleškevičiūtė, E., Dickmann, M., Andresen, M., & Parry, E. (2022). The international transfer of individual career capital: Exploring and developing a model of the underlying factors. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 10(3), 392-415.

## Doğru kişileri tanımak

Kariyer sermayesinin üçüncü boyutuna odaklandığımızda, farklı bir ülkede iş hayatına entegre olmaya yardımcı olabilecek kişileri tanımamak büyük bir sorun olarak karşımıza çıkıyor. Bazı konuklara tesadüfen tanıştıkları insanların destek olduğunu, ancak pek çok kişinin işi şansa bırakmadan, çaba sarf ederek doğru kişilere ulaştığını görüyoruz. Podcast içeriğinde bu çabayla ilgili olarak da çok zengin örnek ve önerileri görmek mümkün.

### 1. Network ihtiyacı

- “Hiç iş deneyimim veya *network*üm olmadan freelance etkinlik yönetimine başlamak oldukça zordu.” (*İngiltere, Organizasyon, S3B4*)
- “Türkiye’de çevrelerimiz oluşmuştu, doğru insanları tanıyorduk, istediğim şirkette iş bulabileceğimi hissediyordum. Sıfırdan iş yapmak ve başvurulan şirketlerde bir çevre olmadan iş bulmak zorlayıcı.” (*İngiltere, Finans, S1B8*)
- “Master sırasında Birleşmiş Milletler’de staj yaptım. Öz geçmişinizde çok güzel gözüküyor ama tam zamanlı olarak işe girmek çok zor olduğu için ilerisi için yol açmıyor. Geriye dönüp baktığımda, yapmak istediğim işi önceden daha net görebilip bu alanda network edinseydim daha faydalı olabilirdi.” (*ABD, Finans, S2B30*)
- “Altı ay iş aradığım ve bulamadığım süreçte saçlarım beyazlamaya başladı. Üniversite arkadaşlarım sayesinde iş buldum. Network dünyanın her kısmında çok gerçekçi ve sizi oraya öneren biri olması çok etkili.” (*ABD, Finans, S2B30*)

### 2. Kritik insanların rolü

#### Referanslar

- “İskoçya’da aynı otelin kısa süreli çalışma olanağı için genel müdürüm bana incelikli bir yazı yazdı. Bu yazı ve heyecanım sayesinde Türk pasaportunun dezavantajına rağmen işe alındım ve kalıcı pozisyon teklifi aldım.” (*Üç kıta, Otelcilik, S4B7*)

#### Mentorlar

- “Film akademisinde bir hocam sayesinde kameramanlık dünyasına girdim, bağlantılar kurarak yeni fırsatlar elde etmeye başladım.” (*İtalya, Sinema, S3B7*)
- “Doğru yöneticilerle çalışmak en büyük şansım. Eğer yöneticilerim değiştiğinde aynı frekansı yakalayamayacağımı hissedersen hızla yolculuğa devam etmeme kararı veriyorum. Kimle çalıştığınız şirketten bile daha önemli. Çok üst düzey yöneticilerle seneler boyu mentorluk deneyimlerim kariyerimde oldukça işime yaradı.” (*Üç kıta, Otelcilik, S4B7*)

- “Eski şirketimdeki direktörüm beslenme ve spor koçluğuyla ilgili kariyer planımı destekledi ve bir gecede kararımı vermemi istedi. Ertesi gün beni tanıştırdığı kişiyle Ankara Anlaşması planımı yapmaya başladık.” (*İngiltere, Spor Koçluğu, S4B15*)

### 3. Çalışma ortamındaki insanlardan ilham almak

- “Burası kalifiye insan merkezi! Dünyanın her tarafından en iyi ve öğrenmeye odaklı insanlarla çevrili bir ortam. Fikriniz her zaman desteklenir ve o fikri büyütmek için gerekli insan gücüne de sahipsiniz.” (*İngiltere, Danışmanlık, S1B3*)

### Öte yandan...

Networkünüzü oluşturmak veya zenginleştirmek her yerde olduğu gibi yurt dışında da azimli, yaratıcı ve samimi biçimde çaba sarf etmeyi gerektiriyor.

#### *Sosyal ilişkiler için çaba sarf etmek*

- “Herkes açık olup çıkar amaçlı yaklaşımdan samimi ve saygılı davranışlarla kapılar açılıyor.” (*İngiltere, Organizasyon, S3B4*)
- “Çok uzun sürede biriktirilen ve bir anda kaybedilen sosyal sermayeyi iyileştirmek için çok büyük Facebook grupları var.” (*Almanya, Start-up, S4B22*)
- “ABD’de her şeyin anahtarı networking. Bu yüzden kendini ifade edebilmek ve uluslararası bir arka planının olduğunu gösterebilmek oldukça önemli.” (*ABD, Hukuk, S4B8*)
- “Serbest çalışan olarak gelecekseniz iş bulup şirketlerle anlaşmak kolay olsa da yerel bir arkadaş edinmek oldukça önemli. Çıkmaza girildiğinde adeta sihirli değneklerini çıkarıp sorunu çözüyorlar.” (*Dubai, Veri Analitiği, S3B10*)

#### *Doğru insanlara ulaşmak*

- “Bu podcast aracılığıyla orada çalışan Türk birini buldum ve tavsiye aldım.” (*Mauritius, Gayrimenkul, S3E1*)
- “Aynı şirketin Türkiye ofisinde çalışırken bir yandan da Danimarka ofisindeki ilanları kontrol ediyordum. Danimarka’daki iş bulma piyasası daha kapalı ve network fazlaca rol oynuyor. Ben de Jobindex gibi Danimarka’ya özel iş ilanı sayfalarını karıştırdım, LinkedIn’den Danimarka ofisindeki çalışanlarla bağlantı kurup isteğimi belirten mesajlar attım, böylece süreci ilerletip işe alındım.” (*Danimarka, Pazar Araştırması, S5B13*)
- “London School of Economics için mümkün burs yollarını aradım, okumak isterken karşıma çıkan bu fırsat eşitsizliği beni yeni çözümlere itti. Mezun

networkümü kullanarak sekiz ay süren bir kitlesel fonlama süreci sonunda okula gidebildim.” (*Gambiya, İnsani Çalışma, S1B17*)

### Etkinliklere katılmak

- “Türkiye’yle bağlantılı olan veya iş yapmak isteyenler için Turkish Bankers Association gibi networking yapılan topluluklar da mevcut.” (*İngiltere, Danışmanlık, S1E3*)
- “Moda sektörü küçük bir sektör olduğu ve herkes birbirini tanıdığı için networking oldukça önemli. Moda gibi niş bir sektöre girmeye çalışırken kovalayın, pes etmeyin, okuyun, etkinlikleri kaçırmayın ve konuşmaları dinleyin.” (*İngiltere, Moda, S4E4*)
- “Estonya’da yaptığım master sonrasında üniversitelerle iletişimimi hiç koparmadım, mezun elçi oldum ve birçok konuşmaya katıldım. O sırada Estonya’nın bilinirliğinin de sınırlı olmasıyla Türkiye etkinlikleri için hep aranan isim oldum. Üniversitedeki bir çalışanın bana “Estonya’da yaşamayı düşünüyor musun?” sorusunu sormasıyla iş teklifi aldım.” (*Estonya, Teknoloji, S2B33*)
- “Öğrencilere yönelik bir STK’nın hukuk departmanı başkan yardımcılığını yaptığım sırada Ankara Anlaşması üzerine bir etkinliğe bu konuda bilinen birini çağırdılar. Hemşerilik sebebiyle sohbe başladık, böylece bir yandan okurken bir yandan da kurucusu olduğu firmada çalışmaya başladım. Yasal stajımı da burada tamamladım.” (*İngiltere, Hukuk, S2B3*)

### Ek olarak...

Podcast verisinde karşımıza ender olarak çıkan ama kariyer sermayesi literatürüne<sup>12,13</sup> dayanarak “doğru kişileri tanımak” başlığı altında değerlendirebileceğimiz birkaç faktörü özetlersek:

- Kendi alanınızda bilinirlik kazanmak
- Kurumlar ve takımlar arasında köprü olabilmek
- Kurumlardaki kritik insanlar hakkında bilgi sahibi olmak
- Uluslararası kaynak ve çalışmalarını birbiriyle bağlantıya geçirebilmek

### Son olarak...

Bu yorucu maceranın ardından farklı bir ülkeye uyum sağlamış ve orada kariyerini inşa etmeyi başarmış olan kişilerin bir kısmının da aynı yollardan geçmekte olan göçmen adaylarına fayda sağlayan, destek olan kritik kişilere dönüştüğünü görüyoruz.

<sup>12</sup> Brown, C., Hooley, T., & Wond, T. (2020). Building career capital: Developing business leaders' career mobility. *Career Development International*, 25(5), 445-459.

<sup>13</sup> Mello, R., & Suutari, V. (2023). Career capital development of highly skilled self-initiated expatriates. In A.I. Mockaitis (Ed.), *The Palgrave handbook of global migration in international business* (pp. 523-545). Palgrave McMillan.

- “Ben bu şekilde iş bulduktan sonra Türkiye’de aynı ofiste çalışan bir arkadaşımın bana ulaşmasıyla onun da işe alınmasına yardımcı oldum.” (*Danimarka, Pazar Araştırması, S5B13*)

## Öneriler

Bu rapordaki bulgularda görülebileceği gibi farklı bir ülkede kariyerine başlamak ya da var olan kariyerini sürdürmek oldukça zorlu bir süreç. Bu bağlamda bazı kritik önerileri şu şekilde özetleyebiliriz:

- Gideceğiniz ülkeyi belirlerken yaşam tarzı, kültür, lokasyon, iklim gibi unsurlara ek olarak o ülkede çalışacaksanız iş ortamı ve kariyer ile ilgili konuları da iyi araştırın.
- Ülkelerin iş üzerinden göçmenlik ile ilgili yasal düzenlemeleri sıklıkla değişebildiği için edindiğiniz bilgilerin güncel olduğundan emin olun ve sizin için fırsata dönüşebilecek gelişmeleri kaçırmamaya çalışın.
- Yapay zeka gibi her türlü mesleği etkileyeceği bilinen gelişmelerden haberdar olun ve mesleğinizle ilgili global seviyede gerekli güncel becerileri edinmeye devam edin.
- Kariyer planlarınızda esnek olmaya çalışın ve sizi oldukça zorlayabilecek olan pandemi<sup>14</sup> gibi beklenmedik olayları da (çok karamsarlığa kapılmadan) mümkün olduğunca hesaba katın.

## Kısıtlamalar

Podcast verisi üzerinden yaptığımız analizlerden oluşan bu raporu değerlendirirken veri ve bulgulardaki bazı kısıtlamaları da göz önünde bulundurmalıyız.

- Bu raporda akademik amaçla yapılmış görüşmeler değil, doğal akışta ve herhangi bir bilimsel araştırma sorusuna cevap aramadan gerçekleşmiş söyleşiler analiz edilmiştir.
- Göçmenlik sürecinin tamamı çok katmanlı bir şekilde incelenmelidir. Analiz kapsamına almadığımız podcast içeriğinde kariyer dışında farklı bir kültürde yaşama dair pek çok konuya değinilmektedir.
- Kültürel adaptasyonun farklı safhalarının olduğu bilinmektedir. Çalışmakta olan göçmenlerin uyum süreci ise, kurumsal faktörler de devreye girdiği için, daha da karmaşık olabilmektedir<sup>15</sup>. Görüşmelerin niteliği sebebiyle herhangi bir konuşun hangi safhada olduğuna dair çıkarım yapılmamıştır.

<sup>14</sup> Arman, G. (2023). Surviving limbo: Critical career capital aspects for entrepreneur immigrants in an extreme context. *Career Development International*, 28(4), 443-457.

<sup>15</sup> Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, 16(2), 291-317.



- “Bi’ gidene sormayı” hedefleyen bir podcaste konuk olmayı kabul eden kişilerin çoğunun (belli dönemlerde zorlanmışlarsa da) göçmenlik süreçlerinden ve vardıkları noktadan tatmin olan insanlar olduğunu varsayabiliriz. Bu nedenle gittiği ülkeye uyum konusunda çok ciddi sıkıntı yaşayan kişilerin hikayelerini de dinlemeden bu süreç hakkında doğru bir kanıya varmak zor olabilir.
- Podcast bölümleri ve bu raporda kullanılan alıntılar bireysel görüş ve deneyimleri yansıttığı için elimizde ülkeler bazında genelleme yapacak kadar veri yoktur.
- Raporda kullanılan alıntılar dil bilgisi ve akıcılık için içeriği değiştirilmeden düzenlenmiştir.
- Podcastin 2023 yılı Ekim ayında başlayan ve bu analizler esnasında sürmekte olan altıncı sezonu analize katılmamıştır ve daha güncel bilgi için dinlemeniz önerilir.

## Teşekkürler...

- Bu podcasti yaratarak ve sürdürerek bize bu çalışma için veri sağlayan ve ilham veren Emre Onar’a,
- Hikayelerini paylaşan tüm konuklara,
- Bu rapor henüz fikir aşamasındayken analiz sürecini şekillendirmemize yardımcı olan Serhan Yıldız’a,
- Son olarak, bu raporu okuyan size çok teşekkür ederiz.

*Gamze Arman & Ceren Taşdemir*

# Araştırma Ekibi

## **Dr. Gamze Arman**

Psikoloji alanındaki lisans ve yüksek lisans eğitimlerini sırasıyla Boğaziçi Üniversitesi ve Koç Üniversitesi'nde tamamlamış, ardından DePaul Üniversitesi'nden (Chicago, ABD) Endüstri/Örgüt Psikolojisi alanında doktora derecesini almıştır. Şu anda [University of the West of England](#)'da (Bristol, İngiltere) Çalışma Psikolojisi alanında öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Akademik çalışmalarında kariyerde bağlamın rolüne odaklanmakta ve bu perspektiften kariyer şokları ve farklı kültürlerde çalışmak ve kariyer yapmak üzerine araştırmalar yürütmektedir. Bu konulardaki makaleleri saygın bilimsel dergilerde yayınlanmış, Fortune dergisinde ve BBC Radio'da da yer almıştır. Ayrıca, [Psychology Today](#) ve [Harvard Business Review Türkiye](#) için yazılar hazırlamaktadır. Teori ve pratiği birleştirerek olumlu etki yaratma isteği onu kariyer koçu kimliğini geliştirip benimsemeye yönlendirmiştir. Bu çerçevede expatriate ve göçmenlerle çalışmaktadır.

[www.gamzearman.com](http://www.gamzearman.com) | [gamze.arman@uwe.ac.uk](mailto:gamze.arman@uwe.ac.uk)

## **Ceren Taşdemir**

Ceren Taşdemir, lisans eğitimine Boğaziçi Üniversitesi İşletme bölümünde devam etmektedir. Birçok farklı sosyal bilim alanında Boğaziçi ve Koç Üniversiteleri'nde asistanlık yapmış ve Örgüt Psikolojisi alanına Gamze Arman ile birlikte yürüttüğü çalışmalarla yoğunlaşmıştır. Gamze Arman ile "Bi Gidene Soralım" podcast analizlerini de içeren araştırmaları iki yıldır sürmektedir. Aynı zamanda Koç Üniversitesi'nde liderlik pratikleri üzerine çalışan Leadership Lab'in üyesi olup danışmanlık alanında staj yapmaktadır. İlerleyen dönemde Örgüt Psikolojisi alanındaki akademik çalışmalarına odaklanarak bu alanda gelişmeyi planlamaktadır.

[Elif Ceren Taşdemir | LinkedIn](#)