T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PROFESYONEL YAŞAMIN ORTA DÖNEMİNDEKİ KADINLARIN KARİYER GEÇİŞLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

SENA GÖKTÜRK
14712006

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. NİHAT ERDOĞMUŞ

İSTANBUL
2019

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PROFESYONEL YAŞAMIN ORTA DÖNEMİNDEKİ KADINLARIN KARİYER GEÇİŞLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

SENA GÖKTÜRK
14712006

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. NİHAT ERDOĞMUŞ

İSTANBUL
2019

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PROFESYONEL YAŞAMIN ORTA DÖNEMİNDEKİ KADINLARIN KARİYER GEÇİŞLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

SENA GÖKTÜRK
14712006

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:
Tezin Savunulduğu Tarih:
Tez Oy Birliği / ~~Oy Çokluğu~~ ile Başarılı Bulunmuştur

	Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Nihat Erdoğmuş	
Jüri Üyeleri	: Doç. Dr. Emel Esen	
	Dr. Öğr. Üy. Hüseyin Girgin	

İSTANBUL
Mayıs, 2019

ÖZ

PROFESYONEL YAŞAMIN ORTA DÖNEMİNDEKİ KADINLARIN KARİYER GEÇİŞLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Sena Göktürk

Mayıs, 2019

Günümüzde profesyonel kariyer sahibi olan kadınların iş dünyasındaki rolü ve sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Profesyonel iş kadınları orta yaş dönemlerine geldiklerinde, çeşitli sebeplerle kariyerlerini değiştirmeyi, bazı durumlarda da kendi işlerini kurmayı tercih etmektedir. Bu eğilimler sadece maaş aldıkları işlerinden fazlasını arayan, parasal ve dışsal ödüllerin ötesine geçmeyi amaçlayan çalışmaların peşinde koşan kadınların bulunduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada; profesyonel iş hayatında yer alan kadınların, kariyerlerinin orta dönemlerine geldikten sonra çalıştıkları mevcut alanın dışında farklı bir iş alanına geçiş yapmalarına sebep olan faktörler nitel araştırma yöntemi kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın amacı; kariyerlerinin orta döneminde kariyer geçişi yapan kadınların deneyimlerini anlamak ve onları geçiş yapmaya yönelten sebepleri keşfetmektir. Çalışma kapsamında; orta kariyer döneminde kariyer değişikliği yapmış olan 30-55 yaş aralığındaki 13 kadın ile derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak yüz yüze görüşme yapılmıştır. Görüşmelerin önceliği ve değeri katılımcıların kariyer öykülerini kendi sözcükleriyle ifade etmeleridir. Araştırmanın metodolojisinde fenomenolojik desen kullanılmıştır. Analiz sonucunda çalışma kapsamındaki kadınların kariyerlerinin orta döneminde değişiklik yapmalarında; aile ve sosyal çevre etkisi, kariyer seçimi, kritik dönüm noktaları, iş tatmini, iş yaşam dengesi, kişi-iş uyumu ve sosyal çevre desteği temalarının etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, kariyer geçişinin bir sonucu olarak kadınların geçiş süreçleri sonucunda olumlu bir dönüşüm ve kişisel doyum yaşadıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Geçişi, Orta Yaş, Kadın Kariyeri, Nitel Araştırma

ABSTRACT

CAREER TRANSITION OF WOMEN IN THE MIDDLE PERIOD OF PROFESSIONAL LIFE: A QUALITATIVE RESEARCH

Sena Göktürk

May, 2019

Nowadays, the role and number of women in professional life are increasing day by day. When professional women come to their middle ages, they prefer to change their careers for various reasons and in some cases to start their own business. These tendencies show that there are women who are looking for more than just their salaries and who seek to go beyond monetary and external awards.

In this study; the qualitative research method was used to determine the factors that cause women in professional business to move to a different field of work outside their current field of work after their mid-career. Purpose of the study; to understand the experiences of women making career transitions in the middle of their careers and to discover the reasons that lead them to transition. Scope of work; face to face interviews were conducted with 13 women between the ages of 30-55 who made career change in middle career period. The priority and value of the interviews is that participants express their career stories in their own words. Phenomenological design was used in the methodology of the study. As a result of the analysis, it was found that the women in the study made changes in the mid-term of their careers; family and social environment impact, career choice, critical turning points, job satisfaction, work life balance, job-person fit and social support themes. However, as a result of the career transition, it was seen that women experienced a positive transformation and personal satisfaction as a result of their transition processes.

Key Words: Career Transition, Midlife, Woman Career, Qualitative Research

ÖN SÖZ

Öncelikle, bana bu keyifli konuyu çalışmamda ilham olan, isabetli tavsiyeleriyle yol gösteren saygıdeğer hocam Prof. Dr. Nihat Erdoğmuş'a,

Görüşme taleplerimi kabul ederek bana cömertçe vakitlerini ayıran ve samimiyetle hikayelerini paylaşan kadın katılımcılara,

Tez çalışmamın her aşamasında beni destekleyen, motive eden, yanımda olan, anlayışını ve sabrını esirgemeyen sevgili eşim, hayat arkadaşım Gürkan Hasan Göktürk'e,

Çalışmamı başarıyla tamamlamam konusunda beni her daim motive eden canım anneme,

Bu süreçte yanımda olan ve ihtiyaç duyduğumda yardımıma koşan tüm arkadaşlarıma,

Katılımcılara ulaşmam konusunda aracılık eden ve emeği geçen herkese,

En içten teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul; Mayıs, 2019 Sena Göktürk

İÇİNDEKİLER

ÖZ ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
ÖN SÖZ ..... **v**
İÇİNDEKİLER ..... **vi**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **ix**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **x**
KISALTMALAR ..... **xi**
1. GİRİŞ **1**
1.1. Araştırmanın Amacı ve Katkısı 2
1.2. Araştırma Problemi 3
1.3. Tanımlar 4
1.3.1. Orta Yaş (Midlife) 4
1.3.2. Kariyer Geçişi (Career Transition) 4
2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE **5**
2.1. Yaşam Evreleri (Life Stages) 5
2.1.1. Orta Yaş Dönemi 6
2.1.2. Kadınlarda Orta Yaş Dönemi 10
2.2. Kariyer Evreleri 12
2.2.1. Orta Kariyer Dönemi (Midcareer) 15
2.2.2. Kadınlarda Orta Kariyer Dönemi 16
2.3. Kariyer Geçişi Kavramı (Career Transition) 19
2.3.1. Kariyer Geçişi Teorileri 22
2.3.1.1. Bridges'in Kariyer Geçişi Teorisi 22
2.3.1.2. Nicholson'un Geçiş Döngüsü Modeli 23

2.3.1.3. Schlossberg'in 4S Geçiş Modeli 24
2.3.1.4. Ibarra'nın Kariyer Geçişi Teorisi 26
2.3.2. Kariyer Geçişi Türleri 28
2.3.3. Kariyer Geçişinin Yeni Kariyer Yaklaşımları ile İlişkisi 31
2.3.3.1. Çok Yönlü (Protean) Kariyer 31
2.3.3.2. Sınırsız Kariyer 32
2.3.3.3. Kaleydoskopik Kariyer 32
2.3.4. Kadınlarda Orta Kariyer Geçişi 34
3. PROFESYONEL YAŞAMIN ORTA DÖNEMİNDEKİ KADINLARIN KARİYER GEÇİŞLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA 37
3.1. Araştırma Yöntemi 37
3.2. Metodolojik Yaklaşım 37
3.3. Örneklem 38
3.4. Verilerin Toplanması 39
3.5. Kapsam ve Sınırlılıklar 40
3.6. Analiz Yöntemi 40
4. BULGULAR 44
4.1. Demografik Özellikler 44
4.2. Katılımcı Profilleri 46
4.3. Araştırma Bulguları 47
4.3.1. Kariyer Geçişi Öncesi Süreçler ile İlgili Bulgular 47
4.3.1.1. Aile ve Sosyal Çevre 47
4.3.1.2. Eğitim Geçmişi 49
4.3.1.3. Kariyer Beklentileri 51
4.3.1.4. Kariyer Seçimi 52
4.3.2. Kariyer Geçişi Süreci ile İlgili Bulgular 56

4.3.2.1. Kariyer Geçişi Kararına Yol Açan Faktörler 56
4.3.2.2. Kritik Dönüm Noktaları 62
4.3.2.3. Geçiş Hazırlıkları 64
4.3.2.4. Sosyal Çevre Desteği 65
4.3.3. Kariyer Geçişi Sonrası Süreçler ile İlgili Bulgular 66
4.3.3.1. Zorluklar 67
4.3.3.2. Farklılıklar 67
4.3.3.3. Kişisel Doyum 69
4.3.3.4. Pişmanlıklar 70
4.3.3.5. Kişisel Değişim 71
4.3.3.6. Değişimi Anlamlandırma 72
4.3.3.7. Gelecek Planları 75
5. TARTIŞMA 76
6. SONUÇ 82
KAYNAKÇA 84
EKLER 90
Ek 1: Mülakat Formu 90
Ek 2: Katılımcı Profilleri 92
ÖZ GEÇMİŞ 99

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Bridges ve Nicholson'un Kariyer Geçiş Aşamaları 24

Tablo 2: Kariyer Geçişi Tipolojileri 30

Tablo 3: Sabit İfadeler ve Anlamsal Birimler Listesi Örneği 42

Tablo 4: Temalar ve Anlamsal Birimler Listesi Örneği 42

Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özellikleri 44

Tablo 6: Katılımcıların Kariyer Geçişleri 45

Tablo 7: Katılımcıların Aile Durumları 48

Tablo 8: Katılımcıların Eğitim Geçmişi 50

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: 4S Geçiş Döngüsü Modeli..... 26

KISALTMALAR

TDK : Türk Dil Kurumu

vb. : ve benzeri

vs. : vesaire

1. GİRİŞ

Günümüzde iş ve mesleklerin gittikçe yaygınlaşan bir şekilde değişim geçirmesi ve işin aile önceliklerine göre yeniden değerlendirilmesi; kariyer konularına artan bir ilgi duyulmasına neden olmuştur. Kariyerin günümüzün dinamik çalışma ortamındaki değişen doğası, kariyer kavramının farklı tanımlamalarla ele alınmasına yol açmıştır. Bu bağlamda kariyer, yalnızca bir örgüt yoluyla hiyerarşik ilerleme anlamına gelmemektedir. Tez çalışmasında Super (1980)'in kavramsal çerçevesinden yararlanılarak kariyer terimi, zaman içerisinde biriken yaşam rolleri ile ilgili deneyimler dizisi olarak ele alınacaktır.

Değişen iş dünyası, geleneksel olmayan örgütsel sınırlar, işletmelerin yeniden yapılandırılması, küçülmesi ve işten çıkarmaların artması gibi faktörler bireylerin değerlerini, işe bakışlarını ve kariyer anlayışlarını değiştirmiştir. Bu değişim yeni kariyer yaklaşımlarının ortaya çıkmasına yol açmakla beraber, kariyer değişikliklerinin de sıklıkla gündeme gelmesine neden olmuştur. Özellikle kadınlar için özerklik, esneklik, denge ve anlam arayışı iş hayatında önemli hale gelmiştir (Ibarra, 2004).

Çalışmanın konusu, profesyonel iş hayatlarının orta dönemlerinde kariyer geçişi yapan kadınların deneyimlerini incelemektir. Kariyer geçişleri, aynı kurumda farklı bölüme geçmek, aynı bölümde farklı kurum ve sektörlere geçmek ya da meslek değiştirmek şeklinde gerçekleşebilmektedir (Heppner, 1998). Çalışmada kariyer geçişi kavramı, bir meslek alanından tamamen farklı başka bir meslek alanına geçiş yapmak şeklinde ele alınacaktır.

Tez çalışmasında orta kariyer dönemindeki kadınların hedef alınmasının sebebi; orta kariyer dönemine denk gelen orta yaşın, bireyin yaşamının kişisel ve mesleki bileşenlerinin değerlendirmesini ve yeniden dengelenmesini içeren bir dönem olmasıdır (Gordon ve diğ., 2002). Buna rağmen, profesyonel kadınlar için bu yeniden değerlendirmenin doğası, bileşenleri, sebep ve sonuçları literatürde kapsamlı bir şekilde çalışılmamıştır. Bu sebeple kariyer sahibi kadınların kariyerlerini değiştirme kararı almalarına yol açan yaşam deneyimlerini anlamak gittikçe önemli hale

gelmiştir. Kadınların deneyimledikleri kariyer geçişleri arasında, içinde bulundukları spesifik durumdan bağımsız olarak çeşitli ortak noktalar bulunmaktadır. Ortak noktaların ve geçişlerin gerçekleştiği durumların ortaya konulmasının, kariyer geçişlerinin kolaylaştırılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir (Louis, 1980).

Çalışmanın birinci bölümünde araştırmanın amacı ile katkısı aktarılmış ve problemi tanımlanmıştır.

Çalışmanın literatür bölümünde kavramsal ve kuramsal çerçeve incelenmiştir. Öncelikle insan yaşamının gelişimsel dönemleri ele alınmış ve kadınların orta yaş dönemi gelişim özellikleri vurgulanmıştır. Devamında, bireylerin çalışma hayatları boyunca geçirdikleri kariyer evreleri açıklanmış; kadınlarda orta kariyer dönemi üzerinde durulmuştur. Literatür incelemesine, kariyer geçişi kavramı açıklanarak devam edilmiştir. Bu bağlamda kariyer geçişi teorileri sıralanmış, kadınların kariyer geçişleri ile ilgili görülen yeni kariyer yaklaşımları özetlenmiş ve kadınların orta kariyer geçişleri üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın araştırma bölümünde; araştırma yöntemi, örneklem, verilerin toplanması ve analiz yöntemi konusunda bilgi verilmiştir.

Bulgular bölümünde katılımcıların demografik özellikleri aktarılarak analiz sonucunda elde edilen bulgular alıntılarla desteklenerek paylaşılmıştır.

Son bölümde ise genel bir değerlendirme yapılarak analiz sonuçları tartışılmış ve gelecek araştırmalar için öneriler sunularak çalışma sonlandırılmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı ve Katkısı

Günümüzde profesyonel iş hayatı içerisinde yer alan kadınların bir kısmının, orta yaş döneminde çeşitli kırılma noktaları yaşadıkları ve kariyer değişikliği yapmayı tercih ettikleri bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı orta yaş döneminde kariyer geçişi yapan kadınların deneyimlerini, değişim süreçlerini anlamak ve onları geçiş yapmaya yönlendiren sebepleri keşfetmektir. Bu kadınların yolculukları, geçirdikleri değişim süreci boyunca verdikleri kararların farklarını, ortak yönlerini ve öznel doğasını inceyen yarı yapılandırılmış görüşmelerle araştırılmıştır.

Fenomenolojik felsefe esaslı bu çalışmanın konusu otobiyografik anlamlara ve değerlere dayanmasının yanı sıra; toplumsal ve sosyal bir öneme sahiptir. Kariyer

geçişleri; gerçekleştiren bireylerin içindeki bulundukları öznel durumlardan bağımsız olarak bir takım ortak noktalar içermektedir. Ortak noktaların ve geçişlerin gerçekleştiği durumların anlaşılması, kariyer geçişlerinin kolaylaştırılmasına yardımcı olacaktır. Bununla birlikte, kariyer değişikliklerinin bireylere ve ailelerine bir takım kişisel ve finansal maliyetleri vardır. Bu maliyetlerin ve zararların azaltılması amacıyla, kariyer geçişleri hakkında elde edilen araştırmaların ve bilgilerin birleştirilmesi, ve bireylerin geçiş deneyimleriyle başa çıkma süreçlerini incelenmesi kariyer geçişlerinin daha iyi anlaşılmasında önemli görülmektedir (Louis, 1980).

Literatürde kadınları, orta yaşı ve kariyer değişikliklerini inceleyen araştırmalar çoğunlukla erkeklere odaklanan modellere dayanmaktadır (Levinson, 1986; Erikson, 1997). Kariyer değişimlerinin öncülleri, süreci ve sonuçları ile ilgili temel teorik konular yeterince geliştirilmemiştir (Ibarra, 2004). Türkçe literatür incelendiğinde kariyer geçişi kavramını ele alan çalışmaların sayısı oldukça sınırlı görülmektedir (Kanbur ve Birgün, 2008; Zorver, 2011; Erdoğmuş ve Mirzanlı, 2016). Bununla birlikte, Türkçe literatürde kadınların orta dönem kariyer geçişleri ile ilgili mevcut bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Tez çalışmasının önemi; kadınların kariyer geçişi süreçleri ile ilgili literatürdeki boşlukların doldurulmasının yanında, kadınların gelişimlerinin, orta yaş dönemindeki değişimlerinin ve kariyerlerini değiştirmeye karar verdiklerinde ortaya çıkan içsel süreçlerin keşfedilmesi olarak görülmektedir.

1.2. Araştırma Problemi

Araştırmanın ana problemi; Profesyonel kariyerlerinin orta dönemindeki kadınları kariyer geçişi yapmaya yönlendiren hayat deneyimleri nelerdir? olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın alt problemleri şu şekilde sıralanabilir:

- Orta yaş döneminde kadınları kariyer geçişi yapmaya yönelten faktörler nelerdir?
- Bu kariyer geçişi deneyimi sebebiyle kadınların yaşadıkları kişisel değişiklikler ve dönüşümler nelerdir?

1.3. Tanımlar

1.3.1. Orta Yaş (Midlife)

Bu tez çalışmasında orta yaş 30-55 yaş arası olarak tanımlanmıştır. Çalışmaya katılan kadın katılımcılar için 30-55 yaş aralığı içerisinde kariyer değişikliği gerçekleştirmiş ve yeni bir kariyere başlamış olma kriteri belirlenmiştir. Orta yaş dönemi özellikleri literatür bölümünde detaylı şekilde incelenmiştir.

1.3.2. Kariyer Geçişi (Career Transition)

Kariyer geçişi, önceki kariyer rolünden uzaklaşıp yeni kariyer rolüne katılma süreci olarak tanımlanmaktadır (Fernandez ve diğ., 2008). Çalışma kapsamında kariyer geçişi, bir kariyer alanından tamamen farklı başka bir kariyer alanına geçiş olarak ele alınmıştır. Kariyer geçişi kavramı, bir durumdan ziyade bir değişim sürecini içermektedir.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yaşam Evreleri (Life Stages)

Literatürde insan gelişimi ile ilgili ilk teoriler incelendiğinde, Freud, Piaget gibi teorisyenlerin çocukluk döneminin önemini vurguladığı ve gelişimin büyük çoğunluğunun ergenliğin sonunda tamamlandığının ileri sürüldüğü görülmektedir. Bu görüşlere göre yaşam döngüsü temel olarak üç döneme ayrılmaktadır; 20'li yaşlara kadar olan çocukluk ve ergenlik dönemi, 65 yaş ve sonrası yaşlılık dönemi, bu iki dönem arasında kalan zaman dilimi yetişkinlik dönemi olarak adlandırılmaktadır. Ancak yetişkinlik döneminin sınırları ve özellikleri net olarak belirlenememiştir (Levinson, 1986, 4).

Erikson (1997), Levinson (1986) ve Super (1980) gibi gelişim teorisyenleri ise, insan gelişiminin yaşam boyunca devam ettiği düşüncesini savunmuş ve hayat döngüsünü yaş gruplarına ayırarak detaylı olarak incelemişlerdir.

Levinson (1986)'a göre insan yaşamındaki her dönemin kendine özgü biyopsikososyal bir karakteri vardır ve her dönem kendince bütüne bir katkı sağlamaktadır. Bir dönemden diğerine geçerken önemli değişiklikler yaşanmakta ve bu geçişlerin sınırları yaşlar ile belirlenmektedir. Levinson yetişkinlik dönemi aşağıdaki gelişim aşamalarına ayırmıştır (Levinson, 1986, 7):

1. Erken yetişkinliğe geçiş (17-22 yaş)
2. Yetişkinliğe geçiş (22-28 yaş)
3. 30lu yaşlara geçiş (28-33 yaş)
4. Erken yetişkinliğin tamamlanması (33-40 yaş)
5. Orta yaşa geçiş (40-45 yaş)
6. Orta yetişkinlik (45-50 yaş)
7. 50li yaşlara geçiş (50-55 yaş)
8. Orta yaşın tamamlanması (55-60 yaş)
9. İleri yetişkinlik (60-65 yaş)

İnsanların hayatlarındaki önemli olayları ve kararları şekillendiren temel faktörlerden birinin yaşa bağlı yaşam evreleri olduğu öne sürülmektedir. Bir diğer faktör ise kişilerin içine doğdukları zaman dilimi ve sosyal çevredir. Buna göre değerlerimiz, tutumlarımız ve beklentilerimiz yaşadığımız dönemden etkilenmektedir. Sosyal çevre ve zamanın şartları; evlilik, çocuk sahibi olmak, kariyer sahibi olmak, emeklilik gibi yaşam olaylarını düzenlemede bireylere rehberlik etmektedir (Neugarten, 1996, 10).

Neugarten (1996), bireyin kendi yaşam döngüsü bilincinin, hayatta yapacağı seçimleri ve önceliklerini etkilediğini ifade etmektedir. Buna göre birey, yaşam döngüsü boyunca kendi ilerlemesini, hayatındaki önemli olayları ve geçişleri, toplumsal zamanlama normları ile karşılaştırmaktadır. Örneğin; içinde yaşadığı toplumun onayladığı yaş normları; bireylerin evlilik, çocuk sahibi olmak ya da çeşitli kariyer statülerine ulaşmış olmak gibi konularda stres yaşamasına ve kararlarının etkilenmesine yol açmaktadır. Havighurst, bir yaşam aşamasının gelişimsel görevleriyle başa çıkmanın, bir sonraki yaşam aşaması ile başa çıkmanın temeli olduğunu varsaymıştır (Super, 1980).

2.1.1. Orta Yaş Dönemi

Orta yaş, son yıllarda çeşitli şekillerde tanımlanmış bir kavramdır. Orta yaşı tanımlayan literatür boyunca, bu gelişim aşamasının gerçekte neleri içerdiğine dair çeşitli yorumlar halen tartışılmaktadır. İngilizce'de "midlife" olarak ifade edilen orta yaş kavramı literatürde ilk olarak 1895 yılında Funk and Wagnalls sözlüğünde kullanılmıştır. Orta yaş, "gençlik ve yaşlılık arasında geçen yaşam dönemi" olarak tanımlanmasına rağmen kesin yaş aralıklarıyla çerçevelendirilmemiştir. Orta yaş döneminin genel olarak 40 ve 60 yaşlar arasıdaki dönem olduğu ifade edilmektedir, ancak her iki uçta da 10 yıllık bir değişim literatür genelinde kabul görmektedir (Lachman, 2001). Bazı çalışmalarda ise sınırları kronolojik yaş ile netleştirilememesinden dolayı orta yaş; "ailenin en küçük çocuğunun evden ayrılması ile eş kaybının yaşanması arasındaki zaman dilimi" olarak tanımlanmıştır (Treas ve Bengtson, 1982).

Santrock (2010, 16), gelişim dönemlerini yaş gruplarına göre sınıflamaktadır. Santrock'a göre 20li ve 30lu yaşlar genç yetişkinlik, 40lı ve 50li yaşlar orta yetişkinlik, 60 ve 70li yaşlar ise ileri yetişkinlik dönemi olarak tanımlamaktadır.

Gelişim teorisyeni Erik Erikson (1997) yaşamı, her biri benzersiz bir psikososyal çatışma içeren sekiz döneme ayırmıştır. Bu çerçevede yetişkinlik dönemini iki ayrı aşamada incelemiştir. Buna göre Genç Yetişkinlik (20-40 yaş) - Yakınlığa karşı Yalnızlık dönemi şeklinde ifade edilmektedir. Kişiler bu çatışmayı; sevgi dolu ve anlamlı ilişkiler geliştirildiği takdirde yakınlık, bunun başarılamadığı durumlarda ise derin bir yalnızlık duygusu ve yüzeysel ilişkiler şeklinde yaşamaktadır.

Erikson'un (1997) tanımladığı diğer yetişkinlik dönemi Orta Yetişkinlik - Üretkenliğe karşı Durgunluk dönemidir (40-65 yaş). Bu yaş grubundaki kişilerde, yeni nesillere hayat tecrübelerini aktarma ve yol gösterme eğilimi görülmektedir. Dönemin olumlu tarafı, çocuk sahibi olan bireylerin çocuklarını yetiştirerek üretkenlik görevini başarmasıdır. Çocukları olmayan kişiler, akraba ve arkadaş çocuklarına ve diğer gençlere yardım ederek üretkenliği elde edebilirler. Dönemin çatışma yaratan olumsuz yönü; genç kuşak için hiçbir şey yapmamış olma, geleceğe etki edememe, üretkenlikte başarısız olma düşünceleriyle ortaya çıkan durgunluk hissidir. Erikson (1997), yetişkinlik yaşlarının ortalarında veya sonlarında, yaşamlarında değerli ve tatmin edici bir katkı sağladığını düşünen bireylerin, bu katkılarını başkalarının gelişmesine yardımcı olarak devam ettirmek isteyebileceklerini ileri sürmektedir (üretkenlik). Aynı aşamadaki diğer bireylerin bazıları ise çabalarının değersiz olduğunu ve baştan başlamak için çok geç kalındığını düşünebilmektedir (durgunluk). Orta yetişkinlik döneminin önemli bir yönü de bireylerin emeklilikten önce hayallerini gerçekleştirebilmeleri için ne kadar zamanları kaldığını değerlendirmeleri ve buna göre bir eylem planı belirlemelerini içermesidir (Levinson, 1986). Orta yaş, yetişkinlerde yaşam döngüsünün sonunun düşünülmeye başlandığı bir dönemdir. Yaklaşan bu sonlama duygusu, orta yaşta, sosyo-duygusal seçiciliğin arttırılması ile ilişkilendirilmektedir (Staudinger ve Bluck, 2001, 9).

Psikolojik açıdan bakıldığında, Erikson'un (1997) bahsettiği orta yaş dönemindeki üretkenlik, bir yandan içsel bir arzu ya da bir eğilim, diğer yandan yaşa uygun bir beklenti ya da talep olarak yaşanmaktadır (Mcadams, 2001, 402).

Çağdaş Batı kültüründeki yaygın temalardan biri; orta yaşın, bir insanın tüm hayatını yeniden değerlendirdiği bir süreç olmasıdır (Sterns ve Huyck, 2001, 466). Bireyler orta yaşta, zamana ve kaynaklara nasıl yatırım yapacaklarını seçerek yaşamlarının hangi yönlerini değiştirmeleri gerektiğini değerlendirirler. Özellikle bu dönemde yaşanan önemli bir kayıp ve yas, veya bir hastalık yaşamın önceliklerinin yeniden

değerlendirilmesi için bir dönüm noktası olmaktadır (Lachman, 2004). Orta yaş döneminde tecrübe edilen olaylar, bazı durumlarda büyük başa çıkma çabaları gerektirseler de bireyler bunları kendilerine içgörü kazandıran anlamlı dönüm noktaları olarak görme eğilimindedir (Staudinger ve Bluck, 2001, 10).

Toplumlarda orta yaş dönemindeki bireylerden; bir aile kurmaları, orta yaşlarında zirve noktaya çıkaracakları bir kariyer yönü bulmaları, çocukları ve artık yaşlanan ebeveynleri ile ilgili rollerde sorumluluk almaları beklenmektedir Araştırmalar bireylerin orta yaşta aslında neyin başarılması gerektiğine ilişkin kalıp yargılar taşıdıklarını göstermektedir (Staudinger ve Bluck, 2001). Bununla birlikte, orta yaş döneminde aynı kronolojik yaşta olan birçok insan, sosyal, ailevi veya kariyerleriyle ilgili olaylar ve sorumluluklar açısından farklı yaşam evrelerinde bulunmaktadır. Örneğin; 40 yaşındaki bazı yetişkinler ilk kez ebeveyn olurken, erken evlilik yapan 40 yaşındaki bazı bireyler ise büyükanne veya büyükbaba rolüne girmiş olabilmektedir. Sosyal etkilerin ve aile etkinliklerinin, aynı yaştaki insanları orta yaş için farklı bağlamlara yerleştirebildikleri görülmektedir (Lachman ve Bertrand, 2001, 280).

Bireylerin, etrafındakilerle etkin biçimde etkileşimde bulunma, bulunduğu çevreyi değiştirme ve kendi seçimlerini yapabilme ihtiyacı hissetme derecesinin; sınıf ve kültür gibi sosyal faktörler de dahil olmak üzere geçmiş yaşam deneyimlerine bağlı olduğu öne sürülmektedir. Orta yaş, geçmiş ve geleceğin değerlendirilmesi açısından bir denge dönemidir ve bu dönemde birey, gelecekteki hedeflere ulaşma amacıyla geçmişte öğrenilenleri kullanmaya çalışmaktadır. Bu görüşe göre orta yaş, geçmiş ve geleceği dengelemek suretiyle kendilerini gerçekleştirmeleri ve başarmaları için kişilere henüz bilinmeyen olanaklar sunmaktadır (Staudinger ve Bluck, 2001). Bireyin orta yaştaki olgunluğu onun önemli roller üstlenmesine, kendine ve başkalarına yarar sağlama yönünde adımlar atmasına yönelik kapasitesini arttırmaktadır (Neugarten, 1996).

Orta yaş dönemi ile ilgili yapılan çalışmalarda çeşitli bakış açıları olduğu görülmektedir. Bazıları, orta yaşın uyumlu işleyiş için en yoğun zaman olduğunu söylerken (Neugarten, 1976), bazı teorisyenler ise orta yaşın kaos ve kriz zamanı olduğunu ileri sürmüştür (Levinson, 1986).

Orta yaş krizi kavramı, orta yaşta yaşanması daha muhtemel olan pişmanlık hissi, hayal kırıklığı, amaç ve anlam eksikliğinin artması gibi öngörülebilir sorunları içermektedir (Hechkhausen, 2001, 377).

Orta yaş döneminde kriz olarak adlandırılan en yaygın deneyimlerin; yaşlanma, kendini sorgulama, bir uyumsuzluk dönemi ve yaşamın yeniden değerlendirilmesi ile ilgili endişeler olduğu ifade edilmektedir. Pek çok yetişkin için kendini yeniden tanıma ve sorgulamanın, kişisel gelişim ve psikolojik iyi oluş için olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı ifade edilmektedir. Bazı görüşlerde orta yaş dönemindeki insanlar için iyi bir yaşam; psikolojik iyi oluş hali, fiziksel olarak sağlıklı olma ve bir sosyal sorumluluk duygusuna sahip olma olarak tanımlanmaktadır (Lachman ve Bertrand, 2001).

Orta yaş, her insan için mutlaka kriz dönemi olarak nitelendirilmese de doğası gereği kişileri uyum stratejilerinde değişiklikler yapmaya iten ciddi sorunlar içermektedir. Bazı bireyler için orta yaş dönemi mücadele zamanı olarak görülmektedir çünkü bu dönemde bireyler iş kaybı ya da kritik hedeflere ulaşamama gibi sorunlarla başa çıkmak zorunda kalmaktadır. Kendilerinin, eşlerinin, kardeşlerinin ve yaşlı ebeveynlerinin yaşadıkları sağlık sorunları, ergenlik dönemindeki çocukları, boşanma, dul kalma gibi problemler bu dönemde yüzleşilen sorunlara örnek olarak gösterilmektedir (Aldwin ve Levenson, 2001, 189). Bununla birlikte ebeveynlerin ölümünün, orta yaştaki en yaygın ve en stresli yaşam olaylarından biri olduğu öne sürülmektedir (Magai ve Halpern, 2001, 336). Bu dönemde bazı bireylerin, yaşa bağlı kayıpları telafi etmek veya önlemek amacıyla uyarladıkları ve zaman içerisinde kendilerine ilişkin olumlu görüşlerini koruyarak bir denge sağlamaya çalıştıkları görülmektedir (Whitbourne, 2001, 110).

Orta yaş döneminde yaşanılan stresin bireylerin sağlıklarına olumsuz etkilerinin bulunmasının yanında, stresin çeşitli olumlu yönlerini ele alan çalışmalar mevcuttur. Travma sonrası kişisel gelişim, başa çıkma stratejileri geliştirme, maddi kazanç sağlama, bakış açısında olumlu değişiklikler, daha güçlü sosyal bağlar, ustalık ve benlik saygısı bu olumlu yönler arasında sayılmaktadır (Aldwin ve Levenson, 2001, 203-204). Orta yaştaki yetişkinlerin, yaşa bağlı normatif değişikliklerle duygusal olarak başa çıkabilmelerini, önlemelerini, iyileştirmelerini veya duygusal olarak üstesinden gelmeleri sağlayacak önemli bir bilgi sistemi edindiklerini iddia edilmektedir (Hechkhausen, 2001, 366).

2.1.2. Kadınlarda Orta Yaş Dönemi

Tarihsel literatürde, yetişkin gelişimi çoğunlukla erkek gelişimi odaklı bir şekilde ele alındığı için eleştirilmektedir. Gelişim psikoloğu Daniel Levinson, kadınların tecrübe ettikleri önemli geçişlerin, hayatın doğal akışında yaş ile alakalı yaşam olayları sebebiyle ortaya çıktığını öne sürmektedir. Seasons of a Man's Life (1978) isimli ses getiren çalışmasından sonra Levinson, dikkatini kadınların yaşam döngülerine çevirerek 35-45 yaşları arasındaki kadınlar ile kapsamlı biyografik mülakatlar gerçekleştirmiştir. Çalışma kapsamındaki kadınlar, beyaz yakalı çalışanlar, akademik kariyer sahibi kadınlar ve ev hanımları olmak üzere üç farklı gruptan seçilmiştir. Üç kadın grubunu karşılaştırılmasında, en geleneksel kadınların bile iş ve aile, bağımsızlık ve evlilik ile ilgili konularda karmaşık sorunlarla mücadele ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Görüşmelerden çıkarılan yaygın çatışma "kendi kimliğine sahip bağımsız bir kadın olmak" ya da "aşk, evlilik ve aileye karışmak" olarak ifade edilmiştir (Brown, 1987).

Kadınların orta yaş dönemlerini incelerken; kadınlara ait özellikleri ve yaşam boyu gelişim bağlamındaki kronolojik yaş özelliklerini birlikte ele almak faydalı görülmektedir (Gallos, 1989). Orta yaş, kadınların için fiziksel olarak kritik değişikliklerin yaşandığı bir dönemdir. Kadınların menopoz geçişinde yaşadıkları zorluklarda bireysel ve kültürel farklar görülmektedir. Genel olarak, kadınların menopozu daha olumlu gördüğü kültürlerde, sürecin geçişinin daha az problem barındırdığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte, sağlık problemleri, kemoterapi veya geç yaşta çocuk sahibi olma nedeniyle östrojende ani düşüş yaşan kadınların %10'unun, daha yüksek düzeyde baskılayıcı semptomlar yaşadıkları öne sürülmektedir (Aldwin ve Levinson 2001).

Çocuk sahibi olma kararı ve anneliğin, kadınlar için orta yaş döneminin en kritik unsurlarından biri olduğu düşünülmektedir. Erken yetişkinlikte çocuk sahibi olmamaya karar veren veya çocuk sahibi olmayı geciktirmiş olan kadınlar için orta yaş, anne olma kararının özellikle yaşlanmayla ilişkili doğurganlıktaki düşüş nedeniyle belirgin hale geldiği bir zaman dilimidir (Magai ve Halpern, 2001). Orta yaştaki çocuksuz kadınlar ile ilgili bir çalışmada, yetişkinlikte erken bir yaşta anne olmaya çalışan, ancak tıbbi nedenlerle olamayan "geleneksel" kadın, gecikmeden dolayı çocuksuz kalan "değişken" kadın ve bilinçli olarak çocuk sahibi olmamayı seçen "dönüşümsel" kadın olmak üzere üç farklı gruplamada bulunmuştur. Buna göre

birinci grupta yer alan geleneksel kadınlar, çocuk sahibi olmama konusunda en derin keder yaşayan grup olarak görülmüştür (Ireland, 1993'den aktaran Magai ve Halpern, 2001, 335).

Kadınlar için eş kaybı, orta yaş döneminde yaygın olarak yüzleşilen krizlerden biri olarak görülmektedir. Eşin ölümü ciddi duygusal sıkıntılara sebep olmakla birlikte, kadınlar önemli ekonomik zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sebeple dul kadınların yaklaşık üçte birinin eğitime geri döndüğü, yeni bir iş bulduğu ve genel olarak olumlu uyum değişiklikleri içeren gelişimler sergiledikleri öne sürülmektedir (Aldwin ve Levenson, 2001, 196).

Orta yaş dönemindeki kadınların karşılaştıkları stresli yaşam olaylarından bir diğerinin de ebeveyn kaybı olduğu ifade edilmektedir. Ölümlerin üçte ikisinin 65 yaşından sonra gerçekleştiği göz önüne alındığında, yetişkinlerin ebeveynlerinin ölümleri ile orta yaştan itibaren yüzleşmeye başlamaları giderek yaygınlaşmaktadır. Özellikle ebeveynlerine bakım sağlayan kadınların, bakmakta oldukları aile üyesi ile ilişkisinin niteliğine bakılmaksızın, erkeklerden daha fazla depresyon bildirdikleri ve daha fazla yük hissettikleri öne sürülmektedir (Magai, Halpern, 2001, 335).

Neugarten (1976)'a göre; orta yaş dönemindeki kadınların zaman kavramına bakış açılarında değişiklikler yaşadıkları görülmektedir. Kadınlar, eş ve ebeveyn kayıplarıyla yüzleşmelerinden ötürü bu dönemde zamanın sonlu olduğunun daha fazla farkına varmaktadır. Orta yaş döneminde yaşam önceliklerini belirlemenin giderek daha önemli hale gelmesi sebebiyle kadınlar, zamanlarını nasıl geçirecekleri konusunda zor seçimler yapmak zorunda kalmaktadır.

Kadınların orta yaş döneminin olumlu yönlerini vurgulayan görüşler de mevcuttur. Örneğin; kırklı yaşlarındaki kadınların önceki yaşam dönemlerine göre sınırlılıklarının azaldığı ve erkek meslektaşlarına göre fiziksel sağlık, refah ve gelecek ile ilgili umutlar açısından daha üstün oldukları ifade edilmektedir (Gallos, 1989). Ayrıca, kadınlarda orta yaştaki duygusal ve motivasyonel işleyişin, ergenliğe, genç erişkinliğe ya da yaşlılığa göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir (Hechkhausen, 2001, 359). Kadınların orta yaş dönemindeki kişilikleri hakkında yapılan araştırmalar, özgüvenlerinin ve sosyal atılganlıklarının yirmili yaşlardan beri arttığını; birçoğunun orta yaş döneminde beklediklerinden daha fazlasını başardığını ve güçlenmiş hissettiklerini öne sürmektedir (Gordon ve diğ., 2002).

2.2. Kariyer Evreleri

Kariyer kelimesinin; "el arabası" (cart) anlamına gelen "carrus" kelimesinden türediği bilinmektedir. "via cararia" (yol) kelimesi zaman içerisinde Fransızca'da "carriere", İngilizce'de "career" kelimelerine dönüşmüştür (Super, 1980). Kariyer kelimesi Türkçe sözlükte "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, [07.04.2019]). Bir başka tanımda kariyer, "bir kişinin iş deneyiminin zaman içerisindeki gelişim dizisi" olarak açıklanmaktadır (Arthur ve diğ., 1989, 8).

Wilensky (1961), düzenli bir kariyeri bir bireyin sorumluluk ve yeterliliğin yanı sıra gelir açısından da ilerleyebileceği, gelecek için planlar yapabileceği, enerji ve zamanını yatırım olarak kullanarak gelecekte bunlardan fayda sağlayabileceği bir çaba olarak tanımlamıştır.

Kariyer, geleneksel olarak önceleri sadece avukatlık, doktorluk gibi mesleki roller olarak kabul edilse de, kavramsal olarak geliştirildikçe iş ve merkezi yaşam rollerini (ev hanımı, işçi, emekli vb.) içerecek şekilde genişletilmiştir. Kariyer çalışmalarında; bireyleri yaşam alanlarının tümüyle; iş, aile ve eğlence (leiusure) rolleri içerisinde ele almak gerekmektedir (Louis, 1980).

Van Manen ve Schein (1979), kariyeri dışsal kariyer (external career) ve içsel kariyer (internal career) olmak üzere iki boyut ile tanımlamıştır. Buna göre; dışsal kariyer; sosyal anlamda tanımlanmış statü, zenginlik ve prestij göstergelerine dayanırken, içsel kariyer bireysel tercihlere dayanmaktadır.

Schein (1978, 22), bireyin yaşam döngüsünde her bir dönem için bir mihenk taşı olduğunu ileri sürmektedir. Bu görüşe göre bireyin hangi yöne gideceğine karar vermesi gereken dönüm noktaları vardır. Hayat ileri doğru bir akış içerisindedir. Kişi bu akışta sürüklenebilir, duraklayabilir ama duramaz. Her dönemin insanın biyolojik saati ve kültürel normlara bağlı olarak başarılması ve ulaşılması gereken hedefleri vardır.

Donald Super, bireylerin kariyer gelişimlerini açıklayan dört aşama önermiştir. Bu teoriye göre kariyer gelişimi, sürekliliği olan ve yaşam boyu süren bir süreçtir. Super'in önerdiği beş kariyer gelişim aşaması aşağıda açıklanmaktadır (Ornstein ve diğ., 1989, 121-123):

- Büyüme dönemi (0-15 yaş): bu aşamada çocuklar rol yapma etkinlikleri aracılığıyla belirli ilgi alanları, benlik kavramı ile ilgili tutumlar, ilgiler ve yetenekler geliştirmeye başlamaktadır.

- Keşfetme dönemi (15-24 yaş): bu aşamada bireyler geçici kariyer seçimleri yapma ve iş piyasasına girme konusunda bir keşif sürecindedir. Seçenekler belirginleştirilir ancak kesinleştirilmez.

- Yerleşme dönemi (25-44 yaş): bu aşamada iş tecrübelerini deneme ve kariyeri bir istikrara kavuşturma çabası görülmektedir.

- Sürdürme dönemi (45-64 yaş): bu aşamada bireylerin elde ettikleri işleri sürdürmeleri ve geliştirmeleri beklenmektedir.

- Gerileme dönemi (65 yaş ve üstü): son aşamada ise kişinin hızı yavaşlar, iş verimi azalır, emeklilik düşüncesi başlar.

Super (1980), kariyer bir insanın yaşamı boyunca oynadığı rollerin birleşimi ve sırası olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, bireyin yaşam boyu sürdürdüğü roller arasında çocuk, eş, ebeveyn, çalışan, ev hanımı, emeklilik gibi roller sıralanmaktadır. Bu rollerin gerçekleşmesi ve süreleri kişiden kişiye değişebilmektedir. Yaşam rollerinin sergilendiği yerler; ev, toplum, okul ve iş yeri olmak üzere dört ayrı "sahneye" ayrılmaktadır. Çalışan rolü, birey işini ya da meslek alanını değiştirdiği zaman, bir yaşam süresi boyunca birden fazla kez değişebilmektedir.

Super (1980)'e göre bir yaşam kariyerinin kritik karar noktaları, çeşitli kişisel ve durumsal faktörlerden etkilenmektedir. Bunlardan ilki, anne karnından başlayarak, evdeki ve toplumdaki deneyimler tarafından değiştirilen bireyin genetik yapısıdır. İkincisi ise bireyin bebeklikten yetişkinliğe ve yaşlılığa kadar işlev gördüğü coğrafi, tarihi, sosyal ve ekonomik koşullardır. Her kariyer aşaması kendine özgü bir takım görev ve sorumluluklar içermektedir. Bu görevlerin basamaklara uygun şekilde tamamlanması kariyer olgunluğu olarak açıklanmaktadır. Super, yaşamı bir sahneye benzetmiş ve insanların ev, toplum, okul ve işyeri gibi ortamlarda farklı rolleri sahnelediklerini öne sürmüştür. Buna göre, kişiler aynı anda birkaç rolde bulunduklarından, bir roldeki başarı diğer roldeki başarıyı kolaylaştırmaktadır. Bir başka deyişle; yaşamdaki tüm roller birbirini etkilemektedir.

Katz (1980), kariyer gelişimini organizasyon odağıyla ele almış ve bu bağlamda sosyalleşme, inovasyon ve adaptasyon olmak üzere üç aşamadan bahsetmiştir.

Sosyalleşme aşaması, bireyin işe başlamasından itibaren ilk bir kaç ayı kapsayan; çalışanın durumsal bir kimlik oluşturmaya, normları deşifre etmeye, rol beklentilerini öğrenmeye ve sosyal ilişkiler kurmaya çalıştığı dönemdir. İnovasyon aşamasında çalışan, özel becerilerini geliştirme ve işine katkı sağlama çabasındadır. Bu dönemin en önemli kaygısı başarı sağlamaktır. Bu çabaya rağmen üç yıl içinde bir terfi ya da pozitif hareket gerçekleşmezse görevler daha az zor ve daha rutin hale geldiği için doyum azalmaktadır. Üçüncü aşama olan adaptasyon döneminde bireyin işe uyum sağlayıp başarı göstermesi ya da kurumdan ayrılması beklenmektedir. Sonrasında süreç farklı bir iş deneyimiyle yeniden başlatılır.

Hall tarafından geliştirilen kariyer gelişim modeli; kariyer planlamasını hedef belirleme perspektifinden kavramlaştırmaktadır. Bir kişi, eğitim alma ya da yeniden eğitime katılma gibi kariyer hedeflerinde bir karar verdiğinde, hedef belirleme kimlik büyümesine ve özgüven artışına yol açmalıdır. Bu şekilde artan özgüven, kariyer gelişim hedeflerine duyulan bağlılıkta artış sağlayabilmektedir (Sterns ve Huyck, 2001, 454).

Edgar Schein, yaşam gelişim aşamaları ile benzer bir çerçeve doğrultusunda öğrencilikten başlayarak emeklilik ile sonlanan ve birbiri ile iç içe geçen dokuz evreden oluşan bir kariyer gelişim aşamaları dizisi önermiştir. Bireylerin bu aşamaların her birine özgü çeşitli görevler başarmaları gerektiğini ve farklı sorunlarla yüzleşeceklerini öne sürmüştür. Bu kariyer aşamaları dizisi aşağıda listelenmektedir (Schein, 1978, 40-46):

1. Büyüme ve Keşif Dönemi (0-21 yaş)
2. İş Dünyasına Giriş Dönemi (16-25 yaş)
3. Temel Eğitim Dönemi (16-25 yaş)
4. Erken Kariyer Dönemi (17-30 yaş)
5. Orta Kariyer Dönemi (+25 yaş)
6. Orta Kariyer Krizi (35-45 yaş)
7. Geç Kariyer Dönemi (40yaş-emeklilik)
8. Düşüş ve Geri Çekilme Dönemi (40 yaş-emeklilik)
9. Emeklilik

Gelişimsel yaş dönemleri doğrultusunda tanımlanan kariyer aşamaları ile özellikle örgütsel kurumlardaki kariyerler üzerinde durulmaktadır. Bu sebeple profesyonel

mesleklere mensup (doktor, avukat) veya serbest meslek sahibi kişilerde bu aşamaların özellikleri ve içerdikleri görevler benzer olabilecekleri gibi, çeşitli farklılıklar da içerebilmektedir.

2.2.1. Orta Kariyer Dönemi (Midcareer)

Schein (1978), gelişim evrelerine ayırdığı kariyer yaşamında 25-35 yaş arası dönemi orta kariyer olarak tanımlamıştır. Buna göre, birey orta kariyer döneminde kendisi için bir alan seçmekte ve bu alanda uzmanlaşmaya ya da yöneticiliğe karar vermektedir. Bu dönemde kişi, teknik anlamda yeteneklerini geliştirmekte ve çalıştığı kurumda net bir kimliğe sahip olmaktadır. Orta kariyer, daha önemli sorumlulukların alındığı ve daha verimli bir çalışan olma yolunda ilerlemenin yaşandığı bir evredir. Orta kariyer evresinde birey, uzun vadeli kariyer planlarını geliştirmeye devam etmektedir.

Schein (1978)'ın tanımladığı evrelere göre; 35-45 yaş arası dönemde ise orta kariyer krizleri yaşanmaktadır. Bu dönemde kişi alanında ilerleme ya da kariyer değiştirme gibi önemli kararlar almaktadır. Orta yaşın getirdiği kişisel ve aile hayatıyla ilgili değişikliklerin yanında bireyler, kendi hayallerini, umutlarını ve beklentilerini gözden geçirir ve bunların işleriyle ne kadar uyumlu olduğuna ve karşılanıp karşılanmadığına bakar. Orta kariyer krizleri iş ve kariyerin, kişilerin hayatındaki öneminin sorgulanmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu evrede bireylerden bu döneme kadar geliştirilen kalıcı bağlılıkların sonuçlarıyla yüzleşmeleri beklenmektedir.

Geç kariyer dönemi olarak isimlendirilen kırklı yaşlar ise aynı zamanda bu yüzleşme ile doğru başa çıkılırsa iç huzurun ve mutluluğun yakalandığı dönemdir. Çoğunlukla birey artık hayattaki hedeflerini ve değerlerini keşfetmiştir. Bu bağlamda; iş hayatı, ailesi ve kendisi için yeni arayışlara girebilmekte, mevcut kariyeri için devam etme ya da çekilme kararı alabilmekte, ya da yeni kariyer arayışlarına girebilmektedir.

Kırklı yaşların sonu ve ellili yaşların başı bireyin kariyeri için yetkinliklerini kaybetme korkusu yaşamaya başladığı yaşlardır. Bu dönemde hızla değişen iş dünyası ve arkadan gelen genç yetenekler sebebiyle bireysel gelişimle ilgili yeni planları devreye sokmak geremektedir (Schein, 1978, 28-45).

Birçok yetişkinin, kariyerlerinin zirve noktalarına orta yetişkinlik döneminde ulaştıklarını ileri sürülmektedir. Aynı zamanda bu dönem; kira, ev taksitleri, çocuk bakımı, eğitim masrafları, sağlık giderleri gibi finansal yüklerin arttığı zorlu bir süreçtir. Bireyler sosyal ve ekonomik hayatlarındaki gelişmeler sebebiyle orta

yetişkinlik döneminde kariyerlerini yeniden değerlendirme sürecine girerler. Bu değerlendirme mevcut kariyerde ilerlemeyi, değişiklik yapmayı ya da emekliliği planlamayı içermektedir (Santrock, 2010, 492-493).

Orta yaş döneminde bazı insanların depresif bir sürece girip motivasyon kaybı yaşadıkları, bazılarının da yeni hobiler ve sosyal ilişkiler aradıkları hareketli bir döneme girdikleri öne sürülmektedir. Bu dönemde genellikle kişilerin kariyer odaklı problemler yaşadıkları görülmektedir. Bireyler kariyerlerinin orta döneminde; işlerinden artık heyecan duymuyor ya da çalıştıkları kurumlarda sıkışmış hissediyor olabilirler. Bunun sebebi çoğunlukla erken dönem kariyer hedefleri, hayalleri ve arzularıyla şuan bulundukları noktada elde ettiklerinin uyuşmamasıdır. Bu nedenle orta yaşta kariyer değişiklikleri görülmesi yaygındır (Schein, 1978, 175).

Orta yaş ve orta kariyer döneminde bireylerin aile ve iş hayatlarında bir takım problemlerle karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Orta dönem kariyer problemlerinin altında yatan psikolojik etkenler şu şekilde açıklanmaktadır (Schein, 1978, 180-181):

- Bireyin kendi ölümlülüğünün farkına varması ile başarılarını ve değerlerini yeniden gözden geçirmesi,
- Ergenlik döneminde yaşanan çatışmaların ve dürtülerin tekrar yüzeye çıkması,
- Çocukların yetişkinlik dönemine girmeye başlamasıyla eş ve çocuklarla kurulan ilişkilerin dönüşüm geçirmesi,
- İleri dönemde elde edilecek fırsatların sınırlandığının farkına varılmasıyla duyulan endişe ve stres.

2.2.2. Kadınlarda Orta Kariyer Dönemi

Kariyer çalışmalarında kadınları merkeze alan çalışmalar incelendiğinde, son yıllarda işe ilişkin rol beklentilerinin kadınlar için önemli ölçüde değiştiği görülmektedir. Ekonomistler, 1950'lerde ve 1960'larda orta sınıflı kadınların aileye fazladan gelir sağlamak için ya da başarı hissi için çalışmış olabileceğini söylerken, 1970'lerde ekonomideki aşağı yönlü dönüş, ikinci geliri çoğu aile için bir zorunluluk haline getirmiştir. Zaman içerisinde kadınların, çalışmaya alıştıktan ve aileye sağladığı finansal faydalar ile kişisel olarak yaşadıkları bağımsızlık ve eşitlikten sonra,

istihdamdan vazgeçmeye isteksiz hale geldikleri öne sürülmektedir (Antonucci ve diğ., 2001, 576).

Kadınlar için bağlılık ve kişiler arası ilişkiler; kimlik oluşumunda, gelişimsel olgunluklarında, kendilerini, yaşamlarını ve kariyerlerini algılama şekillerinde merkezi bir rol oynamaktadır (Gallos, 1989, 115-126). Çalışmalar, kadınların kariyer ilgilerine, bağlılıklarına ve başarılarına rağmen, kendilerini kariyerleri ile değil, kişisel yönleriyle tanımlamaya devam ettiklerini göstermektedir. Erkeklerin aksine, çok az sayıda kadının kendilerini yalnızca mesleki ve profesyonel başarıları üzerinden tanımladıkları ifade edilmektedir (Gallos, 1989, 120).

Mainiero ve Sullivan (2005)'in araştırmasına göre birçok kadın, iş hayatında karşılarına çıkan fırsatları, engelleri ve imkanları değerlendirdikten sonra; geleneksel kariyer modellerini dikkate almadan kendi kariyer yaklaşımlarını oluşturmaktadır. Buna göre kadınlar erkeklerin aksine, dikey kariyer ilerlemesini reddederek; kendi hedeflerine, ihtiyaçlarına ve yaşam kriterlerine uyan kariyerleri tercih etmektedir. Araştırmadaki çoğu kadın, kariyerlerinin başında; doğru kariyeri bulma ihtiyacına odaklanmıştır. İş ve sosyal ilişkilerini dengede tutmak ile özgünlüklerini koruyabilmek ikinci plandadır. Araştırmaya göre; kariyerinin erken dönemindeki bir kadın, kariyer kararı verirken zorluklarla mücadele edebilmeyi ve meydan okumayı ön planda tutmaktadır. Kariyerin orta döneminde ise denge hissi baskındır. Bu dönemde kadınlar, ailelerinin ihtiyaçları ile daha ilgilidir ve işleriyle aileleri arasında bir denge kurmaya çalışmaktadır. Kariyerlerinin geç dönemlerinde ise özgünlük duygusu öne çıkmaya başlar. Bu dönemde kadınlar için kendilerine dürüst olmak ve gerçekten ne istediklerini düşünmek önemli hale gelmektedir. Kadınlar, kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde kendilerine uyan kararların peşinden gitmektedir.

Eski zamanlarda, çalışan kadınlara eş ve annelik rolü eklenmesi durumunda ciddi bir yük eklendiği düşünülmektedir. Çoklu roller çoğu zaman çoklu talepler ve çoklu stresler anlamına gelse de, sonraki yıllarda birçok kadın işte başarılı olma yeteneğinin evde karşılaştığı bazı sorunların giderilmesine yardımcı olabileceğini ve bu çoklu rollerin kendilerine avantaj sağladığını ifade etmişlerdir (Antonucci ve diğ., 2001, 577).

Orta yaş dönemindeki kadınların kariyer hedeflerini yerine getirirken aynı zamanda hem küçük yaş grubu ve ergen çocukları, hem de ileri yaştaki ebeveynleri için birincil

bakım sağlayıcı rolünde oldukları görülmektedir Ayrıca, kadınlar için günde yaklaşık 4 saat süren rutin bakım işleri; ev ihtiyaçlarını giderme, alışveriş, evde bakım, kişisel bakım, finansman kullanımı içermektedir (Aldwin ve Levenson, 2001, 193). Bu nedenle kadınların birçoğunun kendilerini, ailelerinin ve çocuklarının refahı için büyük kariyer fedakarlıkları yapmak zorunda hissettikleri öne sürülmektedir (Gallos, 1989, 118).

Belkin, (2003, [08.01.2019]) New York Times gazetesinde yayımlanan "The Opt-Out Revolution" adlı ses getiren makalesinde, yüksek eğitimli ve kariyer sahibi kadınların çocuk sahibi olduktan sonra istemli olarak kariyerlerini durduklarından ya da ara verdiklerinden bahsetmektedir. Buna göre, kariyerlerini tamamen terk etmemiş ancak kariyer gelişimleri için önemli yıllardaki rollerini azaltmış veya yeniden tanımlamış 25-44 yaş aralığındaki annelere bakıldığında; üçte ikisinin haftada 40 saatten az (yarı zamanlı) çalışmakta olduğu ifade edilmektedir. Araştırma çerçevesindeki kadınlar yüksek kariyerleri hedeflerken, oraya ulaşabilmek için "ne gerekiyorsa yapmak" istemediklerine ve başarıları için ailelerinden zaman çalmak istemediklerine karar vermiştir. Bunun yerine, kadınlar "başarı" kavramını yeniden tanımlamakta, ve iş ve kariyer kavramlarını yeniden gözden geçirmektedir. Belkin (2003)'e göre, eski dönemlerde başarı, erkeklerin para ve güç tanımları ile ilgiliyken; son zamanlarda kadınlar başarı hakkında konuştuklarında; memnuniyet, denge ve akıl sağlığı gibi ifadeler kullanmaktadır.

Orta yaş döneminde yaşanan pişmanlıklar üzerine yapılan bir çalışmada, genç bir yetişkin iken eş, anne, ev hanımı olmak gibi geleneksel olarak daha kadınsı roller seçen kadınların, orta yaş döneminde pişmanlık hissini daha yaygın olarak yaşadıkları ortaya konulmuştur. Buna karşılık ev dışındaki işlerini evleriyle ve annelikleriyle uyum içinde yürütebilen kadınların daha az pişmanlık yaşadıkları ve orta yaş döneminde büyük değişiklikler yapmaya daha az istekli oldukları ifade edilmektedir. Pişmanlık yaşayan kadınların çoğunun, gelecekte bir kariyer geliştirmeyi ve eğitim hedeflerini gerçekleştirmeyi içeren değişiklikler yapmak istedikleri görülmüştür. Bu değişiklikleri gerçekleştiremeyen kadınların daha fazla depresyona girdikleri, çok daha endişeli oldukları ve fiziksel sağlıklarının bozulduğu bildirilmiştir (Magai ve Halpern, 2001).

2.3. Kariyer Geçişi Kavramı (Career Transition)

Geçiş dönemleri bireylere, içinde bulundukları yaşam yapılarını değiştirip, yenilerini oluşturma imkanı tanımaktadır. Her geçiş döneminin temel görevi, mevcut yapıyı yeniden değerlendirmek, kendini ve dünyadaki değişim olanaklarını keşfetmek, ve yeni bir yaşam yapısının temelini oluşturan önemli tercihlere doğru adım atmaktır. Yaşamın akışında, yaşlara bağlı geçiş dönemleriyle yüzleşilmesi kaçınılmazdır. Bu bağlamda, iş değiştirme, kariyer değişikliği, evlilik, boşanma, taşınma gibi alınan kritik kararlar, geçiş dönemlerinin en önemli çıktıları olarak görülmektedir (Levinson, 1986).

Hall (2004), bireylerin işlerinin, kendi bağımsız seçimlerini yaptıkları ve kişisel kimliklerine ait olan önemli bir parçalar olduğunu ifade etmektedir. Buna göre bireyler, zaman içerisinde kendilerini yeniden keşfedebilmekte, işlerini ve kariyerlerini aile bireyleri etrafında yeniden şekillendirebilmektedir.

Üretken olma, gelir elde etme, sosyal etkileşime girme ve bir kurumun başarısına katkıda bulunma çabası insanların çalışmak istemesinin sebepleri arasında gösterilmektedir. Bununla birlikte kariyer seçimi, değerlerin, tutumların, çıkarların, kişiliği ve deneyimlerin karmaşık bir etkileşimi olarak açıklanmaktadır. Günümüzde, yetişkinlerin çalışma yaşamları boyunca kariyerlerini en azından birkaç kez değiştirmesi yaygın olarak görülmektedir (Sterns ve Huyck, 2001, 447-463).

Kariyer geçişi kavramında "geçiş" ifadesi, hem değişimin kendisini, hem de değişimin gerçekleştiği zaman sürecini kapsamaktadır. Geçiş sürecinin çoğunlukla, geçiş yapan kişinin; eski ve yeni rolleri arasında ne kadar farklılık hissettiğine bağlı olduğu öne sürülmektedir. Geçiş yapan kişi, bu farklılıkların bir kısmını önceden öngörebilirken; bir kısmını da ancak yeni rollerini deneyimleyerek keşfedebilecektir Geçiş süreci, örgütsel sosyalizasyon teorisindeki "karşılaşma" süreci ile benzerlik göstermektedir (bkz: van Manen ve Schein, 1979). Buna göre karşılaşma süreci; yeni bir duruma veya role girilen süre ile yeniliğe uyum sağlama ve kabul edilme arasında geçen süre olarak ifade edilmektedir (Louis, 1980).

Schlossberg (1981, 5) geçiş kavramını, bireylerin davranışlarında, ilişkilerinde ve varsayımlarında değişikliklere sebep olan; gerçekleyen ya da gerçekleşmeyen olaylar olarak tanımlamaktadır. Buna göre meslek değişikliği, gerçekleşen bir olay geçişi

iken; beklenen terfiyi alamamak, gerçekleşmeyen olay sunucu yaşanan bir geçiş türüdür.

Bridges (1980)'e göre kariyer geçişleri; kişilere işin sıkıcı gelmeye başlaması veya kariyerlerinin artık onları gitmek istedikleri noktalara götürmemesi gibi içsel sebeplerle gerçekleşebileceği gibi; bireylerin kişisel hayatlarındaki veya çalıştıkları kurumlardaki dışsal sebepler nedeniyle de gerçekleşebilmektedir.

Ibarra (2005), kimlik geçişleri ve kariyer değişikliklerinin, insanların faaliyetlerindeki, ilişkilerindeki ve yaşamlarındaki olaylardan kaynaklanan değişim ve dalgalanmaların bir sonucu olduğunu öne sürmektedir.

Mesleki geçişlerde, eski rollerin ve ünvanların kişilerin kimliklerinin önemli bir parçası olduğu durumlarda, yeni bir kimlik edinene kadar geçiş sürecinin birey üzerinde stres yaratabileceği öne sürülmektedir (Bridges, 1980). Nicholson da benzer şekilde, iş geçiş süreçlerinde ortaya çıkan üç tür çıktıya dikkat çekmiştir (Nicholson (1984, 174):

- Geçiş süreçleri, ortaya çıkardıkları duygusal durumlar ve sonuçları sebebiyle kişi üzerinde stres yaratmaktadır.
- Geçiş süreçleri, bireylerin kimlik değişimleri yaşamaları, yeni değerler ve yetenekler edinmeleri, yeni durumlara yeni anlamlar yüklemeleri gibi sonuçlara sebep olmaktadır.
- Geçiş süreçleri, bireylerin yeni kurum kültürlerine ve yeni çalışma ortamlarına uyum gerektiren yeni davranış kalıpları oluşturmalarına yol açmaktadır.

Kariyer ve iş değişikliklerinde bireyler, geçişe uyum sağlayabilmek için çeşitli kişisel değişiklik ve dönüşümler geçirmektedir. Bu değişimlerin derecesi; bireyin yeteneklerinin, hayat tarzının ve değerlerinin kimliklerindeki ağırlığına göre değişiklik göstermektedir. Bununla birlikte bazı bireyler, yeni rollerinin gereklerini kendi mevcut yeteneklerine, kimliklerine ve ihtiyaçlarına uyacak şekilde seçme ve değiştirme eğiliminde olabilmektedir (Nicholson, 1984, 174-176).

Higgins (2001) çalışmasında, bireylerin, kariyer değişikliği yapma kararlarının sosyal çevreleri tarafından etkilendiği ifade etmektedir. Buna göre, bireyin çevresinde danışabileceği ağların çeşitliliği arttıkça, kariyer değiştirme olasılığı artmaktadır. Sosyal ağ zenginliği, iş arama sürecinde alınan tekliflerin sayısını arttırmakla birlikte;

bireyin psikososyal ilişki kümesinin çeşitliliği, kariyer engellerinin üstesinden gelme konusunda bireye güven duygusu sağlamaktadır.

Louis (1980) çalışmasında, kariyer geçişlerinin iyi anlaşılabilmesi için beş önermede bulunmaktadır:

- Bireyler, tüm kariyer geçişi türleri boyunca, eski ve yeni rolleri arasındaki farklılıklarla yüzleşmektedirler.
- Yeni rollerindeki unsurlar, önceki rollerine kıyasla ne kadar farklıysa, başa çıkmaları gereken durumlar da o kadar fazla olmaktadır.
- Gerçekleştirilen geçiş türü, bireyin başa çıkması gereken farklılıkların büyüklüğünün bir göstergesidir.
- Her birey, geçişleri sırasında yaşadığı farklılıkları yorumlamasına ve çözmesine yardımcı olan öznel başa çıkma stratejilerine sahiptir.
- Başa çıkma sürecinin anlaşılması ve geçiş türünün belirlenmesi, bireyin uyumunun kolaylaştırılması açısından faydalı olmaktadır.

Kariyer geçişi yapan bireyler, yeni rolleri hakkındaki bilgi boşluklarını, genellikle kişisel tahminler ve beklentilerle doldurma eğiliminde olmaktadır. Bu eğilim, geçişin doğal bir parçasıdır. Her bireyin kariyer geçişi; eski ve yeni rollerin nesnel özellikleri arasındaki farklar, bireyin beklentileri ile yeni rol ve ortamındaki gerçek deneyimler arasındaki farklar bakımından eşsiz ve kişiye özeldir. Bu tür farklılıklar, geçiş türüne ve geçiş sahibinin kariyeri ve yaşam geçmişine bağlı olarak çeşitlilik gösterir. Bu farklılıklarla başa çıkmak, geçiş yapan kişiler için oldukça zor ve önemlidir. Beklentiler ve deneyimler arasındaki ortaya çıkan tutarsızlıklar, bireyin durumu haritalandırmasında çeşitli hatalar olduğunu göstermektedir. Kariyer bağlamındaki tahminlerin; gerçek durumlarla eşleşmediği durumlarda bireyler bir takım maliyetlerle karşı karşıya kalacak olması, kariyer geçişi süreçlerini doğru anlamayı önemli kılmaktadır (Louis, 1980).

Anlamlandırma (sensemaking), kariyer geçişlerinde bireylerin kullandığı önemli bir başa çıkma yöntemidir. Anlamlandırma sürecinde, bireyler benzer durumlardaki geçmiş deneyimlerini, şuanki deneyimlerini anlamak için kullanırlar. Geçmiş deneyimlerin yanında, bireyin kişilik özellikleri ve yetiştiği kültürel bağlam da anlamlandırma sürecinde etkili diğer faktörlerdir. Geçiş yapan bireyler anlamlandırma yoluyla yeni rol ve ortamdaki deneyimleri yorumlamak için kullandıkları zihinsel

haritaları gözden geçirirler. Geçiş yaptıktan sonra elde ettikleri bilgiler ışığında da beklentilerinde ve kararlarında düzenlemeler yaparlar (Louis, 1980).

2.3.1. Kariyer Geçişi Teorileri

2.3.1.1. Bridges'in Kariyer Geçişi Teorisi

William Bridges (1980; 2003, 3); kariyer geçişi teorisine; geçiş ve değişiklik kavramları arasındaki farkı vurgulayarak başlamaktadır. Buna göre değişiklik (change) durumsal bir süreçtir. Yeni bir iş yerine taşınma, bir takımdaki iş rollerinin yeniden düzenlemesi, emeklilik planında yapılan revizyonlar değişim örnekleridir. Geçiş (transition) ise, bireylerin yaşadıkları değişimin getirdiği yeni durumun ayrıntıları ile başa çıktıkları içsel ve psikolojik bir süreçtir.

Bridges (1980; 2003) deneyimledikleri geçişleri yönetmelerinde insanlara yardımcı olmayı amaçladığı modelinde, geçiş sürecinin; bitiş (ending), tarafsız bölge (neutral zone) ve yeni başlangıç (new beginning) olmak üzere üç aşamadan oluştuğunu öne sürmektedir. Bu aşamaların özellikleri aşağıda açıklanmaktadır:

- Bitiş aşaması; geçişlerin ilk aşamasıdır. Bridges, bireylere yeni bir başlangıç yapabilmeleri için; eski alışkanlıklarını, tutumlarını, eski kimliklerini geride bırakmalarını önermektedir. Bitişler, bir son değil; yeni şeylerin başlangıcı olarak görülmektedir. Bireylerin bu dönemi geçirme şekilleri birbirinden farklı ve özneldir. Bireylerin geride bıraktıkları "kayıplarıyla" başa çıkabilmeleri için sosyal destek almaları önemli görülmektedir.

- Tarafsız bölge aşaması; bireyin eski rol ve kimliklerini geride bıraktığı, ancak yeni rollerine geçişin tamamlanmadığı "nötr" bölgedir. Bu dönemde, eskiden vazgeçme ve yeniye uyum arasında kritik psikolojik düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Tarafsız bölge, belirsizliğin sebep olduğu umutsuzluk ve keşiflerin getirdiği yeni heyecanlar arasında seyreden iki uçlu bir aşamadır.

- Yeni başlangıç aşaması; geçiş sürecinden yeni bir başlangıca doğru çıkılan son basamaktır. Bu aşama değişimin işlemesine neden olan yeni amaç duygusu keşfediliğinde başlamaktadır. Sürecin sonunda yeni kariyer kimliği geliştirilir ve yeni bir başlangıç yapılır (Bridges, 1980; 2003, 4-10).

Bridges (1980; 2003, 5) teorisinde geçişin, kişilerin eski bir dünyadan çıkarak yeni bir dünyaya girdikleri bir süreç olduğunu; bu sebeple de her geçişin bir bitişle başladığını ve bir başlangıç ile bittiğini öne sürmektedir.

2.3.1.2. Nicholson'un Geçiş Döngüsü Modeli

Nigel Nicholson, insanların iş rolü geçişlerindeki zenginliğin ve çeşitliliğin anlaşılabilmesi amacıyla dört aşamalı bir geçiş döngüsü modeli önermiştir. Bu basamaklar; hazırlık (preparation), karşılaşma (encounter), uyum (adjustment) ve istikrardır (stabilization). Modele göre geçişler, hareket kavramını içeren bir döngü şeklinde devam etmektedir. Her geçişin, bir sonraki geçiş için hazırlık aşaması mahiyetinde olabileceği varsayılmaktadır. Örneğin; bir geçiş deneyimlemiş ve istikrara kavuşmuş bir birey, bir sonraki geçiş deneyiminin hazırlık aşamasına geçmek üzeredir. Teorinin bir diğer varsayımı ise karşılıklı bağımlılıktır (interdependence). Buna göre bir aşamada gerçekleşen olay, sonraki aşamayı etkilemektedir. Örneğin; hazırlık aşamasının nasıl geçtiği yüzleşme aşamasını etkileyecektir. Döngünün üçüncü özelliği ise döngüdeki aşamaların kesintili olmasıdır. Geçiş basamaklarının her biri; farklı görevlere, deneyimlere, sorunlara ve çözümlere sahiptir. Geçiş döngüsü aşamalarının özellikleri aşağıda özetlenmektedir (Nicholson ve West, 1988, 8-15, 96-97):

- Hazırlık aşaması; bireyin değişime girmeye hazır olup olmadığını değerlendirdiği aşamadır. Bu dönemde yeni görev ve sorumluluklar değerlendirilir ve onlarla başarılı şekilde başa çıkıp çıkılamayacağına dair beklentiler oluşturulur. Hazırlık aşamasının kilit faktörü psikolojik olarak hazır olma halidir. Hazırlık aşamasının nasıl geçeceği bireyin değerlerine ve davranış örüntülerine bağlı olması sebebiyle, dolaylı olarak geçmiş tecrübeleri, eğitimi ve bulunduğu sosyal bağlam tarafından etkilenmektedir.

- Karşılaşma aşaması; bireyin yeni işinde geçirdiği ilk birkaç gün ve hafta olarak tanımlanmaktadır. Bu dönemde yaşanacak "gerçeklik şokunun" derecesi, bireyin hazır olma haline ve hazırlık aşamasında oluşturduğu beklentilerin karşılanma seviyesine bağlıdır. Kişi önceki aşamada ne kadar iyi hazırlanmış olursa olsun yine de sürprizlerle karşılabilmektedir. Karşılaşma aşamalarının nasıl geçirileceği, bireylerin beklentilerine ve yeni işe yükledikleri anlamlara bağlıdır ve kişiye özeldir. İstenmeyen durumlarla yüzleşildiğinde psikolojik savunma mekanizmaları (inkar, ret, geri çekilme

vb.) devreye girebilmektedir. İş çevresi ve dışındaki sosyal destekler, bu streslerin azaltılmasında yardımcı olmaktadır. Karşılaşma aşaması, döngünün en stresli aşaması olabileceği gibi; heyecan, iyimserlik ve keşif zamanı olarak da geçebilmektedir.

- Uyum aşaması; bireyin yeni çalışma ortamına uyum sağladığı dönemdir. Yeni iş rolü, etkileşim içinde olunan insanlar ve yeni çevresel kültür; uyum sağlanması gereken üç etkendir. Geçiş yapan birey, yeni bir topluluğun üyesi olur, yeni davranışlar edinir, yeni ilişkiler kurar ve yeni dünya görüşleri benimser. Modele göre bu bakış açısı yaşam boyu gelişim görüşüyle uyumlu görülmektedir. Uyum sağlama süreci, bir yetişkinin hayatı için uzun dönemli bir yön ve odak değiştirme sürecidir.

- İstikrar aşaması; geçiş döngüsünün ilk üç aşamasının tamamlanma şekline bağlı olan son evredir. Bu dönemde birey yeni kariyerine uyum sağlayarak istikrar ve kararlılık sağlayabileceği gibi, başarısızlık yaşayarak yeni bir hazırlık aşaması ile de karşı karşıya kalabilmektedir. Uyum ve istikrar aşamaları, bir sonraki geçişin hazırlık aşamasına başlangıç olarak görülmektedir.

Teorileri incelendiğinde, Bridges ve Nicholson'ın kariyer geçişini, ilerleyen aşamalar dizisi şeklinde ele aldıkları görülmektedir. Bu aşamalar Tablo 1'de özetlenmektedir.

Tablo 1: Bridges ve Nicholson'un Kariyer Geçiş Aşamaları

Bridges
Bitiş → Tarafsız Bölge → Yeni Başlangıç
Nicholson
Hazırlık → Karşılaşma → Uyum → İstikrar

2.3.1.3. Schlossberg'in 4S Geçiş Modeli

Schlossberg (2011, 159)'e göre geçişler; insanların yaşamını değiştiren beklendik ya da beklenmedik olaylardır. Bu olaylar; yetişkinlerin rollerini, rutinlerini, varsayımlarını ve ilişkilerini değiştirmektedir. Değişikliklerin büyüklüğü, geçişlerin kişiler üzerindeki etkisini belirlemektedir.

Schlossberg, değişimi ve bireyler üzerindeki etkisini anlamak, geçişlerle başa çıkmayı kolaylaştırmak amacıyla 4S geçiş modelini ortaya koymuştur. Model, durum (situation), birey (self), destek (support), stratejiler (strategies) olmak üzere geçiş süreci ile ilgili dört temel faktörü açıklamaktadır (Sargent ve Schlossberg, 1988, 60; Schlossberg 2011, 160-161):

- Durum, geçiş süreci boyunca kişinin içinde bulunduğu durumu ifade etmektedir. Kişinin geçişi nasıl algıladığı, bekleyip beklemediği, isteyip istemediği, geçişin zamanlaması, gönüllü ya da zorunlu olması, kişinin geçiş sürecinin hangi aşamasında olduğu gibi etkenler durum faktöründe değerlendirilir.

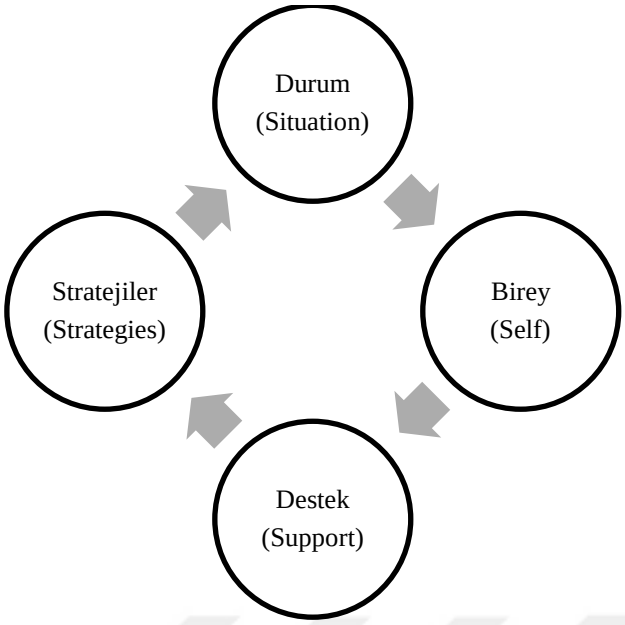
- Birey, durumla baş edebilmek için bireyin kendi kaynaklarını, içsel gücünü ve kişisel özelliklerini ifade etmektedir. Örneğin; bireyin güçlü ve zayıf yönleri nelerdir? Daha önce benzer bir geçiş tecrübesine sahip midir?

- Destek, bireylerin geçiş sürecinde yardım alabileceği sosyal çevreyi ifade etmektedir. Bu çevre; aile, arkadaşlar ve yöneticiler olabileceği gibi, profesyonel birlikler de olabilmektedir (dernekler, meslek birlikleri vs.). Desteğin varlığı, bireylerin geçiş süreçlerini başarılı şekilde atlatabilmeleri için kritik öneme sahiptir.

- Stratejiler, durum, birey ve destek faktörleri değerlendirildikten sonra geçiş süreciyle baş edebilme amacıyla ortaya konulmaktadır.

Başa çıkma stratejileri; durumu değiştirmeye çalışmak, durumu yeni bir çerçeveye oturtmak, stresi azaltmaya yardımcı stratejiler kullanmak şeklinde sınıflandırılmıştır.

Bireylerin benzer geçişler yaşasalar da süreçlerle farklı şekillerde başa çıktıklarını öne süren Schlossberg; geçiş süreçleriyle ilgili karar verilirken 4S faktörlerinin değerlendirilmesini önermektedir. Başarmak için gerekli kaynaklar 4S faktörlerine bağlıdır ve kişiye özeldir (Schlossberg, 2011, 161).



Şekil 1: 4S Geçiş Döngüsü Modeli

Kaynak: Nancy K. Schlossberg. 2011. the challenge of change: the transition model and its applications. Journal of Employment Counseling. C.48. s.4: 159'dan uyarlanmıştır.

2.3.1.4. Ibarra'nın Kariyer Geçişi Teorisi

Ibarra (2004), kariyer geçişini; kurumsal ayrılıklar, geçiş ve birleşme süreçleri tarafından yönlendirilen değişikliklerin dışında tutmaktadır. Buna göre; kariyer geçişi, kariyerin orta ve son dönemlerine doğru ortaya çıkma eğilimindedir ve nadir olarak örgütsel süreçlere bağlıdır. Kavram; bireyin kendisi tarafından yönlendirilen, yeni alternatifler hakkında bilgi edinirken eski kariyer rollerinden ayrılma gerektiren bir süreç olarak açıklanmaktadır.

Kariyer yolundaki değişimin ve sapmanın gerçekleşmesinde, bireysel faktörler ve dışsal koşullar birlikte hareket etmektedir; bunlar kişiyi yeni bir kariyere doğru çekebilir veya eskisinden uzaklaştırabilir. Bireylerin çalıştıkları örgütlerden ayrılmalarına, yeni ve daha iyi arayışlara girmelerine yol açan sektörel etkiler; durumsal faktörler arasında sayılmaktadır. Bireysel faktörler ise; kişinin yeteneklerini, becerilerini, tercihlerini, geçmiş deneyimlerini, gelişim basamaklarını ve benlik algısını kapsamaktadır (Ibarra, 2004).

Ibarra (2004), benlik algısı (self conceptions), sosyal ağlar (networks) ve tetikleyici olaylar (triggers) olmak üzere üç temanın kariyer değişimlerinde oldukça etkili olduğunu öne sürmüştür. Bu temalar aşağıda açıklanmaktadır:

- Benlik algısı: Ibarra benlik algılarında Schein (1978)'in açıkladığı profesyonel kimliklere dikkat çekmektedir. Bu varsayıma göre profesyonel kimlik; kişilerin nitelikleri, inançları, değerleri, motivasyonları ve deneyimleri ile ilgili fikirleridir. Bireylerin benlik algıları ile mevcut kariyerleri arasındaki uyum, kariyer değişimini etkilemektedir. Benlik algıları iki farklı şekilde kariyer değişimine neden olmaktadır. Birincisi; kişinin bulunduğu kariyer yolundaki fırsatlar azaldığında veya kişi yeteneklerini kullanamadığında sapma gerçekleşir. İkincisi; kişi yaşadığı tecrübeler ve gelişim basamakları sayesinde değişim geçirir ve tercih ve ilgilerinin artık mevcut kariyeri ile uyuşmadığını fark eder.

- Sosyal ağlar: Bir kariyer patikasında devam etme veya ayrılma kararı kişilerin içinde bulunduğu sosyal bağlamdan etkilenmektedir. Farklı iş ve meslek alanlarından insanlarla iletişim içinde olmak kişilere hem farklı seçenekler hakkında hem de düşündükleri değişikliklerin doğrulanması konusunda bilgi sağlamaktadır. Sosyal bağlantılar aynı zamanda kişilere farklı rol modeller sağladığından kariyer değişikliği kararlarını etkilemektedir. Daha önce geçiş yapmış insanlar, kendileri gibi değişiklik yapmak isteyenlere yol gösterir. Son olarak, tersi şekilde; aile ve arkadaşlar gibi yakın sosyal ağların, kariyer değişikliklerine şüpheci ve tutucu bir tavırla yaklaşmaları ve eleştirileri, kişileri kariyer değişikliği yapmaktan alıkoyabilmektedir (Ibarra, 2003).

- Tetikleyici olaylar: Değişimi başlatmada, kritik yaşam olaylarının tetikleyici bir rol üstlendiği düşünülmektedir. Bu olaylar olumlu ya da olumsuz, büyük ya da küçük, önemli ya da basit olabilmektedir. Ibarra (2003), tetikleyici olayların doğrudan bir değişim yaratmaktan ziyade, bireylerin yeni düşünceler keşfetlemeleri ve kariyer değişikliğine yol açacak yeni sosyal etkileşim biçimlerini denemeleri gibi etkilerde bulunduğunu öne sürmektedir. Bununla birlikte, olumsuz tetikleyici olaylar ve başarısız deneyimlerden elde edilen geri bildirimler, bireyleri yeni denemelere yöneltmektedir.

Ibarra (2005), geçiş sürecini erken, orta ve geç olmak üzere üç aşamaya ayırmaktadır. Bu aşamaları, açıkça belirtilen ve gerçekleşmesi gereken olaylar dizisi olarak

görmemekle birlikte; her aşamaya ilişkin bir takım temel kimlik görevleri tanımlamaktadır.

Erken aşamalarda kişi, yeni aktiviteler ve ilişkiler yoluyla olası kimliklerini keşfeder ancak kariyere dönüştürme amacı gütmez. Hobi amaçlı faaliyetler bu aktivitelere örnek gösterilmektedir. Kritik ve tetikleyici yaşam olayları da erken aşamalarda kariyer geçişini başlatan durumlar arasında yer almaktadır.

Orta dönemde kişi, kariyeri ile ilgili muhtemel gördüğü seçenekleri deneyerek değerlendirmeli ve gerçekleştirmesinin mümkün olup olmadığına karar vermelidir.

Son evre ise bireyin, değerlendirdiği olasılıklardan hangilerini elde tutacağına ve hangilerini geride bırakacağına karar verdiği aşamadır.

Ibarra (2005), önerdiği geçiş modelinin doğrusal olmadığını, bu nedenle önerilen geçiş görevleri arasında döngüler ve yinelemeler olabileceğini ifade etmektedir.

2.3.2. Kariyer Geçişi Türleri

Heppner (1998, 137), kariyer geçişi kavramını; görev değişikliği, pozisyon değişikliği ve meslek değişikliği olmak üzere üç farklı şekilde deneyimlenebilecek bir durum olarak tanımlamaktadır. Buna göre;

- Görev değişikliği (task change): aynı iş ve aynı işyeri konumu içerisinde yapılan görev dizisinin değişikliği olarak açıklanmaktadır (süt ürünleri üreten çiftçinin tahıl üretimine geçişi).
- Pozisyon değişikliği (position change): aynı işveren veya farklı bir işveren ile, mevcut görevlerde küçük değişiklikler olabilecek şekilde pozisyon değişikliği olarak açıklanmaktadır (bir sekreterin aynı firmada farklı bir departmanda sekreter olarak devam etmesi).
- Meslek değişikliği (occupation change): yeni bir çalışma ortamını içerebilecek şekilde, bir görev grubundan tamamen farklı başka bir görev grubuna geçiş olarak açıklanmaktadır (çiftçilikten fabrika işçiliğine geçiş).

Kariyer alanındaki geçişler, bir meslek veya uzmanlık alanında gerçekleşen bir değişiklik olabileceği gibi; aynı meslekte devam ederken çalışma alanının değişmesi ile de sonuçlanabilmektedir. Örneğin; bir üniversite mezununun tam zamanlı bir işe girmesi, bir diş hekiminin hukukçuluğa yönelmesi, bir ev hanımının iş hayatına

girmesi ve bir mühendisin yöneticilik yapması çeşitli kariyer geçişi örnekleri olarak sunulmaktadır (Louis, 1980).

Latack, üç tür kariyer geçişi tanımlamaktadır (Fernandez ve diğ., 2008, 385):

- Örgüt içi (intraorganizational) geçiş: aynı şirket içindeki bir bölümden diğerine geçme.
- Örgütler arası (interorganizational) geçiş: bir kurumdan diğerine geçme.
- Meslekler arası (interprofessional) geçiş: meslek değişikliği.

Hapson ve Adams, kariyer geçişlerini istek ve niyet açısından ele alarak gönüllü ve gönülsüz geçişler olmak üzere ikiye ayırmıştır (Zorver, 2011).

Kariyer geçişi kavramını; bireyin farklı bir rol üstlenmesi veya mevcut rolünün yönünü değiştirmesi olarak ele aldığı teorisinde Louis (1980), kariyer geçişi anlayışını geliştirmek amacıyla; roller arası (interrole) ve rol içi (intrarole) olmak üzere iki tür kariyer geçişi tipolojisi tanımlamıştır.

Roller arası geçişler, yeni ve farklı bir rol üstenilmesi anlamına gelmektedir ve 5 alt tip içermektedir. Bu alt tipler; bir kariyer alanına geçişi, kurum içi görev değişikliğini, kurumlar arası geçişi, meslekler arası geçişi ve bir çalışma alanından çıkışı içermektedir.

Rol içi geçişler; bireyin mevcut rolündeki ilişkisel veya içsel yönelim değişikliklerini ifade etmektedir Meydana geldikleri kronolojik sıra ile ele alınmıştır ve kişinin rol içinde geçirdiği deneyimler sonucu yaptığı uyumsal düzenlemeler, çoklu yaşam rollerinin etkileşimi, kariyer aşamaları arası geçiş, yaşam aşamaları arası geçiş olmak üzere 4 alt tip içermektedir.

Rol içi geçişler, roller arası geçişlerden önemli biçimde farklılık göstermektedir. interrole geçişlerini farkındalık olmadan gerçekleştirmek çok zor iken; birey, bilinçli farkındalığa sahip olmadan bazı intrarole geçişleri gerçekleştirebilmektedir.

Louis (1980)'in tanımladığı geçiş tipolojileri ve alt türleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Kariyer Geçişi Tipolojileri

Roller Arası Geçişler (Interrole Transitions)	**Rol İçi Geçişler** (Intrarole Transitions)
1- Giriş/Yeniden Giriş	1- Rol İçi Uyum
2- Şirket İçi	2- Ek Role Uyum
3- Şirketler Arası	3- Rol/Kariyer Aşaması
4- Meslekler Arası	4- Yaşam Dönemi Geçişi
5- Çıkış	

Kaynak: Louis, Mery R. 1980. "Career Transitions: Varieties and Commonalities." Academy of Management Review 5(3): 329–340'dan uyarlanmıştır.

Tez çalışma kapsamında ele alınan kariyer geçişi türü, meslekler arası geçiştir. Louis (1980)'in açıkladığı meslek geçişleri; bir iş adamının akademisyenliğe geçmesi, bir diş hekiminin hukukçuluğa geçmesi, bir kurumsal şirket çalışanının girişimciliğe geçmesi şeklinde örneklenmektedir. Meslekler arası geçiş yapan bireyler yeni kariyerlerinde çeşitli farklılıklar ve sürprizlerle yüzleşmektedir. Mesleki dil farklılıkları, kişilerarası etkileşimleri yöneten normlar (avukat-müşteri, dişçi-hasta, iş adamı-müşteri, profesör-öğrenci ilişkileri için farklı normlar), etik kurallar ve profesyonel öz kimlik bu farklılıklara örnek olarak sayılmaktadır. Bu tür geçişlerin, yabancı bir kültüre geçmek gibi olduğu ve geçiş yaşayanların "kültür şoku" yaşamalarının muhtemel olduğu ifade edilmektedir.

Louis (1980), sınıflandırdığı kariyer geçişlerinin çok yönlü olabileceğini ve belirli bir geçişin nasıl sınıflandırılacağının, özel durumlara ve bireyin geçişle ilgili öznel deneyimlerine bağlı olduğunu ifade etmektedir. Örneğin; teknik rolden yönetsel role geçiş; bir şirket içi geçiş veya oldukça büyük bir meslekler arası geçiş olarak deneyimlenebileceği gibi, aynı zamanda bir kariyer aşaması geçişi olarak da kabul edilebilmektedir.

2.3.3. Kariyer Geçişinin Yeni Kariyer Yaklaşımları ile İlişkisi

İş dünyasının ve örgütlerin 90'lı yıllardan bu yana küresel ölçekli bir dönüşüm içinde olması; kariyer alanındaki teorik gelişimin geleneksel kariyer görüşlerinden uzaklaşmasına ve geleneksel olmayan, yeni kariyer görüşlerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Değişen iş deneyimleri sonucunda elde edilen bilgi birikimi, geleneksel kariyer tanımlarında eksik kalan bir unsur olarak görülmektedir. Yeni yaklaşımlara göre kariyer; zaman içinde değişen iş deneyimleri dizisi ile elde edilen beceriler, uzmanlık ve ilişki ağlarında somutlaşmış bilgi birikimleridir. Bu tanıma ek olarak, biriken bilgiler gerektiğinde kaldırılabilmekte, düzenlenebilmekte ve değiştirilebilmektedir (Bird, 1994, 326).

Bireyin kendini gerçekleştirmesinin ve iş tatminin ön plana çıkarılması, yalnızca yukarı yönlü hiyerarşik ilerlemeyi değil; yatay ve çok yönlü geçişleri içermesi yeni kariyer yaklaşımlarının ortak özellikleri olarak açıklanmaktadır (Dikili, 2012).

Yeni kariyer yaklaşımları, özellikle çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer modeli, örgütsel kariyer yönetimi düşüncesinin ötesinde, istihdam edilebilirlik ve beceri yönetimi yetkinliklerinin üzerinde bireysel kontrolün önemini vurgulamaktadır. Bu sabit ve doğrusal olmayan kariyer yaklaşımlarına göre bireyler, bir kariyer alanında bir süre çalıştıktan sonra, işin kendilerine uymadığını fark edebilir ve kariyer gelişim aşamalarındaki süreçlerin başına dönerek yeniden keşif aşamasına geçebilirler (Hess ve diğ., 2012).

2.3.3.1. Çok Yönlü (Protean) Kariyer

Çok yönlü (protean) kariyer kavramı; kariyerin istihdam eden kuruluştan ziyade bireyin kendisi tarafından yönetilmesi şeklinde açıklanmaktadır. Çok yönlü kariyer yaklaşımına göre; öğrenme ve becerilerini geliştirme sorumluluğu bireye aittir. Birey, mesleki gelişiminden sorumludur. Kariyer kararları kendi şahsi değerleri tarafından yönlendirilir ve kişi istediği zaman kariyerinin şeklini değiştirebilmektedir (Hall, 2004).

Potansiyel alternatifler arasında yeni bir alana geçmek, mevcut alanda yeni beceriler geliştirmek, çalışılan kurumu değiştirmek, emekliliğe geçmek geçiş türleri arasında sayılmaktadır. Geleneksel ve örgüt odaklı bir kariyerden protean kariyere geçiş yapmak, özellikle kişi ilk olarak bir kariyer-bir işveren idealiyle iş gücüne girdiyse göz korkutucu bir iş olabilmektedir (Mirvis ve Hall, 1995).

2.3.3.2. Sınırsız Kariyer

Sınırsız kariyer kavramı ilk olarak M.B. Arthur tarafından 1994 yılında ortaya konulmuştur ve geleneksel kariyer yaklaşımındaki hiyerarşik örgütsel sınırların olmadığı, ardışık iş deneyimleri dizisi olarak açıklanmıştır. Sınırsız kariyer, bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerini farklı işletmelere taşıyabilmesi, yaptığı işi anlamlı bulması, işi yaparken öğrenmeye devam edebilmesi gibi temel özelliklerle karakterize olmaktadır (Seymen, 2004).

Sınırsız kariyer, bireylere kariyerleri ile ilgili düşünce ve eylem konularında geniş bir takdir yetkisi ve özerklik sağlamaktadır. Bu yaklaşımda bireyin kendisi, kariyer yönünde ve ilerleyişinde ana etken rolündedir ve kariyer geliştirme sorumluluğu bireye aittir (Bird, 1994, 335).

Sınırsız kariyerler, yalnızca kurumlar arasında değil, aynı zamanda meslekler, endüstriler, coğrafi yerler ve farklı istihdam formları arasında olabileceği için, bu yaklaşım bireysel bilgi birikimlerinin önemine vurgu yapmaktadır. Bilgi birimi yetkinlikleri, bireyin işe dönüştürülebilen, işle ilgili beceri, bilgi ve anlayışlarını farklı iş ve örgütlere uyarlayabilmesi ile ilgilidir (Çolakoğlu, 2011).

İş deneyimlerinde özgürlüğün artması, bireylere büyük bir fırsat sunarken, aynı zamanda bir takım zorlukları da beraberinde getirmektedir. Günümüzde iş dünyasındaki örgütler arasında mobilitenin artmış olmasına rağmen, sınırsız kariyerde bireyler organizasyonların ihtiyaçlarına uyum sağlayabilmek için ne tür bilgi ve becerilere sahip olmaları gerektiği konusunda bir netlik sağlayamayabilir. Fazla özgürlüğün getirdiği belirsizlik, kişileri ilk öğrenilen ya da en iyi bilinen alanlara geri dönmeye yönlendirebilir. Bireyler, yeni bilgiler edinmek yerine, tekrarlayan ve işlevsel olmayan davranışlara kilitlenebilir. Sonuç olarak bu faktörler; kariyer ve yaşam tercihleri ile ilgili olarak bireysel strese yol açabilmektedir ve iyi yönetilmesi gerekmektedir (Bird, 1994, 335-337).

2.3.3.3. Kaleydoskopik Kariyer

Kaleydoskopik kariyer kavramı, ilk kez Mainiero ve Sullivan (2005) tarafından, "Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the ‘opt-out’ revolution" başlıklı çalışmada ortaya atılmıştır. Kaleydoskop, kelime olarak; "bir ucu buzlu camla kapatılan, metal veya mukavvadan bir boru içine yerleştirilmiş aynaların aracılığıyla,

boru içine konulmuş renkli küçük cisimlerin ve görüntülerin oluşturduğu çeşitli biçimleri gösteren araç, çiçek dürbünü" anlamına gelmektedir (TDK, [13.04.2019]).

Mainiero ve Sullivan (2005)'ın kaleydoskopik kariyer modelini kavramsallaştırmaları, çok sayıda kadın ve erkek katılımcıyı içeren, üç farklı basamaktan oluşan, nitel ve nicel yöntemlerin bir arada kullanıldığı bütünleşik bir çalışmanın sonucudur. Kaleydoskopik kariyer modeli, kadınların işi bırakması veya kariyerlerini kesintiye uğratması olgularını anlamak amacıyla geliştirilmiştir. Kadınlar, kariyerlerini ilerletirken; çocuk bakma ihtiyacı, yaşlı anne babalarıyla ilgilenme ihtiyacı, kişisel ihtiyaçlar, eş sorunları gibi problemlerin yanında; tepe yöneticilerin olumsuz tutumları, cinsiyet ayrımcılığı, ücret eşitsizliği, iş değerlerindeki değişimler gibi çeşitli engellere takıldıklarını aktarmaktadır. Bunlara bağlı olarak günümüzde gittikçe daha fazla sayıda kadının işlerinden ayrıldıkları, kariyerlerini yarım bıraktıkları ya da iş değiştirme yoluna giderek kendi işlerini kurmaya karar verdikleri gözlemlenmektedir. Bu sebeplerle 21.yüzyıl için yeni kariyer modelleri önerilmektedir. Kaleydoskopik kariyer bu modellerden biridir. Bu modele göre kadınların kariyerleri, tüpünü döndürdüğümüzde değişik şekiller gösteren bir kaleydoskop gibi, hayatlarındaki değişikliklere bağlı olarak değişmektedir. Erkeklerin aksine, kadınların kariyer tercihlerinin ilişkisel olduğu öne sürülmektedir. Karar alırken işleri dışında kendileri için önemli olan kişi ve durumları göz önünde bulundurdukları ve kariyerlerini buna göre şekillendirdikleri ifade edilmektedir. Kaleydoskopik model bu anlamda kariyer çalışmalarına geleneksel tarzdan uzak, farklı bir bağlam sağlamaktadır (Mainiero, Sullivan, 2005).

Kaleydoskopik kariyer modeline göre; kadınlar kariyer hareketlerinde bağımsız birer aktör değildir. Kadın tarafından kariyerinde yapılan her hareket etrafındakileri etkilemektedir ve etki onlar için önemlidir. Bu sebeple kadınlar çok başarılı olmasalar bile ailelerine uyan tercihlerde bulunabilmekte; daha çok ilerlemek ve daha çok maaş yerine, hayatlarına daha uygun kararların peşinden gidebilmektedir. Bir başka deyişle, kaleydoskoptan bakarak kendileri için en iyi seçeneği tercih etmektedirler.

Mainiero ve Sullivan (2005)'in modeline göre bir kaleydoskop sonsuz şekil oluşturmak için sadece üç tane ayna kullanmaktadır. Kariyer bağlamında tanımlanan bu üç ayna ise özgünlük (authenticity), denge (balance) ve meydan okuma (challange) kavramlarıdır. Bu parametreler kadınların kariyer patikalarını çizmelerinde belirleyicidir. Buna göre; hayatlarının çeşitli evrelerinde; özgünlüklerini

sürdürebilmek, iş-yaşam dengelerini sağlayabilmek ve zorluklara meydan okuyup mücadele edebilmek gibi olgular önemli olmakta ve kariyer kararlarını şekillendirmektedir.

Kaleydoskopik kariyer modeli çalışmasından elde edilen veriler ışığında şirketlere; kariyer kesintilerine izin veren, işten ayrıldıktan sonra geri dönüşlerin yolunu açan sistemler yaratmaları, kadınların yükselme hedeflerini desteklemeleri, ödül sistemlerini adil bir şekilde düzenlemeleri, çalışma saatlerini iş ve hayat bütünlüğünü destekleyici tarzda yeniden düzenlemeleri gibi konularda çeşitli tavsiyeler sunulmaktadır.

2.3.4. Kadınlarda Orta Kariyer Geçişi

Cinsiyetler arasındaki eşitlik hakkındaki ilk inanışlara benzer olarak, kariyer teorileri de büyük ölçüde erkek başarı ve iş modellerine dayandırılmıştır (Erikson, 1997; Levinson, 1986). Buna karşılık kadınların kariyer anlayışının, başarı odaklı ve yukarı yönlü geleneksel erkek kariyer modellerinden çok daha farklı ve karmaşık olduğu ifade edilmektedir. Çalışma hayatındaki birçok kadın, kişisel, profesyonel ve kişiler arası hedeflerine ulaşmada kariyerlerini bir fırsat olarak görmektedir. Bunun için kadınlar kendilerini bulabilecekleri, işleri ve aile yaşamları arasında denge kurabilecekleri, çalışma saatleri ve kişisel ihtiyaçları konusunda kendilerine fayda sağlayan işlerde çalışmayı tercih etmektedir. Beklentileri karşılanmadığında ise birçok kadın, yaşam tarzını ve kişisel ihtiyaçlarını karşılayan tatmin edici bir iş bulma umuduyla, işleri ve kariyer alanlarını değiştirme yoluna gitmektedir (Gallos, 1989, 120-126).

Belkin (2003, [08.01.2019])'in aktardığına göre Fortune Dergisi'nde yayınlanan yıllar içinde "En Güçlü 50 Kadın" listesinde yer almış olan 108 kadının en az 20'sinin, daha az yoğun ve daha doyurucu yaşamlar için, güçlü ve yüksek kademeli işlerini gönüllü olarak bırakmayı seçtikleri ifade edilmektedir. Profesyonel iş hayatında yer alan başarılı kadınlar üzerine yapılan bir çalışmada, kadınların mesleki başarılarının kişisel maliyetleri ile yüzleştiklerinde; hayal kırıklığı, boşluk duygusu ve tükenmişlik hissi yaşadıkları öne sürülmektedir. Bu kadınlar, para, güç, unvan ve statüden ziyade; işlerinde kendileri olabilmeyi, çevrelerindeki insanlarla bağlantı kurabilmeyi daha önemli görmüşlerdir. Bu nedenle kadınların kariyer değişikliği yapmaya, serbest

mesleklere yönelmeye, kariyerlerini ve yaşam önceliklerini yeniden değerlendirmeye yöneldikleri ifade edilmektedir.

Kadın kariyerlerinin doğasını ve karakterini anlamaya yönelik bütüncül bir araştırmada; kadınların iş ve iş dışı hayatlarını birleştiren kariyerlere yöneldikleri öne sürülmektedir. Araştırma sonucuna göre kadınlar, iş dışı ihtiyaçlarına dikkat etmelerine ve zaman ayırmalarına olanak sağlayan kariyerleri tercih etmektedir. Bu iş dışı ihtiyaçlar; çocuk bakımının yanı sıra; ruhsal ihtiyaçlar, kendini gerçekleştirme, sağlık sorunları ile başa çıkma, kendine zaman ayırma ve insanlara faydalı olma ihtiyacı vb. şeklinde açıklanmaktadır. Bununla birlikte; ayrımcılık, düşük ücret, saygı görmeme, takdir edilmeme, taciz ve mobbing gibi sebepler kadınları farklı kariyer seçenekleri aramaya iten faktörlerden bazılarıdır (Mainiero ve Sullivan, 2005).

Levinson'a göre kadınların çoğunluğunun zihninde beliren "başarılı kadın imajı" bekar ve çocuksuz kadınlar iken; kariyer sahibi birçok kadın da otuzlu yaşlarında çocuk sahibi olma isteğiyle yüzleşmektedir. Çocuk sahibi olan kadınların ise kırklı yaşlarına geldiklerinde, çocuklarının artık onlara eskisi kadar ihtiyaç duymadığını ve bundan sonra kendileri için ne istediklerini düşünmeye başladıkları ifade edilmektedir. Bu noktada bazı kadınlar tekrar eğitim hayatına girmekte, bazıları ise artık kendilerine eskisi kadar ilerleme şansı sunmayan eski işlerine geri dönmektedir. Bu nedenle başarabilenler, girişimciliğe atılmayı, kendi firmalarını kurmayı ya da danışmanlık yapmayı tercih etmektedir. Levinson'ın çalışmasında açıklanan bu faktörler, kadınlarda orta yaşta kariyer değişikliğine yol açan önemli sebepler arasında gösterilmektedir (Brown, 1987).

Günümüzde orta yaş dönemindeki kadınların büyük çoğunluğu iş hayatı içinde aktif rol almaktadır. Bu kadınların bir kısmının, çocuk sahibi olduklarında; çocuklarını yetiştirebilmek amacıyla iş gücünden dışlandıkları öne sürülmektedir. Kadınlar, geri dönmek istedikleri zaman, iş piyasasındaki potansiyellerini arttırabilmek amacıyla tekrar okula döndükleri ya da farklı işler seçtikleri görülmektedir (Aldwin ve Levenson, 2001, 193).

Erkek egemen iş alanlarında profesyonel kariyer sahibi olan ancak özellikle çocuk sahibi olduktan sonra iş gücünden dışlanarak eve dönen kadınlar ile çalıştığı araştırmasında Stone (2007), kadınların ailevi nedenlerden değil; iş saatleri ve çalışma

şekillerinin esnek olmamasından dolayı işi bıraktıkları ve yeni kariyer alternatifleri aradıkları öne sürmektedir.

İstemli kariyer geçişleri yapan üst gelir grubu mensubu "X kuşağı" kadınlarının geçiş deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarını araştıran nitel bir çalışmada sekiz kadın ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonucunda kadınların hikayeleri ile ilgili olarak keşfetmeye açıklık, kişisel dönüşüm, hoşnutluk, aile, rol model olma, kendini yönetme gibi ortak temalar ortaya çıkmıştır (Anding, 2011).

Motulsky (2005), orta yaş dönemindeki kadınların kariyer geçişlerinin psikolojik süreçlerini, kimlik değişimlerini ve ilişkisel süreçlerin geçişi nasıl etkilediğini incelediği araştırmasında orta yaşta kariyer değişikliği yapan on üç kadın ile görüşmeler yapmıştır. Çalışmasının bulguları orta yaştaki kadınlar için kariyer geçişinde kimliğin merkeziyetini ve ilişkisel bağlantıları desteklemektedir. Katılımcıların ilişkisel süreçlerle bağları ya da kopuklukları geçiş süreçlerinin zorluk derecesini etkilediği; çevresinden destek gören ve güçlü bağlantıları olan katılımcıların en az derece engelle karşılaştığı ve bunlarla etkin bir biçimde baş edebildiği öne sürülmektedir.

Kadınların orta yaşta kariyer değişikliği yapmalarının özünün incelendiği keşif amaçlı bir başka araştırmada on dört kadın ile yapılan mülakatlar sonucunda zamanlama, yaşam kalitesi, çocuklar için rol model olma, güven ve öz yeterlilik temalarının kadınların orta yaşta kariyer değişikliği yapmalarının nedeni olarak ön plana çıktığı görülmüştür (Bahr, 2009).

Vitalis (1987), orta yaşta kariyer geçişlerinin anlamını araştırdığı fenomenolojik çalışmasında beş kadın ve beş erkek ile mülakatlar yapmıştır. Çalışmanın sonuçları, bir orta yaş krizinin yaşanması gerektiği varsayamının yanlış olduğunu ve orta yaştaki kariyer değişikliğinin dışsal bir olaydan veya yaşa bağlı bir görevden ziyade daha çok bireyselleşme ile ilgili olduğunu göstermiştir.

3. PROFESYONEL YAŞAMIN ORTA DÖNEMİNDEKİ KADINLARIN KARİYER GEÇİŞLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmada; profesyonel iş hayatında yer alan kadınların kariyerlerinin orta dönemlerine geldikten sonra çalıştıkları mevcut alanın dışında, farklı bir kariyer alanına geçiş yapmalarına sebep olan faktörlerin keşfedilmesi amaçlanmıştır. Bireylerin deneyimlere kattıkları anlamları kendi kişisel ve kültürel bakış açıları çerçevesinde anlamak nitel araştırmaların başlıca çalışma alanıdır (Patton, 2014, 147). Nitel araştırmalar, sosyal ve insani sorunları, farklı metodolojik sorgulama geleneklerine dayanarak araştıran sorgulama süreçleridir (Creswell, 1998, 15). Bu sebeple çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın amacı; kariyerlerinin orta döneminde kariyer geçişi yapan kadınların deneyimlerini anlamak ve onları geçiş yapmaya yönelten sebepleri keşfetmektir.

Araştırma çerçevesinde amaçlı örneklem yöntemi ile ulaşılan kadın katılımcılar ile derinlemesine yüz yüze mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların anlatılarından elde edilen veriler analiz edilerek yorumlanmıştır.

3.2. Metodolojik Yaklaşım

Çalışmada fenomenolojik bakış açısı esas alınmıştır. Van Manen'e (1990) göre fenomenoloji, kişilerin günlük deneyimlerinin doğasını veya anlamını daha derinlemesine anlamayı amaçlamaktadır. Bu yaklaşım bireylerin ilgili fenomene ilişkin deneyimlerinin, metodolojik, özenli ve derinlemesine bir şekilde resmedilmesini ve betimlenmesini gerektirmektedir. Bir diğer deyişle, bireylerin fenomeni nasıl anlamlandırdıklarına, nasıl algıladıklarına ve nasıl anımsadıklarına odaklanılmaktadır. Bu şekilde bir veriyi toplamak için, ilgilenilen fenomeni doğrudan deneyimleyen insanlar ile derinlemesine mülakatlar yapılması gerekmektedir (Creswell, 1998, 122).

Bu çalışmada fenomenolojinin amacı, on üç kadın katılımcının yaşadığı orta yaştaki kariyer geçişi deneyiminin özünü yazılı bir ifadeye dönüştürebilmektir.

3.3. Örneklem

Araştırmada amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Fenomenolojik yaklaşımlı çalışmalarda, tüm katılımcıların üzerinde çalışılan olguyu deneyimlemeleri esastır. Bu bağlamda, amaçlı örneklem yöntemi ile katılımcılar önceden belirlenmiş kritelerin karakteristik özelliklerini gösteren kişiler arasından seçilmektedir (Creswell, 1998, 118).

Çalışma grubunu oluşturan 13 kadın katılımcı, araştırılan fenomen ile ilgili zengin bilgi içerdikleri ve aydınlatıcı oldukları için seçilmiştir. Nitel araştırmada amaçlı örneklem, bir örneklemden bir evrene deneysel genellemeler yapılmasını değil, fenomen hakkında içgörü kazanılmasını hedeflemektedir (Patton, 2014, 40).

Araştırmanın örneklemi, profesyonel iş yaşamının orta döneminde kariyer değişikliği yapmış olan orta yaş grubundaki kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Bu bağlamda, araştırma grubuna dahil edilebilmeleri için katılımcılarının sahip olması gereken bir takım özellikler belirlenmiştir:

- 30-55 yaş aralığında olmak,
- Profesyonel iş yaşamında yer almış olabilmek için minimum önlisans veya lisans diplomasına sahip olmak,
- Kariyerin orta dönemindeki geçişler çerçevesinde çalışıldığı için, geçiş yapmadan önceki kariyerini minimum 5 yıl sürdürmüş olmak,
- Önceki kariyerinden tamamen farklı bir kariyer alanına kendi isteğiyle geçiş yapmış olmak
- Bu bağlamda; aynı görev ve pozisyonlar arasında gerçekleştirilen sektör değişiklikleri ve terfiler (örneğin; finans uzmanı olarak otomotiv sektöründen ilaç sektörüne geçiş) örneklem grubuna dahil edilmemiştir.
- Kadınlar için orta yaş dönemi 30-55 yaş aralığı ile sınırlandırılmıştır.

Yukarıda belirtilen kriterleri karşılayan 13 kadın katılımcı ile çalışma grubu oluşturulmuştur. Örneklem grubunun demografik özelliklerinin ve meslek geçişlerinin detaylı incelemesine bulgular kısmında yer verilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Fenomenolojik yaklaşımlı nitel araştırmalarda, bireylerin araştırılan fenomen ile ilgili deneyimlerinin anlaşılması ve bu deneyimlerin bireyler için anlamının keşfedilmesinde derinlemesine mülakatlar, önemli bir veri toplama tekniği olarak gösterilmektedir (Van Manen, 1990). Çalışma kapsamında; bir alanda en az 5 yıl kariyer geçmişi bulunan ve sonrasında kariyer değişikliği yapmış olan 30-55 yaş aralığındaki 13 kadın katılımcı ile derinlemesine mülakat tekniği ile görüşme yapılmıştır. Katılımcılara internet araştırması ve sosyal çevre aracılığıyla ulaşılmıştır. Öncelikle telefon ile randevu alınmış, çalışmanın amacı ve kapsamı net bir şekilde açıklanmıştır. Kabul eden katılımcılar ile belirlenen yer ve tarihte yüz yüze birer görüşme yapılmıştır. Görüşmelerin ortalama süresi 71 dakikadir. Görüşmeler iki aylık bir süre içerisinde tamamlanmıştır.

Nitel araştırmada mülakatlar, bireylerin bakış açılarının anlamlı, bilinebilir ve açığa çıkartılabilir oldukları varsayımı ile başlamaktadır. Nitel mülakatların temel prensibi, bireylerin dünyayı nasıl gördüklerini anlamak ve bakış açılarını yakalabilmek amacıyla sahip oldukları anlayışları kendi kelimeleri ile sunabilecekleri bir çatı sunmaktır (Patton, 2014, 341-348). Bu amaçla katılımcılara yarı yapılandırılmış formda yer alan, kariyer geçişi süreçlerini anlamaya yönelik olarak tasarlanmış açık uçlu sorular yöneltilmiştir.

Moustakas (1994) fenomenolojik yaklaşımlı çalışmalarda, katılımcıların güvende hissedebilecekleri rahat bir ortam sağlanabilmesi amacıyla görüşmelere sosyal bir konuşma ile başlanabileceğini önermektedir. Bu sebeple görüşmeler tanışma ve ısınma soruları ile başlamaktadır. Görüşmelerde kullanılan soru formu, araştırma ile ilgili literatür araştırması sonucunda ve uzman görüşü alınarak oluşturulmuştur. Sorular; kariyer geçişi öncesi, kariyer geçişi süreci ve kariyer geçişi sonrası olmak üzere sürecin tamamını anlamaya yönelik olarak 3 kategoriye ayrılmıştır. Mülakatların yarı yapılandırılmış şekilde tasarlanması, araştırmacıya gerekli durumlarda sonda soruları yardımıyla derinlemesine bilgi alma imkanı sağlamıştır. Soru formuna tezin Ek 1 kısmında yer verilmektedir.

Nitel araştırmacının görevi, kişilerin dünyaya bakış açılarını veya belirli bir konu ile ilgili düşüncelerini doğru ve detaylı bir şekilde yansıtarak cevap verebileceği sorular için bir çerçeve belirlemektir (Patton, 2014, 21). Görüşmelerin önceliği ve değeri;

katılımcıların kariyer öykülerini kendi sözcükleriyle ifade etmeleridir. Bu doğrultuda görüşmeler katılımcıların izni alınarak ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmış ve daha sonra bilgisayar ortamında yazıya dökülmüştür. Görüşmeler sonucunda 925 dakika ses kaydı ve 151 sayfa deşifre verisi elde edilmiştir.

3.5. Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu çalışma, kadınların yaşamlarının ve kariyer süreçlerinin anlaşılması yolunda atılmış küçük ve sınırlı bir adımdır. Araştırmanın örneklemi, İstanbul ili içerisinde ulaşılan, kariyer değişikliği tecrübesi bulunan, 30-55 yaş aralığındaki 13 kadın katılımcı ile sınırlıdır.

Kadınlarda orta kariyer dönemi geçişlerinin incelendiği araştırmanın kapsamı, Heppner (1998) ve Louis (1980)'nin sınıflandırdığı kariyer geçişi türlerinden "meslek geçişi" ile sınırlandırılmıştır. Bu seçim ile kadın katılımcıların hikayelerindeki veri zenginliğine ulaşılması amaçlanmıştır. Benzer şekilde, veri zenginliği ve yaşam tecrübelerindeki farklılıklara ulaşabilmek amacıyla, farklı meslek alanlarına ve farklı sektörlere geçiş yapmış kadınlara ulaşılması öncelikli görülmüştür. Buna rağmen çalışmanın kapsamı Tablo 6'da listelenen meslek grupları ile sınırlıdır mesleğe ve iş türüne ilişkin örneklem heterojenliği, belirli bir sektöre veya mesleğe özgü kalıpların tanımlanmasına olanak vermemiştir.

Kadınların kariyer geçişlerine etki eden faktörlerin aydınlatılabilmesi amacıyla tasarlanan çalışmada, aile hayatının etkisinin gözlemlenebilmesi açısından farklı medeni hallere sahip kadınlar araştırma kapsamına alınmıştır.

Katılımcıların büyük çoğunluğunun bir ya da iki çocuğa sahip olması, beş katılımcının çocuğunun olmaması; 3 ve üzeri sayıda çocuk sahibi olan kadınların kariyer geçişlerinin incelenememesi açısından bir sınırlılık olarak sunulabilir.

3.6. Analiz Yöntemi

Araştırma kapsamında, minimum 5 yıllık kariyer tecrübesi sonrası mesleki geçiş yapmış, 30-55 yaş aralığındaki 13 kadın katılımcı ile derinlemesine mülakat tekniği ile yüz yüze birer görüşme yapılmıştır. Görüşmeler kayıt altına alınmış, takip eden iki gün içerisinde araştırmacı tarafından bilgisayar ortamında deşifre edilmiştir. Araştırmanın iç güvenilirliğinin korunabilmesi amacıyla ses kayıtları yazıya

dökülürken konuşmalar kelimesi kelimesine aktarılmış, üzerlerinde konuşma dilinden kaynaklanan imla hataları haricinde hiçbir değişiklik yapılmamıştır. Gerekli görülen yerlerde görüşmeci, katılımcıların deneyimlerini aktarırken yansıttığı ruh hallerini, duygu değişimlerini ve vurguladıkları önemli noktaları betimsel olarak not almıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen toplam 151 sayfalık deşifre metinleri, tez çalışmasının ham verilerini oluşturmaktadır.

Araştırmada içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada öncelikle, katılımcıların görüşmeler sırasında elde edilen demografik bilgileri ve mesleki kariyer geçişleri, okuyucuya bütüncül bir görüş sağlaması açısından tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır.

Araştırma çerçevesinde görüşülen 13 kadın katılımcının hikayelerinin ve geçiş tecrübelerinin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla; araştırmacı tarafından her bir katılımcı için profil özeti oluşturulmuştur.

Okumaların ikinci aşamasında Seidman (2006)'in nitel araştırma analizlerinde önerdiği şekilde "ayıklama" (winnowing) yöntemi ile metinler 3-4 sayfalık "öz" biçimlere indirgenmiştir. Verilerde hangi noktaların önemli olduğunun belirlenebilmesi için görüşmelerden elde edilen ortalama 11 sayfalık deşifre metinleri defalarca ve dikkatle okunmuştur. Okumalar esnasında metinlerde önemli görülen noktalar ve öne çıkan temalar farklı renklerle işaretlenerek kategorilere ayrılmış ve tematik bağlantılar kurulmuştur (Seidman, 2006). Bu işlem, katılımcıların hikayelerindeki kariyer geçişi fenomeni ile ilgili tüm ifadelerin ve önemli noktaların ortaya çıkmasını kolaylaştırmıştır.

Fenomenolojik temelli çalışmaların analizinde, araştırılan fenomenin ortak anlamlarının bulunması hedeflenmekte ve katılımcıların anlatılarında kesişen ortak noktalara uygun tanımlar getirilmektedir. Analiz boyunca fenomen ile ilgili tam açıklamaları elde etmek ve deneyimleri doğru yansıtabilmek için verilere farklı açılardan ve farklı referans çerçevelerinden tekrar tekrar bakmak gerekmektedir. Bu yaklaşımda verilerin analizi, konu ile ilgili her ifadenin eşit değerde olduğu varsayımı ile başlamaktadır (Moustakas, 1994). Bu bağlamda, tez çalışmasında analizin desteklenmesi amacıyla Moustakas'ın önerdiği şekilde; katılımcıların anlatılarındaki kariyer geçişi ile ilgili tüm ifadeler maddeler halinde sıralanmıştır. Anlatılarda kariyer geçişi fenomeni ile ilgisi bulunmayan ve tekrarlayan ifadeler listeden silinmiştir. Daha

sonra deneyimin temel bileşenleri olarak listelenen ifadeler anlamsal yakınlıklarına göre kümelenerek temalara ayrılmıştır.

Tablo 3: Sabit İfadeler ve Anlamsal Birimler Listesi Örneği

Sabit İfadeler	Anlamsal Birimler
İş bana bir şey katmıyordu, kendimi tekrar ediyordum	İş tatminsizliği ve monotonluk
Zaten üniversite döneminden beri dans ediyordum	Kariyer seçiminde hobi ve ilgi alanına yönelme
Eşimi kaybedince bütün dünyam değişti	Eş kaybının kariyer geçişine etkisi
Ömür boyu bu işi mi yapacağım diye düşündüm	Kariyer hedefini sorgulama süreci
30lu yaşlar bunu yapabilmenin tam zamanıydı	Kariyer geçişinde yaş döneminin önemi

Tablo 4: Temalar ve Anlamsal Birimler Listesi Örneği

Temalar	Anlamsal Birimler
Kritik Dönüm Noktaları	- Ebeveyn kaybının kariyer kararlarına etkisi - Eş kaybının kariyer kararlarına etkisi - Yanlış örgüt seçimi - Evlilik problemlerinin kariyere etkisi - Sosyal çevre motivasyonunun kariyer kararına etkisi - Arayış ve sorgulama süreci - Kariyer hedeflerini sorgulama - Zamanın sınırlılığının farkına varma
Değişimi Anlamlandırma	- Deneyimlerin değerinin vurgulanması - Yaşam süreçlerine duyulan minnet - Manevi tatmin - Misyon ve tamamlanmışlık hissiyatı - Alternatif kariyer planının gerekliliği - İşi sevmenin kişisel doyuma etkisi - Kariyer geçişinde yaş döneminin önemi

Analiz yönteminin örneklendirilmesi amacıyla, anlatılardan elde edilen ifadelerin ve anlamsal birimlerin örnekleri ile analiz sonucunda ortaya çıkan temalardan iki tanesi ve içerdikleri anlamsal birimler analize örnek teşkil etmesi amacıyla Tablo 3 ve Tablo 4'te gösterilmektedir.

Fenomenolojik araştırmalarda deneyimlerin özünü ararken nitel araştırmacının, konu ile ilgili bütün önyargıları ve varsayımları bir kenara bırakması kritik önemde görülmektedir (Merriam, 1998). Bu sebeple, araştırmacı kişisel önyargı ve varsayımlarını anlatıların analizinin dışında tutmuştur.

Analizlerin güvenilirliğinin sağlanması amacıyla; araştırılan konunun değişkenleri hakkında akademik bilgi sahibi ve nitel araştırma yöntemleri konusunda uzman bir danışman ile ortaya konulan başlıklar ve temalar üzerinde görüş birliğine varılmıştır.

Ortaya çıkarılan temalar, katılımcıların kendi cümlelerinin aktarıldığı doğrudan alıntılarla desteklenerek bulgular bölümünde yorumlanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özellikler

Bu bölümde, katılımcıların profillerine ve hikayelerine genel bir bakış sunulması hedeflenmektedir. Bu amaçla öncelikle; Tablo 5'te katılımcıların, görüşmeler sırasında elde edilen veriler yardımıyla tablolanan demografik özellikleri gösterilmektedir. Sonrasında gösterilen Tablo 6'da ise katılımcıların mezun oldukları üniversite bölümleri, önceki kariyerleri ve geçiş yaptıktan sonraki mevcut kariyerleri listelenmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcı	Yaş	Medeni Hal	Çocuk Sayısı	Çocukların Yaşları
K1	42	Evli	2	Erkek (10), Kız (8)
K2	49	Dul	2	Kız (26), Kız (19)
K3	33	Bekar	-	-
K4	40	Evli	-	-
K5	48	Evli	1	Erkek(20)
K6	36	Boşanmış	1	Erkek (5)
K7	60	Bekar	-	-
K8	36	Evli	1	Kız (10)
K9	54	Evli	2	Kız (22), Kız (16)
K10	43	Boşanmış	2	Kız (23), Kız (18)
K11	36	Evli	-	-
K12	47	Boşanmış	2	Kız (20), Erkek (16)
K13	35	Evli	-	-

Tablo 5 incelendiğinde, orta yaş dönemindeki kariyer geçişlerini inceleme amacıyla 30-55 yaş aralığı içerisinden seçilmiş olan 13 kadın katılımcının yaş ortalamasının 43 olduğu görülmektedir.

Medeni hallerine baktığımızda; katılımcılardan yedi kişi evli, iki kişi bekar ve üç kişi boşanmıştır. Bir kişinin ise eşi vefat etmiştir.

Katılımcıların çocuk sahibi olma durumları incelendiğinde; beş katılımcının 2 çocuk sahibi olduğu, üç katılımcının tek çocuklu olduğu görülmektedir. Diğer beş katılımcının ise çocuğu yoktur.

Tablo 6: Katılımcıların Kariyer Geçişleri

Katılımcı	Mezun Olduğu Bölüm	Geçiş Öncesi Mesleği	Geçiş Öncesi Tecrübe	Kariyer Geçişi
K1	Dış Ticaret	Dış Ticaret Uzmanı	19 yıl	Kafe İşletmecisi
K2	Muhasebe	Muhasebe Uzmanı	12 yıl	Pasta Şefi, Yemek Yazarı
K3	Bilgi İşlem	Resepsiyonist, Yönetici Asistanı	10 yıl	Catering Yemek Hizmetleri Girişimcisi
K4	Meteoroloji Mühendisliği	Dış Ticaret Uzmanı	7 yıl	Zumba ve Pilates Eğitmeni
K5	İngiliz Dili ve Edebiyatı	Kabin Memuru - Basın ve Halkla İlişkiler Drt.	5 yıl + 17 yıl	Yoga Eğitmeni
K6	Sosyoloji + Psikoloji	İnsan Kaynakları Uzmanı	6 yıl	Klinik Psikolog
K7	İnşaat Mühendisliği	İnşaat ve Proje Mühendisi	13 yıl	Butik Mağaza İşletmecisi
K8	Bilgisayar Mühendisliği	Bilgisayar Mühendisi, Proje Yöneticisi	11 yıl	Organik Market İşletmecisi
K9	Tekstil ve Moda Tasarımı	Teksil Sektörü Uzmanı	22 yıl	Üniversite Öğretim Görevlisi
K10	Fizik	Fizik Öğretmenliği - Mağaza İşletmecisi	11 yıl + 5 yıl	Sosyal Yardım Derneği Koordinatörü
K11	Bilgisayar Mühendisliği	Bilgisayar Mühendisi	11	Kafe İşletmecisi
K12	Fransız Dili ve Edebiyatı	Tekstil Şirketi Yöneticisi	25	Organizasyon&Çiçek&Danışmanlık
K13	İşletme	Lojistik - Kültür Sanat Proje Yöneticisi	4 yıl + 3 yıl	Eğlence ve Etkinlik Pazarlama, Blogger

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların dört tanesinin mühendislik eğitimi aldığı görülmektedir. Örneklem grubu, okudukları bölümler dikkate alınmadan rastgele seçildiğinden dolayı bu yoğunluk dikkat çekicidir. Katılımcıların diğerlerinin Fen-Edebiyat ve İdari Bilimler bölümlerinden; bir tanesinin de Güzel Sanatlar Fakültesinden mezun olduğu görülmektedir.

Araştırmada Heppner (1998)'in kariyer geçişi türlerinden yalnızca "meslekler arası" geçiş türü süreçlerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla, örneklem grubu kriterlerine uygun olan katılımcılar seçilirken, araştırmada veri çeşitliliği ve zenginliği sağlanabilmesi adına; birbirinden farklı alanlara kariyer geçişi yapmış olan kadınlarla görüşülmesi öncelikli görülmüştür. Bu çabaya rağmen; ulaşılan kişilerden randevu alma konusunda yaşanan zorluklar bir yana bırakıldığında, katılımcılardan dördünün yemek sektörüne geçiş yapmış olması çarpıcı bir bulgudur. Bununla birlikte, iki katılımcı spor eğitmenliğini tercih etmiş, diğer katılımcılar ise tabloda gösterilen farklı alanlarda kariyer geçişi gerçekleştirmiştir.

4.2. Katılımcı Profilleri

Orta yaşta kariyer değişikliği gerçekleştiren 13 kadın katılımcının hikayelerinin ve geçiş tecrübelerinin daha iyi anlaşılabilmesi adına; araştırmacı tarafından her bir katılımcı için bir profil özeti oluşturulmuştur.

Transkript metinleri yardımı ile oluşturulan profiller, analiz bakımında belirli bir düzene göre sıralanmamış, yalnızca görüşmelerin kronolojik sırasına göre sunulmuştur.

Katılımcıların kişisel bilgilerinin ve gizliliklerinin korunabilmesi adına özel isimler yerine Katılımcı1, Katılımcı2 şeklinde numaralandırma sistemi kullanılmıştır. Ayrıca görüşmelerde bahsedilen diğer özel isimler, şirket isimleri ve belirli coğrafi referanslar gibi tanımlayıcı bilgilerin tümü ihmal edilmiş ya da değiştirilmiştir.

Profil özetleri tezin Ek 2 bölümünde yer almaktadır. Örnek teşkil etmesi amacıyla, Katılımcı1 için oluşturulan profil özeti bu bölümün devamında sunulmaktadır.

Katılımcı 1 (K1)'in Profili

K1, 42 yaşında, İstanbul doğumlu bir kadındır. Ev hanımı bir annenin ve tüccar bir babanın iki kızından biridir. Bir ablası vardır. Evli ve iki çocuk annesidir. Biri kız biri erkek olan çocukları ilkokul yaşlarındadır.

K1, lisans eğitimini dış ticaret alanında tamamlamıştır. Dış ticaret bölümünü istemeden seçtiğini, konservatuara gitmek istediğini, ancak aile yapılarının izin vermemesi sebebi ile tercih etmek zorunda kaldığını ifade etmiştir.

Eğitiminin hemen ardından atıldığı iş hayatını 19 yıl boyunca dış ticaret alanında çalışarak sürdürmüştür. 19 yılın sonunda, artık işin kendisine bir şey katmadığını düşünerek istifa etmiş ve hayatında radikal bir değişiklik yaparak kendi işlettiği kafesini açmıştır.

4.3. Araştırma Bulguları

4.3.1. Kariyer Geçişi Öncesi Süreçler ile İlgili Bulgular

Tez çalışması kapsamında yürütülen mülakatlarda, tanışma ve ısındırma aşamasından sonra katılımcılara öncelikle, kariyer geçişi öncesi süreçleri ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Bu sorular; katılımcıları, ailelerini, yetiştikleri çevreleri, eğitim geçmişlerini, erken dönem kariyer hedeflerini ve beklentilerini anlayabilmek amacı doğrultusunda hazırlanmıştır.

Katılımcıların verdikleri cevaplardan elde edilen veriler, bu bölümde başlıklar halinde sunulmakta ve anlatı alıntıları ile desteklenmektedir.

4.3.1.1. Aile ve Sosyal Çevre

Bireylerin kariyer tercihlerinde aile geçmişlerinin ve yetiştikleri sosyal çevrelerin etkisi olduğu bilinmektedir. Bu başlık altında katılımcıların aile ve sosyal çevre geçmişlerine bir bakış sunulması hedeflenmiştir.

Görüşmelerde ilk olarak katılımcılardan ailelerinden ve yetiştikleri çevreden bahsetmeleri istenmiştir. Cevaplardan elde edilen veriler ışığında Tablo 7 oluşturulmuştur.

Tablo 7: Katılımcıların Aile Durumları

Katılımcı	Anne Mesleği	Baba Mesleği	Kardeş Sayısı
K1	ev hanımı	tüccar	1
K2	ev hanımı	memur	2
K3	ev hanımı	kamarot	2
K4	emekli	serbest	1
K5	memur	vefat	3
K6	vefat	vefat	2
K7	ev hanımı	müteahhit	1
K8	ev hanımı	esnaf	1
K9	ev hanımı	güvenlik	2
K10	ev hanımı	esnaf	1
K11	ev hanımı	mühendis	-
K12	ev hanımı	yönetici	1
K13	lojistik	doktor	-

Tablo 7 incelendiğinde, 13 kadın katılımcının 9 tanesinin annesinin ev hanımı olması çarpıcı bir bulgudur. Katılımcıların tamamının profesyonel kariyerlere sahip kadınlar oldukları göz önünde bulundurulduğunda, yalnızca 3 tanesinin "çalışan kadın" rol modeli bir anneye sahip olması şaşırtıcı görülmektedir.

Katılımcıların babalarının meslekleri incelendiğinde, çok farklı meslek alanlarına mensup oldukları görülmektedir.

Bununla birlikte mühendis, müteahhit ve yönetici gibi profesyonel mesleklere sahip babaların kızlarını, kendi işlerini devam ettirmeleri yönünde yönlendirdikleri önemli bir bulgu olarak öne çıkmaktadır. Bu konu, bulgular bölümünün devamında Kariyer Seçimi başlığında alıntılarla örneklendirilerek detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

Katılımcıların kendileri hariç kardeş sayıları tablo 7'de aktarılmıştır. 30-55 yaş aralığındaki kadın katılımcılar ile görüşüldüğü göz önünde bulundurulduğunda, katılımcıların ortalama 2-3 çocuklu ailelere mensup olmaları, çocukluk dönemlerinin aile yapıları hakkında bir fikir verebilir.

Katılımcıların yetiştikleri sosyal çevre sorulduğunda, 13 katılımcının 9 tanesinin İstanbul'da doğup büyüdüğü/yetiştiği cevabı alınmıştır.

Katılımcılardan iki tanesi -biri çocukluğunda, biri gençliğinde olmak üzere- Türkiye'nin komşu ülkelerinden göç ederek İstanbul'a gelmiştir.

Katılımcılarının çocuklukları ve yetiştikleri sosyal çevreler ile ilgili verdikleri örnekler aşağıda aktarılmaktadır:

> *"Benimle birlikte beş kuşaktır İstanbulluyuz. Çocukluğum Sur İçi'nde geçti...Babam gemilerde çalışırdı. Erken emekli oldu. Bizi hep çalışın para kazanın diye yönlendirirdi." (K3)*
>
> *"Çok özgür bırakan bir ailede büyüdüm. Bugünümde beni ben yapan şeylerden birinin bu olduğunu düşünüyorum. Babam erken vefat ettiği için annem bizi hayata çok stratejik bakarak yetiştirdi." (K5)*
>
> *"Aile yapısı olarak çok tutucu bir çevrede olmama rağmen babam karşı çıkmadı, okumamı destekledi. O yıllarda ailede ilk okuyan kız çocuğu bendim heralde." (K9)*
>
> *"Annem çok naif ve kendi dönemine göre eğitim almış biriydi. Eğitime ve okumaya çok önem verirdi. Babam da desteklerdi. Eğitim düzeyleri yüksek olmamasına rağmen bulunduğumuz şartlara göre demokratik bir aileydik. Genelde seçimlerimi hep kendim yaptım." (K10)*
>
> *"Ailem güzeldi ve rahattı. Annem ve babamın bütün gayeleri benim okumamdı. Ama memleketimin (Türkiye'nin komşu ülkelerinden biri) şartları siyasi ve kültürel olarak zordu." (K11)*
>
> *"Çok mutlu bir aile ortamında büyüdüm. Birbirini çok seven ve saygı duyan bir karı kocanın çocuğu olarak büyüdüm. Ama babam işkolikti. Annem ev hanımıydı. Ama iyi ki çalışmamış yoksa boşanabilirlerdi." (K12)*
>
> *"Çocukluğum travmatik geçti çünkü annemle babam çok olaylı bir şekilde ayrıldılar. Annem hep beni korudu, kolladı, yetiştirdi. Benim kendi başına yeten bir insan olmam için elinden geleni yaptı." (K13)*

4.3.1.2. Eğitim Geçmişi

Katılımcıların mezun oldukları bölümler, mezuniyet dereceleri ve mezun oldukları yıllar Tablo 8'de gösterilmektedir. Katılımcıların özel hayatının gizliliğinin korunması amacıyla üniversite isimleri paylaşılmamıştır.

Tablo 8: Katılımcıların Eğitim Geçmişi

Katılımcı	Mezuniyet Derecesi	Mezuniyet Yılı	Mezun Olduğu Bölüm
K1	Lisans	1998	Dış Ticaret
K2	Önlisans	1990	Muhasebe
K3	Önlisans	2005	Bilgi İşlem
K4	Lisans	2001	Meteoroloji Mühendisliği
K5	Lisans	1993	İngiliz Dili ve Edebiyatı
K6	Yüksek Lisans	2007	Sosyoloji + Psikoloji
K7	Lisans	1984	İnşaat Mühendisliği
K8	Lisans	2004	Bilgisayar Mühendisliği
K9	Yüksek Lisans	2011	Tekstil ve Moda Tasarımı
K10	Lisans	1977	Fizik
K11	Yüksek Lisans	2010	Bilgisayar Mühendisliği
K12	Lisans	1995	Fransız Dili ve Edebiyatı
K13	Lisans	2006	İşletme

Araştırmanın başlangıcında örneklem grubu belirlenirken, kariyer sahibi kadınlar ile çalışılması hedeflendiğinden, grubun eğitim seviyesinin minimum önlisans olması şartı konulmuştur. Tablo 8 incelendiğinde iki katılımcının ön lisans mezunu, sekiz katılımcının lisans mezunu, üç katılıcının da yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Üniversitede okudukları bölümlere bakıldığında; 13 katılımcıdan 4 tanesinin mühendislik bölümü mezunu olduğu görülmektedir. Bununla birlikte 3 katılımcı iktisadi bilimler, 2 katılımcı yabancı dil mezunudur.

Tercih edilen üniversite bölümlerinin kariyer geçişi üzerindeki etkisini incelediğimizde, mühendislik mezunu olan 3 katılımcının, geçiş sonrası girişimcilik kariyerini tercih ederek kendi iş yerlerini açmaları bir bulgu olarak sunulabilir.

4.3.1.3. Kariyer Beklentileri

Mülakatlar esnasında katılımcılara "Kariyerinizin başlangıcında sizin için önemli olan şeyler nelerdi? Çalışma hayatından beklentileriniz nelerdi?" soruları yöneltilmiştir. Katılımcıların bu sorulara verdikleri yanıtlarda; "para kazanmak", "ekonomik zorluklardan kurtulmak", "başarılı olmak", "yaptığım işi iyi yapmak", "evde oturmamak", "aile işini sürdürmek" gibi cevaplar öne çıkmaktadır.

"Mezun olduktan sonra staj yaptığım yerde çalışacağım belliydi. Patron şirketi olduğu için de öyle çok yükselme imkanı olan bir yer değildi. Kariyere yönelik büyük bir beklentim yoktu. Amaç çalışıyor olmaktı." (K1)

"Okulu bitirdiğimde çalışma amacım özgür olmak ve para kazanmaktı. Göz önünde olmak istiyordum. Dominant bir babadan ayrılıp biraz kendi ayaklarımın üstünde durmak ve kendimi kanıtlamak istiyordum. Böylece gelen iş teklifini kabul ettim ve çalışmaya başladım." (K2)

"Amacım çalışmak ve para kazanmaktı. Ekonomik olarak da ailece zor bir dönemdeydik. Kendi harçlığımı çıkarmam bekleniyordu." (K3)

"Mezun olur olmaz iş hayatına dair tek beklentim iş bulup İstanbul'da yaşayabilmekti. Küçük bir şehirden geldiğim için bir daha oraya dönmek istemiyordum. Uzun bir iş arama sürecinin ardından iş bulunca hemen başladım. Beklentim İstanbul'da yaşayabilmekti." (K4)

"Benim hiç para ya da yükselme gibi hırslarım olmadı. Sadece yaptığım işi her zaman iyi yapmak istedim." (K7)

"Öğrencilikten yeni çıkmış ve kötü ekonomik koşullarda okumuş biri olarak para kazanmak önemliydi. Ama bunun yanında başarılı da olmak istiyordum. Yeni şeyler öğrenmek ve kendimi geliştirmek istiyordum." (K8)

"Benim çalışma hayatına atılmamdaki öncelikli amaç evde oturup kalmamaktı. Çünkü o dönem için evde oturduğunuzda öncelikli olarak önünüze gelecek olan şey 'hadi evlen o zaman' olurdu." (K9)

"Para hiçbir zaman önceliğim değildi. Kendi işimde en iyi olmak istiyordum. Hala da öyleyim. Çok para kazanmasam da olur ama 'bu işi en iyi kim yapar?' dediklerinde benim adım söylensin isterim." (K11)

"Kendimle ilgili bir kariyer beklentim ya da idealim yoktu. Bütün amaç; küçüklüğümden beri planlandığı şekilde aile işini devam ettirmekti. Ben de bunda başarılı olmayı hedefledim. Zaten daha ileri nereye gideceksin? Şirketin sahibisin. Şirketi sürdürmeyi hedefliyorsun işte..." (K12)

"Kariyerden beklentim para, başarı gibi şeyler değildi. Mezun olduğumda bende zorunluluk hissiyatı vardı daha çok. Annemin işini devam ettirme beklentisi vardı. Benim için bir yol çizilmiş ve orada gidiyor gibiydim. İşimde beni tetikleyen bir şey yoktu." (K13)

4.3.1.4. Kariyer Seçimi

Çalışma kapsamında kadın katılımcıların kariyer geçişi öncesi süreçleri ile ilgili incelenen son başlık kariyer seçimi kavramıdır. Mülakatlar esnasında katılımcılara, kariyer seçimlerini etkileyen faktörleri anlamaya yönelik olarak, erken dönem tercihlerini açıklamalarını istenen sorular yöneltilmiştir. Verilen cevaplar ışığında ortaya çıkarılmış olan, seçim kararını etkileyen faktörler alt başlıklar halinde sunulmaktadır.

Kariyer Seçimi temasının alt başlıkları aşağıda listelenmektedir:

- Aile ve Çevre Etkisi
- Rol Model Etkisi
- Kariyer Hedefi Eksikliği
- Aile İşini Sürdürmek

Kariyer seçimi başlığı, katılımcıların büyüdükleri aile ortamının, yetiştikleri çevrenin, gençlik yıllarında kariyer seçiminde bir rol modele sahip olup olmamalarının kariyer seçimlerine etkisinin incelenmesini içermektedir. Bu çerçevede, kadın katılımcıların hikayelerinin kariyer değişikliği ile sonuçlanmasında; hayatlarının erken dönem özelliklerinin önemli bir etkisi olduğu görülmektedir.

-aile ve çevre etkisi

13 kadın katılımcıdan 11 tanesi kariyer seçimlerinde aile ve sosyal çevre faktörünün etkili olduğunu vurgulamıştır. Aileler ve yetişilen sosyal çevrenin beklentilerinin, katılımcıların kariyer seçimlerinin şekillenmesinde büyük bir öneme sahip olduğu görülmektedir.

Meslek hayatına dış ticaret alanından başlayan ve yıllar sonra kendi kafesini açan Katılımcı1, seçiminin sebeplerini şu sözlerle ifade etmektedir:

> *"Dış ticaret istediğim bir bölüm değildi. Benim farklı hayallerim vardı; tiyatrocu ya da opera sanatçısı olmak istiyordum. Fakat o zamanın aile yapıları buna uygun olmadığı için aileme göre "normal" bir bölüm okumak zorunda kaldım." (K1)*

Kariyer seçimini, babasının mesleği olan inşaat mühendisliği alanında yapan ve yıllar sonra esnaflığa geçiş yapan Katılımcı7, seçimini etkileyen sebepleri şu şekilde açıklamaktadır:

"Baskıcı diyemem ama ne yapman gerektiğini bilerek davrandığın, aksi halde seçimlerinin ailen tarafından hoş karşılanmayacağını bildiğin bir ortamda yetiştirildim. Babam ve dedemler müteahhitti. İnşaat mühendisliğini seçmemde onların tesiri oldu." (K7)

Katılımcı10 erken dönem kariyer tercihinin en önemli belirleyicisinin, ailesinin içinde bulunduğu ekonomik durumun zorlukları olduğunu ifade etmiştir.

"Neden fizik seçtiğimi düşündüğümde aklıma hep şu geliyor; maddi olarak çok zor durumdaydık. Ben de zor ve az tercih edilen bir bölüm okuyamaya karar verdim. Böylece okurken bir yandan da özel ders verebilecek ve aileme katkıda bulunabilecektim. Motivasyonum buydu." (K10)

-rol model etkisi

Kariyer seçiminde ortaya çıkan diğer etken rol model etkisidir. Bazı kadınların etkilendikleri rol modeller, aile üyelerinden biri olsa dahi, aile etkisi teması ile ayrı sunulması uygun görülmüştür. Aile ve çevre etkisi, daha çok olumsuzlukları ve zaruri tercihleri barındırırken, rol model etkisi; daha yüksek motivasyon ve daha olumlu etkilerle kariyer seçimini etkileyen bir faktör olarak ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların kariyer seçimlerinde etkili olan rol modellere bakıldığında, çoğunlukla anne, baba ve abla gibi aile üyelerinin etkili olduğu görülmektedir.

Geçiş yapmadan önceki ve sonraki olmak üzere her iki kariyerinde de babasının olumlu imajı ve rol model olarak görülmesi, Katılımcı2'nin hikayesi için baskın görülen temalardan biri olmuştur. Katılımcı2, ilk kariyeri olan ve 12 yıl süren muhasebecilik kariyerini seçmesinin sebebini şu sözlerle açıklamaktadır:

"Benim idolüm hep babamdı. Ona çok değer verirdim. Beni küçüklüğümde hep çalıştığı bankalara götürürdü. Oralarda herkes tarafından çok sevilirdim. Liseden sonra meslek seçerken de bunlardan etkilendim." (K2)

Kariyerine daha sonra mutfak sanatları ve pastacılık alanında devam ederek radikal bir geçiş yapan Katılımcı2, yeni kariyer seçiminde de babasının önemli etkileri olduğunu belirtmiştir.

"Babam çok iyi bir gurmeydi. Biz ondan ve kurduğu sofralardan çok etkilenirdik. Aslında kızlar hep annelerini örnek alırken ben hep babamı örnek aldım...Onun kurduğu sofralar bende farklı bir dünya geliştirdi. Bizim evimizde bütçenin en kısıtlı olduğu dönemlerde bile sofralar bir şölene dönüşürdü." (K2)

Annesini çok küçük yaşlarda, babasını ise lise döneminde kaybederek zorlu bir çocukluk geçirdiğini ifade eden Katılımcı6, üç kardeşinin de çok başarılı profiller

olduğunu aktarmıştır. Kariyerine insan kaynakları alanında başlayan ve zaman içerisinde yöneticiliğe kadar yükselen Katılımcı6, ablasının üzerindeki etkisini şu şekilde ifade etmiştir:

> *"Ablam hep 'ben başarılı bir iş kadını olacağım' derdi. Çocukluğum hep onun bu cümlesiyle geçtiği için ben de iş kadını olmanın, plazalarda çalışmakla eş değer olduğunu zihnime kodlamıştım." (K6)*

Katılımcı5, başarılı bir çalışan kadın profili çizmesinde annesinin etkisinin olduğunu dile getirmiştir:

> *"Annem ben büyürken hep çalışıyordu. Çalışan bir kadın rol modeli vardı önümde." (K5)*

Rol modellerinin, kariyer seçimlerinde olumlu ve motive edici etkisinin dışında, genç yetişkinlik döneminde yol gösterici bir rol modelden ve mentordan yoksun olmanın sıkıntısının da, kadınların kariyer seçimlerini etkilediği görülmüştür. Görüşmeler sırasında 13 katılımcının 4'ü, rol model eksikliğinin kariyer seçimlerindeki etkisini özellikle vurgulamıştır.

> *"Ben üniversite okurken etrafımda üniversite okuyan hiç kimse yoktu. Ailede yüksek okul okuyan bir tek bendim. Yol gösterecek kimsem olmadığı için üniversite tercihlerimi de kendi başıma yapmıştım. Evet annem okumamı çok destekliyordu ama o da üniversitenin kapısından bile girmediği için bölümler ile ilgili hiçbir şey bilmiyordu." (K10)*

> *"Şimdi doktora yaparken görüyorum ki akademisyenlik de güzel bir alanmış. Keşke beni küçükken yönlendirselerdi ama yol gösteren kimse yoktu. Küçükken inşaatlarda büyüdüğüm için iş hayatı hep öyle zannediyordum." (K11)*

> *"Annem benim hayattaki en büyük rol modelimdi. Ama kariyer anlamında arkadaşlarımın üniversite zamanlarında onlara yol gösteren abileri, ablaları, akrabaları vardı. Bir alanda çalışmayı düşüneceklerse içeriden birini arayıp fikir danışabiliyorlardı. Benim ilgilendiğim alanlarda yol gösterecek kimsem yoktu. Bu yüzden çok deneyip çok vazgeçmem, sürekli bir kapıyı kapatıp diğerini açmam gerekti. Birisi hiç olmazsa 'bu kapılar sana uygun değil, sen şunları dene' deseydi bana çok faydası olurdu." (K13)*

-kariyer hedefi eksikliği

Katılımcıların geçiş yapmadan önceki kariyerlerini seçme sebepleri, ilerleyen yıllarda bu seçimden vazgeçerek yeni bir kariyere yönelmelerinin nedenlerini anlamada kritik öneme sahiptir. Eğitimleri ve erken dönem kariyer seçimlerini anlamak üzere yöneltilen "Okuduğunuz bölümü seçmenizde neler etkili oldu?" ve "Akademik eğitiminizi tamamladıktan sonraki kariyer hedefiniz neydi?" sorularına verilen

cevaplar sonucunda 13 kadın katılımcının 8 tanesinin, üniversite bölümü seçerken kendilerini yeterli bilinçte görmedikleri ve net bir kariyer hedefine sahip olmadıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

> *"Özellikle bu bölümü okumak istemedim. Tercih yapmam gerekiyordu, yazdım ve dış ticaret çıktı. Ben de onu okudum." (K1)*
>
> *"Bana cazip gelen pek bir bölüm yoktu. Alternatifler arasından bilgi işlemi seçtim. Para kazanmak istiyordum. Onun dışında net bir kariyer hedefim yoktu." (K3)*
>
> *"Bilinçli bir kariyer hedefim yoktu. Tek amacım küçük şehirden kurtulup İstanbul'a gelmekti. İyi bir üniversiteyi seçtim ve orada puanımın yettiği bölüme yerleştim." (K4)*
>
> *"Üniversite döneminde bölüm tercihleri pek umrumda değildi. Kariyer hedefim yoktu. Ablam hosteslik sınavlarına hazırlanıyordu. Ben de ona yardımcı olurum diye sınavlara girdim. Bir baktım hostes olmuşum. Kafamda böyle bir ideal yoktu. Sırf yapmış olmak için dört tane tercih yaptım ve bir tanesine girdim." (K5)*
>
> *"Bölümümü puanım ona yettiği için seçtim. Severek okumadım." (K11)*
>
> *"Ailem yurtdışında, aile işini devam ettirmeme yarayacak bir bölüm okumamı istiyordu. Ben o dönemdeki duygusal ilişkimden ötürü gitmek istemiyordum. Lisede Fransızca okuduğum için üniversitede de Fransız Dili ve Edebiyatı seçtim. Kariyer hedefim yoktu, İstanbul'da kalabilmek için onu seçtim ve okudum." (K12)*
>
> *"Üniversite tercihim çok bilinçli değildi. Bence o yaşta seçim yapmak çok zor. Hiçbir şeyi tam olarak anlayamıyorsun. Mesela mühendis olmak nasıldır hiçbir fikrin yok. İşletme okudum ama bilimle ilgili bir şeyler okusam güzel olurmuş." (K13)*

-aile işini sürdürmek

Aile işini sürdürmek teması, görüşmelerde kariyer seçimini sorgulayan sorulara verilen cevaplar esnasında üç katılımcıda baskın olarak öne çıkmıştır. İlgili literatürde rastlanılmayan bir kavram olmasından dolayı, bulgular arasında yer verilmesi önemli görülmüştür.

Büyük bir tekstil ve tasarım şirketinin kurucusu olan babasının beklentisi ile kariyerine aile şirketlerinde başlayan Katılımcı12, yaşadığı süreci şu şekilde özetlemektedir:

> *"Şirket, bizim aile işimizdi.Üniversite mezuniyetimden itibaren orada çalışmaya başladım. İlk yıllarda babam işi öğrenmem için bana ne bir masa ne de bir oda vermişti. Departmanlar arasında gidip geliyordum. Burada amaç benim planlı*

olarak eğitilmem ve işe hazırlanmamdı. Yoğun baskı hissediyordum, nefes alacak vaktim yoktu." (K12)

Aile işini sürdürme baskısını, kariyerinin başlangıcında yoğun bir şekilde hisseden bir diğer kadın, Katılımcı13'dür.

"Annem çok zorluklardan gelerek kendi işini kurdu. Erkek egemen lojistik alanında imkansızlıkları başararak kendine bir yer açtı. Beni de tüm gücüyle iyi okullarda okuttu, yetiştirdi. Mezun olduktan sonra annemin işini devam ettirme konusunda üzerimde maddi manevi ve çevresel olarak çok büyük bir baskı vardı. Annemin hayali onun koltuğunu devralmamdı. Çalışmak istediğim bir alan değildi, ama bu duyguların altında çok ezildim." (K13)

Aile işini sürdürme teması Katılımcı11'in hikayesinde, "patron kızı" olmanın zorluklarının vurgulandığı bir alt boyut ortaya çıkarmıştır.

"Mezun olduktan sonra, babamın zoruyla onun şirketinde çalışmaya başladım. Patronun kızı olduğum için hiç kimse bana iş öğretmiyordu. 'İşi öğrenirse benim yerimi alır' diye korkuyorlardı. Çalışmak istediğim zaman ciddiye alınmıyordum. Sorumluluk vermiyorlardı. Ben kendi kendime biraz ondan biraz bundan öğrenmeye çalıştım." (K11)

4.3.2. Kariyer Geçişi Süreci ile İlgili Bulgular

Bu başlık altında, mülakatlarda katılımcılara kariyer geçişi süreçlerini anlamaya yönelik olarak yöneltilen sorulara verilen cevaplar sonucu elde edilen bulgular incelenecektir.

4.3.2.1. Kariyer Geçişi Kararına Yol Açan Faktörler

Mülakatların ikinci bölümünde katılımcılara öncelikle aşağıdaki sorular yöneltilmiştir:

-Kariyer değişikliği yapmadan önceki işinizde/işlerinizde ne kadar süre çalıştınız?

-Geçiş yapmadan önceki işinizden hangi sebeplerle memnun değildiniz?

-Kariyer geçişi kararı almanıza yol açan faktörler nelerdi?

Kariyer geçişi kararına yol açan faktörler arasında incelenecek olan ilk başlık İş Tatmini'dir.

4.3.2.1.1. İş Tatmini

Kadınların kariyerlerinin orta döneminde geçiş yapmalarına neden olan sebeplerin ilk boyutu iş tatminidir. Geçiş yapmadan önceki işlerinin özellikleri, olumsuzlukları,

mobbing, o işte çalışmaktan duyulan tatmin ya da tatminsizlik, kişisel gelişim ihtiyacı cevaplarda öne çıkan önemli kavramlardandır.

İş tatminsizliğinin, kişisel gelişim ihtiyacının ve işin monotonlaşmasının etkisinin kariyer geçişlerinde oldukça önemli faktörler olduğu görülmektedir.

19 yıllık dış ticaret kariyerini tamamen geride bırakarak kendi kafe açmaya karar veren Katılımcı1, kararını şu sözlerle açıklamaktadır:

> *"İşimi ve çalıştığım insanları seviyordum. Hiçbir sıkıntım yoktu. Sadece artık kendimi tekrar ediyordum. Kendime bir şey katmıyordum. Aynı şeyleri tekrarlayıp duruyordum." (K1)*

"Asık suratlı" olarak tanımladığı finans sektöründe 17 yıl boyunca halkla ilişkiler ve pazarlama uzmanı olarak çalışan Katılımcı5, ayrılık kararını şu şekilde açıklamaktadır:

> *"Ayrıldığım yer benim için doyum noktasıydı. Tamam artık buradan alacağım hiçbir şey kalmadı diye düşündüm." (K5)*

Türkiye'nin komşu ülkelerinden birinden İstanbul'a gelerek yeni bir hayata başlayan Katılımcı11, önceki işini bırakma kararında etkili olan faktörü şu sözlerle açıklamaktadır:

> *"Ülkedeki işsizliğin de etkisiyle mesailerimiz çok boş geçmeye başlamıştı. Akşama kadar hiçbir şey yapmıyordum. Bildiklerimi de unutmaya başlamıştım, iş bana bir şey katmıyordu. Memnun değildim." (K11)*

Katılımcılardan 4 tanesi, kariyer geçişi öncesi yaptıkları işlerini sevmelerine rağmen, aile işletmelerinin yönetim şekilleri, yöneticilerin keyfi tutumları gibi sebeplerle işlerinde mutlu olmadıklarını dile getirmişlerdir.

7 yıl çalıştığı dış ticaret firmasından ayrılarak, bambaşka bir alan olan spor eğitmenliğine geçiş yapan Katılımcı4, kararında etkili olan bu faktörü şöyle ifade etmektedir:

> *"İşim keyifliydi. Ama mutsuz olmamda çalıştığım yerin patron şirketi olmasının çok etkisi vardı. Şirketin sahibi o gün eşiyle kavga etmiş olsa stresini tamamen bizlere yansıtıyordu. Keyfi kararları huzursuzluklara sebep oluyordu." (K4)*

13 katılımcının 3 tanesi, çalıştıkları iş yerlerinde mobbinge uğradıklarını, daha sonra benzer alanda iş değiştirseler bile, bu tecrübenin kurumsal hayattan soğumalarında ve kariyer geçişi yaparak kendi girişimlerini başlatmalarında etkili olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcı3, mobbing hikayesini şu sözlerle anlatmaktadır:

"Çalıştığım iş yerinden mobbing hatta taciz sebebiyle ayrıldım. O dönem yaşım oldukça gençti ve çok enerjiktim. Orta yaşlı bir departman yöneticisi benimle uygun olmayan şekilde ilgilenmeye ve mesajlar atmaya başladı. Şirkette bunu uzun süre duyuramadım ama bir yandan başka iş bakmaya başlamıştım. Daha sonra olay patlak verince hemen ayrıldım." (K3)

Katılımcı9, tekstil sektöründe 25 yıla varan kariyer tecrübesinde yöneticiliğe geldikten sonra, geçiş kararı alarak kamu üniversitesinde öğretim görevlisi olarak çalışmaya başlamış ve akademik bir kariyere adım atmıştır. Katılımcı9'un hikayesinde iş tatminsizliği, işin monotonlaşması, kişisel gelişim ihtiyacı ve mobbing faktörlerinin bir arada yaşandığı görülmektedir.

"Son geçtiğim şirketin yönetiminde bozulmalar başlamıştı. Genel müdür tarafından mobbinge uğradım...Bunun dışında iş beni artık çok fazla beslememeye başlamıştı. Bir iş aldığımız zaman çalışanların bana ne soracağını, benim ne cevap vereceğimi, işin nasıl sonuçlanacağını önceden biliyordum. Yaptığım iş bana bir katkı sağlamamaya başlamıştı. Sıkıldım. Beni motive edecek bir şey yoktu." (K9)

4.3.2.1.2. İş Yaşam Dengesi

Araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların kariyer geçişi yapmalara neden olan diğer bir önemli faktörün iş yaşam dengesi olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplarda; iş-yaşam dengesinin literatürdeki tanımı olan; iş ve iş dışında üstlenilen roller arasındaki çatışmanın en az seviyede tutulması durumuna vurgu yaptıkları görülmektedir (Emslie ve Hunt, 2009).

"Bazı günler mesailerimiz çok uzuyordu. Cumartesileri de çalışıyorduk ve saat 14:00'de çıkmamız gerekirden 17:00'de çıkıyorduk. Böyle olunca benim iş dışı hayatım ve sosyal aktivitelerim aksamaya başladı." (K4)

Katılımcı5, kariyerinin başlangıcında 5 yıl boyunca sürdürdüğü kabin memurluğu deneyimini bırakma sebeplerini şu sözlerle dile getirmektedir:

"Hosteslik büyürken güzel ama büyüdükten sonra meslek olarak çok zor. Sürekli seyahat ediyor olmak hiç kolay değil, sürekli jetlag yaşıyorsunuz. Aile hayatıyla daha da zor. Yani düşünün, bayramlarda, yılbaşında, hiçbir özel günde ailenin yanında yoksun çünkü uçuştasın." (K5)

Kariyerine babasının yönlendirmesi ile aile şirketlerinde başlayan ve uzun yıllar devam ettiren K12, hem işin yoğunluğu sebebiyle çocuklarına vakit ayıramamanın üzgünlüğünü yaşamış, hem de "profesyonel iş kadını" ve "evlat" olma rolleri arasındaki dengesi kurmakta zorlandığı için iş konularında babası ile sürekli çatışma

yaşamıştır. Katılımcı12'nin yaşadığı bu rol çatışması, diğer katılımcıların hikayelerindeki temalarla karşılaştırıldığında bir farklılık olarak ortaya çıkmaktadır.

> *"Ben işkoliklik derecesinde yoğun çalışıyordum. İki çocuğumun doğumunda da iş yerinden hastaneye gittim... Akşamları 19:00-20:00'den önce çıkamıyordum. Cumartesileri de çalışıyordum...Yurtdışına sürekli iş seyahatlerine gidiyordum...İş ile ilgili konularda babamla yıllarca çatıştık. Ben onun her dediğini yapmak yerine kendi inandığım doğrularla gittim. Kimi zaman kazandım kimi zaman kaybettim ama sürekli bir çatışma halinde olduk. Ve baba kız ilişkimiz çok yıprandı." (K12)*

Yukarıda alıntılarla örneklenen iş-yaşam dengesi uyumsuzluklarının yanında, görüşmelerde alınan cevaplardan elde edilen bilgiler ışığında; kadınların anne olmasının ve çeşitli sağlık sorunları yaşamalarının da kariyer geçişi kararı vermelerinde önemli etkileri olduğu gözlemlenmiştir.

13 katılımcıdan 3'ü annelik rolünün kariyer kararlarındaki önemli etkisini vurgulamıştır.

Anne olmanın kariyer kararındaki etkisinin en çarpıcı şekilde gözlendiği kişi, Katılımcı6'dır. İnsan kaynakları uzmanı olarak çalışırken oğlu sebebiyle oyun grubu atolyeleri yapmaya başlayan katılımcı6, klinik psikolog olmaya uzanan hikayesinin çıkış noktasını şu sözlerle anlatmaktadır:

> *"İnsan kaynaklarını seviyordum...Eşimin işi sebebiyle bir süreliğine küçük bir Anadolu şehrine taşınmıştık. Oğlum daha küçüktü. Hiç sosyal çevremiz yoktu, oğlum benim dışımda insan görmüyordu. Ben de çocuklarda o dönemde akran kıymetini, dil gelişimi vs. açısından önemini biliyordum. Oyun grubu oluştursam gelen olur mu diye düşünmeye başladım. İnternete ilanlar verdim, o şekilde gelişti ve döndükten sonra da işi ilerlettim. Oğlum için olmasa bu kadar büyük bir değişiklik yapacağımı sanmıyorum. Bütün bu yolculuğumun anahtarı bence oğlum. Hayatımdaki bu yolu o açtı." (K6)*

Kurumsal bir firmada proje yönetimi alanında çalışan Katılımcı8, işinden ayrılıp eşi ile birlikte organik market işletmeciliği yapmaya başlamıştır. İşini bırakmasında iş yaşam dengesini kurmada zorlanması ve annelik rolünün etkisini şu çarpıcı cümleler ile açıklamaktadır:

> *"Sabah evden 05:30'da çıkıp akşam 20:40'da geliyordum. Günümün çok büyük kısmı yolda ve işte geçiyordu. Bir taraftan eşiniz ve çocuğunuzla ilgilenmeye çalışıyorsunuz. Hayati fonksiyon olarak bir tek duş alabiliyordum. Çocuğumu uyutup kendim uyuyordum. Ertesi sabah yine iş! Ben bunun için okumadım. Bunun için çalışmıyorum. Bu çocuğu da günde ortalama 15 dakika görmek için*

doğurmadım! diye düşündüm. Ona da haksızlık bana da haksızlık...Yolda harcadığım zamanın ve yöneticiler tatmin olsun diye gereksiz yere harcadığım fazla mesailerin mantıksız olduğuna karar verdim. Ve böyle bir karar aldım." (K8)

13 katılımcıdan 3 tanesi, orta yaş döneminde yaşadıkları sağlık problemlerinin, kariyer geçişi kararı almalarında etkili olduğunu ifade etmiştir.

"13 sene kadar inşaat ve proje mühendisi olarak bilfiil çalıştım...O dönemde iki kere mide kanaması geçirdim ve biraz zayıf düştüm. Bırakmamda bunların etkisi oldu." (K7)

"Zaten işimden memnun değildim. O ara hastalanmışım...Kanser teşhisi koydular ve hastalıkla uğraştım...Neyse ki kemoterapilere gerek kalmadan tedavi oldum. Hastalık benim iş ortamına olan sabrımı da etkilemiş olabilir. Sonra kafe fikri gündeme geldi." (K11)

"Şirketin iflasından önce ben zaten ayrılmaya karar vermiştim. Hastalandım çünkü. Sinir sistemin artık strese dayanamadı. Vücudumda uyuşmalar başlamıştı. Doktor da zaten bırakmazsam gittikçe kötüye gideceğimi söylemiştim. Ayrıldım." (K12)

4.3.2.1.3. Kişi - İş Uyumu

Bir işin gerekliliklerinin, işi yapan kişiye uygun olmadığı durumlarda, iş memnuniyetsizliğinin ortaya çıktığı bilinmektedir. Çalışma kapsamında görüşülen 13 kadından 3 tanesi, geçiş yapmadan önceki mesleklerinin kendilerine uygun işler olmamasının, kariyer geçişi yapmalarında önemli bir sebep olduğunu ifade etmiştir.

"Fizik öğretmenliğinden sonra, dernek yöneticiliğine geçmeden önce 5 yıllık bir esnaflık tecrübem oldu. Evliliğimin zorlu bir dönemiydi, evde oturmak istemiyordum. Eşim züccaciye dükkanı işletmemi önermişti. Bu sebeple başladım ama ticarette çok başarısız oldum, hiç yapamadım. Fıtrat olarak ticaret yapmaya uygun biri değilim. Ben çok anaç biriyim, çalışanlara emir veremiyordum. Gerçekten bana göre değildi. Sadece sayısal yönüm iyi olduğu için muhasebeyi tutarak 5 sene götürdüm. Ama devam edemezdi." (K10)

"Anneme duyduğum vefa borcu nedeniyle, onun kurduğu lojistik firmasında 4 sene boyunca çalıştım. Ama hiç bana göre bir iş değildi. Hiçbir zaman kendimi o işe ait hissetmedim. Annem bu işi hiç yapmak istemediğimi fark edince şirketi başkalarına devretmeye karar verdi. Böylece göbek bağım kesilmiş oldu." (K13)

Tez çalışması kapsamındaki mülakatlarda görüşülen kadınların, önceki kariyerlerini bırakma kararlarının yanında, yeni seçtikleri kariyerlere yönelme sebepleri anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla katılımcılara "Kariyer geçişi yaptığınız alanı tercih etme sebebiniz nelerdi?" sorusu yöneltilmiştir.

13 katılımcıdan 9 tanesinin, kişilik özelliklerine daha uygun, hayatlarının belirli dönemlerinde ilgilerini çeken, hobi amacıyla yaşamlarında yer alan alanlara geçiş yaptıklarını ifade etmesi önemli bir bulgu olarak ortaya çıkmıştır.

19 yıllık dış ticaret tecrübesinden sonra kendi kafesini işletmeye başlayan Katılımcı1:

> *"Ben artık daha sosyal olmak istiyordum. İnsanlarla bir arada olmak istediğim için ve yemek yapmayı çok sevdiğim için böyle bir işe giriştim." (K1)*

12 yıllık muhasebecilik tecrübesinden sonra pastacılığa yönelen Katılımcı2:

> *"Ben 5 yaşımdan beri mutfakta tabureye çıkar ve bir şeyler yapmaya çalışırdım. Yemek aşkım hep vardı. Mutfak bizim ailemiz için de her zaman çok önemliydi." (K2)*

10 yıllık kurumsal iş tecrübelerinden sonra kendi yemek hizmetleri (catering) şirketini kuran Katılımcı3:

> *"Ben aslında eskiden beri yemeğe ve mutfağa çok meraklıydım. Kendi kendime çocukluğumdan beri oluşan özel bir yemek zevkim vardı. İnternetten ve televizyondan ünlü şefleri takip ederim. Kişisel bi ilgiydi." (K3)*

7 yıllık dış ticaret kariyerini geride bırakarak zumba ve pilates eğitmenliğine geçiş yapan Katılımcı4:

> *"Ben zaten üniversitede amatör olarak dans etmeye başlamıştım. Bir iki yıl sonra da bunu daha profesyonel şekilde yapmaya başladım, yarışmalara katıldım. İş arama süreci beni dış ticarete yönlendirdi ama dans, hayatımda her zaman hobi olarak vardı." (K4)*

6 yıllık insan kaynakları kariyerini sonlandırarak çocuklarla oyun atölyeleri kuran ve psikolog olan Katılımcı6:

> *"İnsan kaynaklarında çalıştığım dönemde bir gün kişisel terapimdeyken psikoloğa; 'Ben 0-6 yaş grubu ile çalıştım çok mutlu olurdum' dediğimi hatırlıyorum. Ben çocukken de çocukları ve onlarla oyun oynamayı çok severdim." (K6)*

25 yıl boyunca babasının kurduğu tekstil şirketinde çalıştıktan sonra çiçek düzenleme, tasarım ve organizasyon alanlarında kendi girişimini başlatan Katılımcı12:

> *"Ben çiçekleri inanılmaz severim. Eve her zaman kocaman çiçek buketleriyle gelirdim. Çiçeklerle ilgili bir iş yapmak benim en büyük hayalimdi." (K12)*

Görüşmeler sonucunda, katılımcıları yeni kariyerlerine yönlendiren bir diğer faktörün; deneyimsel keşif olduğu ortaya çıkmıştır. Bu kavram; katılımcıların hangi kariyer alanlarını sevdiklerini, ne tür çalışma ortamlarının kendilerine uygun olduğunu, hangi

işlerin kişilik özellikleri için uygun olmadığını çeşitli iş deneyimleri sonucu keşfetmiş olmalarını ifade etmektedir.

13 katılımcıdan 9 tanesi nasıl bir çalışma şeklini tercih ettiğini, neleri sevmediğini ve geçiş yapmak istediği kariyerin hangisi olduğunu, o alanı deneyimlemesi sonucu keşfettiğini dile getirmiştir.

> *"Ben çalışma tecrübemin sonunda kurumsal hayatı hiç sevmediğimi ve orada bir gelecek istemediğimi anladım." (K3)*
>
> *"Önceden yoga ile hiç alakam yoktu. Bana dışardan çok durağan ve sıkıcı bir şey gibi geliyordu. Baş ağrım yüzünden arkadaşımın tavsiyesiyle inadımı kırıp yogaya başladım. Ve ağrılarım geçti. Tamam bu bana iyi geldi, daha detaylı öğreneyim dememle yoga serüvenim başlamış oldu." (K5)*
>
> *"8-5 bir yerde çalışmak, bir yere bağlı kalmak çok bana göre değilmiş. Ben tekrar insan kaynaklarına devam edecek olsaydım muhtemelen evden yürütebileceğim ya da danışmanlık verebileceğim farklı şeyler tercih ederdim." (K5)*
>
> *"Kurumsal şirketteki işimden ayrıldığımda aslında amacım kariyerimi değiştirmek değildi. Başka şirketlerde iş bakıyordum. Ama o dönemde boş durmamak için eşimin yanında markette çalışmaya başladıktan sonra bu rahatlığı ve özgürlüğü çok sevdim. Daha verimli çalışmaya başladığımı fark ettim. Ve başka işler aramaktan vazgeçtim." (K8)*
>
> *"İş değişikliklerim şuan yaptığım işi daha iyi yapmamı sağladı. Öğretmenlik bana sabrı ve çocuklarla iletişimi öğretti. Ticaret, bütçe yönetimini ve neyi sevmediğimi öğretti. İyi ki denemişim." (K10)*
>
> *"Kafe işletme fikri hiç aklımda yoktu. Ama işin içine girince çok hoşuma gitti. Ne kadar sevdiğimi ve müşterilerle ne kadar iyi anlaşabildiğimi gördüm." (K11)*
>
> *"Artık bir yere girip 9-6 çalışmak istemiyorum. Workshop yapmayı çok sevdiğimi fark ettim." (K12)*
>
> *"Kariyer denemez ama çalışma hayatımın başında para kazanmak ve tecrübe için kısa dönemlerde insan kaynakları ve halkla ilişkiler alanlarında çalıştım. Sıkıntıdan öldüm diyebilirim. Asla bana göre değillermiş. Hiç sevmedim." (K13)*

4.3.2.2. Kritik Dönüm Noktaları

Mülakatlar esnasında katılımcılara kariyer geçişi kararlarını etkileyen kritik bir olay, bir dönüm noktası yaşayıp yaşamadıklarını öğrenmek amacıyla "Değişiklik kararını ne zaman verdiniz? Bu kararı tetikleyen bir olay var mıydı?" soruları yöneltilmiştir.

13 katılımcıdan 5 tanesi geçiş süreçlerinde, yeni bir kariyere geçmeye karar vermelerinde etkili olan ve kritik gördükleri dönüm noktaları betimlemişlerdir. Katılımcıların hikayelerinde ortaya çıkan kritik olayların "eş kaybı", "yanlış örgüt değişikliği","ebeveyn kaybı", "evliliğin bozulması" gibi literatür ile uyumlu orta yaş olayları olduğu görülmektedir.

> *"Eşimin kanser hastalığı dünyamızı ve yaşam şeklimi tamamen değiştir. O dönem psikolojik destek almak yerine mutfağa yöneldim. O bana çok iyi geldi...Vefatından sonra mecburen 'hayat devam edecek, ama nasıl?' diye düşündüm. Mutfak eğitimleri bana evden çıkmam için bir sebep oldu." (K2)*

> *"İşim güzeldi ama son geçtiğim şirket kurumsal olmasına rağmen kötü bir tercihti. Orada mutsuz oldum. Bu kötü tercihi yapmam işi bırakmama neden oldu." (K8)*

Ebeveyn kaybının, orta yaş dönemindeki yetişkinlerin duygusal işleyişleri üzerinde uzun süre kalıcı bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Magai ve Halpern, 2001). Katılımcı10'nun ebeveyninin vefatının, kariyer geçişi kararında etkili olduğu görülmektedir.

> *"Annemi kaybetmem, evliliğimin kötüye gitmesi...Bunlar benim için dönüm noktası oldu." (K10)*

13 katılımcıdan 7 tanesi, yeni kariyerlerine geçiş yapma düşüncesini değerlendirme aşamasında oldukları dönemlerde, sosyal çevrelerinin kendilerini olumlu yönde motive etmesinin kararlarında kritik bir etkisi olduğunu ifade etmiştir.

> *"Ben dış ticarette çalışırken akşamları kendi sağlığım ve stres atabilmem için spor salonuna gitmeye başlamıştım. Bu spor salonundaki hocalar benim dans geçmişimi biliyorlardı. Kadınlara dans dersi vermem için bana teklifte bulundular. Aklıma yattı ve böyle başladı." (K4)*

> *"Üniversitede bölüm başkanı olan bir arkadaşım vardı. 'X üniversitesinde güzel sanatlarda tekstil bölümünde öğretim görevlisine ihtiyaçları varmış. Sen hem güzel sanatlar çıkışlısın hem de uzun yıllar piyasa tecrüben var. İster misin?' dedi. Daha önceden de aklımda vardı ama nasıl yapsam diyordum. Fırsat çıkınca işi bıraktım ve kabul ettim." (K9)*

> *"Benim içimde her zaman insanlara yardım etme duygusu ve motivasyonu vardı. Bunu arkadaş ortamlarında da dile getiriyordum. Bir gün bir arkadaşım beni aradı ve 'böyle bir dernek var, sen de sürekli söylüyordun insanlara yardım etmek istiyorum diye, istersen gönüllü olarak başlayabilirsin' dedi. Ben de hemen görüşmeye gittim." (K10)*

> *"İşimden zaten hiç memnun olmadığım için ayrılmıştım. Ama ne yapacağımı bilmiyordum. Kendi ülkemden İstanbul'a gelen iki tanıdığım daha vardı. Burada*

kafe açmaya karar vermişler. Bana da ortaklık teklif ettiler. Hiç aklımda yoktu ama kabul ettim. Maceram böyle başlamış oldu." (K11)

"Çiçeklerle zaten hep ilgileniyordum. Ama ben çiçekçi kurayım diye başlamadı, eş dost ile başladı bu iş. Bir gün bir arkadaşımla sohbet ederken 'sen çok keyifli şeyler yapıyorsun, neden bunu işe çevirmiyorsun? dedi. Ben tereddütlüydüm ama beni o dönem çok motive etti, çok büyük rolü var kararımda." (K12)

Muhasebecilik kariyerini bırakarak mutfağa yönelen ve pastacı şefi olan Katılımcı2, bu geçişi yaşamasında hem annelik rolünün hem de sosyal çevresinin kendisini motive etmesinin etkisi olduğunu dile getirmiştir.

"Evlendikten sonra ailelerimizin bu konudaki beklentisi yoğunlaşınca çocuk sahibi olduk. Daha sonra çevreden kardeş baskısı gelince ikinci çocuğumu dünyaya getirdim. Kreşe vermeye kıyamadığım için muhasebe defterlerini evden tutmaya devam ettim...Büyük kızım müthiş iştahsız bir çocuktu, hiç yemek yemiyordu. O dönem ona nasıl farklı tarifler hazırlayıp bir şey yediririm düşüncesi beni mutfağa itti. Daha sonra arkadaşlarım ve çevremdekiler de 'Bize pasta yapar mısın? Senin sofraların çok keyifli demeye başladı' Onlardan güzel geri dönüşler almak çok hoşuma gidiyordu...." (K2)

Kadınların orta yaş döneminde yaşamlarını, bulundukları noktaları ve kariyerlerini değerlendirme sürecine girdikleri bilinmektedir. Bu sorgulama süreci ve anlam arayışının, tez kapsamında görüşülen 13 kadından 8 tanesinin kariyer geçişi yapması ile sonuçlandığı görülmektedir.

Katılımcılar eski işlerini bırakma kararlarını sorgularken kendilerine "Ne istiyorum?", "Yaşam amacım ne?", "Ömür boyu bu işi mi yapacağım" gibi sorular sorduklarını ifade etmiştir.

"İşimden istifa etmem bir anlık delirme sonucu olmadı. Çünkü bir süredir 'Ben burada ne yapacağım? Kurumsal hayatı istiyor muyum? Napıyorum? Hayattaki hedefim ne?' sorularını kendime soruyordum...Hayallerim zaten hep vardı. Beni en çok yemek heyecanlandırıyordu...Sonra ben bunu çok seviyorum neden eğitimini alıp işe dönüştürmeyeyim dedim." (K3)

4.3.2.3. Geçiş Hazırlıkları

Kariyer geçişi deneyimlerinin anlaşılması için mülakatlar esnasında katılımcılara "Kariyer geçişi yapmaya karar verdikten sonra geçiş için ne tür hazırlıklar yaptınız?" sorusu yöneltilmiştir.

Hobi ya da hayatlarında önceden beri yeri olan ilgi alanlarına yönelen katılımcıların yanında, bazı kadınlar ilgi ve yeteneklerini kariyere dönüştürebilmek amacıyla çeşitli eğitimler aldıklarını ifade etmiştir.

Kariyer geçişi yapan katılımcıların geçiş hazırlıkları incelendiğinde; özellikle girişimcilik kariyeri başlatmayı amaçlayan kadınların, öncesinde çeşitli sertifika eğitimleri alarak hazırlık yaptıkları görülmüştür.

Yemek sektörüne ve mutfağa yönelen 3 katılımcı ile spor eğitmenliğine yönelen 2 katılımcı bu bulguya örnek olarak gösterilebilir.

> *"Mutfak ile ilgili çeşitli workshoplara katıldıktan sonra özel bir üniversite bünyesindeki yemek okuluna kayıt oldum. Eğitime giderken bir yandan da catering işini bütün çevreme duyurmaya başladım." (K3)*

Geçiş süreci esnasında katılımcıların, yeni bir kariyere geçebilmek için önceki işlerinden tamamen ayrılmaları gerektiğini, ve bütün dikkatlerini yeni işlerine verme ihtiyacı hissettiklerini dile getirmeleri önemli bir bulgu olarak ortaya çıkmıştır.

> *"Yeni işim için eğitim almaya karar verip yemek okuluna başlayacağım zaman eski şirketimdekiler çok üzüldü ve part time çalışmamı teklif ettiler. Ama bölünmek istemedim. Bütün enerjimi oraya vermek istedim ve istifa ettim." (K3)*

> *"Bir yerde çalışırken başka bir yere odaklanmanız çok zor, olmuyor." (K1)*

> *"Bir iş kurayım, o biraz ilerleyince işimden istifa ederim demek olmuyor. Çünkü oradan istifa etmediğiniz zaman ilgilenemediğiniz için iş büyümüyor. İş büyümediği için de hiçbir zaman güvenip istifa edemiyorsunuz. Ne kadar risk alıp emek verirseniz o kadar ilerler." (K8)*

4.3.2.4. Sosyal Çevre Desteği

Eş, aile ve arkadaşlar başta olmak üzere sosyal çevrenin desteğini hissetmek, kariyer geçişi kararının başarılı ve istenilen bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir.

Kariyer geçiş deneyimlerinin sosyal destek boyutunun anlaşılabilmesi amacıyla katılımcılara "Bu süreçte sosyal çevrenizin (eş/çocuklar/akrabalar/arkadaşlar) değişiklik tecrübenize etkileri nasıl oldu (destek olma/zorlaştırma vb.)? sorusu yöneltilmiştir.

13 katılımcıdan 7 tanesi aile ve sosyal çevrelerinin, kariyer geçişi süreci boyunca kendilerine destek olduğunu, ve bu desteğin kendileri için oldukça önemli olduğunu belirtmiştir.

"En büyük desteği ailemden, annem ve kızlarımdan gördüm. Eşim öldükten sonra hayatıma devam etmemi yadırgayanlar oldu ama kapımı kapattığımda içeride kim kalıyorsa sevincimi, üzüntümü bilen kişi odur. Bunun dışındakilerin görüşleri benim hayatımı etkilemez." (K2)

"Catering işine girişirken 'saçmalama kızım!' diyen çok oldu. Annem yarı yarıya destekliyorum dedi. Kardeşlerim ve arkadaşlarım 'arkandayız' dediler. Annem ve ablam yemek eğitimim için kredi çektiler..." (K3)

"Eşim çok destek oldu. Yüksek lisansa onun teşvik etmesiyle başladım." (K9)

"Çocuklarım 'anne seninle gurur duyuyoruz' diyorlar..." (K12)

Katılımcılardan 4 tanesi, sosyal çevrelerinden bu süreçte bekledikleri desteği göremediklerini ve eleştirildiklerini ifade etmiştir.

Sosyal çevreleri tarafından yeterli desteği görmeyen katılımcıların tamamının, kurumsal hayattaki düzenli işlerinden ayrılıp girişimcilik fikriyle kendi işlerini başlatmış olmaları çarpıcı bir bulgu olarak öne çıkmaktadır.

"Eşim işimi bırakıp kafe açmamı asla istemedi. Bir ay boyunca bu konu ile ilgili çatıştık. En sonunda benim bunu gerçekten istediğime inanarak 'tamam' dedi." (K1)

"İnşaat mühendisliğinden sonra butik açınca çok kişi bana afedersin 'attan indin eşşeğe bindin' dediler." (K7)

"Market işine başlarken bize 'biz sizi bunun için mi okuttuk?, 'batarsınız!' dediler. Kurtulun şu beyaz yakalılıktan diyerek destekleyen kimse olmadı." (K8)

"Annemin işini devam ettirmek istemeyince insanlar yadırgadılar. 'Savruluyor bu kız' diye düşündüler. Savrulmadan yol bulunmuyor..." (K13)

4.3.3. Kariyer Geçişi Sonrası Süreçler ile İlgili Bulgular

Tez çalışması kapsamında yapılan mülakatların son bölümünde kadınlara kariyer geçişlerini gerçekleştirmelerinden sonraki süreçleri açıklamalarına yardımcı olacak sorular yöneltilmiştir. Soruların içeriği, katılımcıların geçiş tecrübeleriyle ilgili hissiyatlarını, düşüncelerini ve değerlendirmelerini öğrenmeye yönelik olarak kurgulanmıştır.

Bu bölüm altında, kadınların geçiş sonrası yaşadıkları zorluklar, kariyer alanları arasındaki farklılıklar, geçiş sonra memnuniyetleri ve pişmanlıkları, yaşadıkları kişisel dönüşüm, değişimini nasıl anlamlandırdıkları, ve son olarak gelecek planları değerlendirilecek ve alıntılarla örneklenecektir.

4.3.3.1. Zorluklar

Mülakatların üçüncü bölümünde katılımcılara ilk olarak "Geçiş sonrası ilk zamanlar ne tür zorluklar yaşadınız?" sorusu yöneltilmiştir.

Katılımcılar çoğunlukla yeni kariyerlerinde yüzleştikleri en büyük zorluk olarak "insan faktörünü" dile getirmişlerdir.

Girişimcilik kariyerine atılarak kendi işletmelerini kuran 4 katılımcı özellikle uygun personel bulmanın ve yetiştirmenin zorluklarıyla mücadele etmek durumunda kaldıklarını dile getirmiştir. Ayrıca hazırlık dönemi, işin duyurulması ve başlangıç aşaması da birçok katılımcı tarafından en zorlu dönem olarak tanımlanmıştır.

> *"Kafe ilk açıldığı zaman çok zorlandım. Gece 1'de eve geliyordum. Aile hayatım çok etkilenmişti. O dönemde 10 kilo verdim....Bu işin en büyük zorluğu ekip. Geliyorlar, iki gün sonra gidiyorlar. İlk zamanlar çok zordu ama neyse ki artık düzeni oturttuk." (K1)*

Hizmet sektöründeki 5 katılımcı, hizmet verdikleri kitlelerin memnun edilmesinin ve insan ilişkilerini yönetmenin zorluklarından bahsetmiştir.

> *"İnsanla çalışmanın çok zorlukları var. Memnuniyet diye bir algı var ve malesef insanlar para verip yaptırdıkları bir işte bir kusur arama ihtiyacı hissediyorlar. Bu yüzden mükemmel çalışmak zorundasınız." (K2)*

Yukarıdaki örneklerin dışında;

- Spor eğitmenliğine geçen katılımcıların fiziksel yorgunlukları,
- Yardım derneği koordinatörlüğü yapan katılımcının işlerin işleyişi ile ilgili bürokrasi engelleri,
- Market işletmeciliğine geçen katılımcının yaşadıkları sektörel zorluklar,

Katılımcıların geçiş yaptıkları alanlar arasındaki zorlulukların farkları olarak sıralanabilir.

4.3.3.2. Farklılıklar

Görüşmelerde katılımcılara kariyer geçişi yaptıkları alanlar arasındaki farklılıklar sorulmuştur. Verilen cevaplar incelendiğinde ortaya çıkan en çarpıcı sonuç; kurumsal hayat ve girişimcilik kariyerleri arasındaki farklılığın sıklıkla dile getirilmesi olmuştur.

13 katılımcıdan 12 tanesi kurumsal kariyerlerden farklı alanlara geçiş yapmıştır. Bu kadınların büyük çoğunluğu kurumsal hayatın olumlu yönleri ile ilgili olarak; düzenli

maaşın kendilerini güvende hissettirdiğini, işin işleyişi ve yönetimi ile ilgili sıkıntıları düşünmek zorunda olmadıklarını ve profesyonel kariyer sahibi olmanın getirdiği saygınlık hissini dile getirmişlerdir. Diğer yandan olumsuz yönlerinde ise; uzun ve yoğun çalışma saatlerinden, evleri ve iş yerleri arasındaki uzun mesafelerden, yöneticiler ile yaşadıkları problemlerden ve huzursuz iş ortamlarından şikayet etmişlerdir.

> *"Bir bankada çalışıyorsunuz, çevrenizdeki herkes sizin gibi yüksek sosyoekonomik şartlara sahip. Arkanızda sizi destekleyen bir şirketiniz var. Havalı bir şey!...Ama son geçtiğim şirket çok stresliydi...Kurumsalda sigortan ödeniyor, maaşın yatıyor. Kendi işinde bu garanti yok. Ama rahatsın. Birinden birini seçmen gerekiyor." (K8)*

Geçiş yaptıkları yeni alanların eski kariyerlerinden farklarını açıklarken katılımcıların büyük çoğunluğu girişim yaptıkları yeni kariyerlerinin sağladığı özgürlük ve esneklik duygusunu dile getirmiştir. İşin kendi kontrollerinde olmasından dolayı mesai saatleri ve çalışma düzenlerinin esneklik sağlaması, katılımcılardan 9 tanesi tarafından özellikle dile getirilmesi önemli bir bulgu olarak görülmektedir.

> *"Mesela bu hafta sonu çalışmıyorum ama haftaya cumartesi-pazar terapi için danışan alacağım. Müsait olmadığım günler almayabiliyorum. Anahtar bende. Öyle bir lüksüm var. Daha özgürüm." (K6)*

Katılımcılardan 6 tanesi kariyerleri arasındaki önemli farklılıklardan biri olarak; kurumsal hayattaki işlerinin yalnızca sorumluluk alanları ile sınırlı olduğunu; ancak kurdukları işlerin bütün yönleri ile kendileri ilgilenmek zorunda olduklarını dile getirmişlerdir.

> *"Tek başına iş yapmak zormuş. Kendi işinse başında durmak zorundasın ve denetlemek zorundasın...Her işle ilgilenmek zorunda kalmak beni çok yoruyor. Müşteriyi ben bağlıyorum, menüyü ben oluşturuyorum, alışverişi ben yapıyorum, yemekleri ben hazırlıyorum. Lojistik, muhasebe, mutfak hepsi bende. Kurumsalda böyle değildi." (K3)*

Son olarak, katılımcılardan 4 tanesi daha önceki kariyerlerinin masa başı işler olduğunu, ancak yeni kariyerlerinin hizmet sektörü olduğu için insanlarla daha iç içe ve sosyal işler olduğunu vurgulamışlardır.

> *"Mühendislik yaptığım şirkette 25-30 kişi çalışıyordu. Gördüğüm göreceğim o kadar kişiydi. Koca haftada 2-3 değişik insan görüyorduk. Butikte ise zengin, fakir, genç, yaşlı olmaksızın türlü türlü insanla muhatap oluyorsun." (K7)*

"Hiçbir zaman niye muhasebeciliği bıraktım diye düşünmedim. Orada kendimi ifade edebileceğim bir alan yok. Mutfakta ise yaratıcılık var, o kadar önünüz açık ki. Sosyal de çalışabiliyorsunuz, proje de üretebiliyorsunuz." (K2)

4.3.3.3. Kişisel Doyum

Görüşmeler sırasında, katılımcılara kariyer geçişi kararları ve yeni kariyerleri ile ilgili hissettikleri sorulmuştur.

Alınan cevaplar incelendiğinde kariyer geçişi deneyimleyen 13 kadının, kararlarından hoşnut oldukları görülmektedir. Kadınların yeni kariyerlerinin kendilerine kişisel doyum sağladığını ifade etmeleri; çalışma kapsamında başarılı girişimlerde bulunmuş ve kariyerleri belirli bir olgunluğa ulaşmış kişilerle görüşüldüğünü göstermesi bakımından önemli bir bulgudur.

"Mutfağın adrenalini bana çok iyi geliyor. Her gün başka bir dünya. Ruhen besleniyorum. Tekrar dünyaya gelsem yine bu işi yapardım." (K2)

"İyi ki işi bırakıp buraya başlamışım diyorum. Üniversiteyi yeni kazandığım yıllara dönsek bu kadar güzel bir hayatım olacağını hayal edemezdim." (K8)

"Her şeyi iyi ki böyle yapmışım. çok şey öğrendim. Sabırlı olmayı öğrendim, insanlara nasıl davranacağımı öğrendim...Kafe işi çok hoşuma gitti. Kendi işinin patronusun, zevk alıyorsun. İnsanlarla iletişimdesin...Onların sevgisini ve ilgisini kazanmak bana çok zevk veriyor." (K11)

Bir kurum ya da kuruluşa bağlı olmadan kendi işlerini yürüten katılımcıların, kişisel doyumlarından bahsederken özellikle özgürlük hissiyatı ve esnek çalışma imkanı gibi etkenlere vurgu yaptıkları görülmektedir.

Çolakoğlu (2011)'nun araştırmasında önerdiği gibi kariyer sınırsızlığı, bilgi yetkinlikleri üzerindeki olumlu etkisiyle, özerklik duygularının artmasına ve güvensizlik duygularının azalmasına yol açmaktadır. Kariyer özerkliliğinin, öznel kariyer başarısına ve kariyer memnuniyetine ulaşmada etkili olduğu bilinmektedir. Bu pozitif ilişki, kariyer özerkliğine sahip bireylerin, arzu edilen bir kişi-iş uyumu düzeyine ulaşabilecekleri fikrini desteklemektedir.

"Çiçeklerle ilgilenmek bana büyük mutluluk veriyor. Eskisi gibi o günlük stres yok, işin aktif stresinden kurtuldum. Şu anda daha huzurluyum. Günü kendime göre dizayn ediyorum...Kendi keyfimin kahyasıyım." (K12)

"Mutluyum. Çok rahatım. Canım istiyorsa iş alıyorum istemiyorsa almıyorum. Müşteri seçebiliyorum...Kurumsalda bazı rahatlıklar olabilir ama burada da hiç olmadığın kadar özgürsün!" (K3)

"Programımı istediğim gibi yönlendirebiliyorum, ders aralarında eve gidip ayaklarımı uzatabiliyorum...Bir daha hayatta düşünmem ofis hayatında mesaili çalışmayı...İyi ki! diyorum. Çok mutluyum. Hayatımda 180 derecelik bir değişim oldu gerçekten. Psikolojik, fiziksel, ruhsal her anlamda çok pozitif bir değişim oldu." (K4)

Katılımcılardan 3 tanesi, kariyer geçişleri sonucunda; hayatlarında önceden beri aradıkları kişisel misyonu bulduklarını ve kişisel doyuma ulaştıklarını ifade etmiştir.

"İş zor ama manevi tatmini çok büyük...Her insanın bu dünyaya gelmesinde bir amaç var. Ben de demek ki bunun için yaratılmışım diye düşünüyorum. Çocukluktan itibaren hep insanlara yardım etme hissiyattındaydım. Burası benim yıllardır beklediğim şeydi. Hem çocuklar var, hem yardım ediyorum...Manevi olarak tatmin oluyorum." (K10)

"Ben şuan misyon hissimi bulduğumu düşünüyorum. Blog sayesinde her gün o kadar çok insandan farklı olumlu geri dönüşler alıyorum ki. İnsanlaın hayatlarında minik de olsa katkı sağlamış, etkide bulunmuş olmak beni çok mutlu ediyor. Gerçekten müthiş bir uyanma, sabahlara kadar çalışma şevki sağlıyor...Onun için çok mutluyum. Misyonumu bulamasaydım bence ben bin kere daha kariyer değiştirirdim...Bir yerde bir fayda üretiyorsun, bir şey ortaya koyuyorsun bu çok güzel bir şey. Benim en büyük "iyi ki"m; uğruna uyanmaya değer bir hayata geçebilmek. Fayda üretmek çok önemli. İyi ki toplum için fayda ürettiğim bir iş yapıyorum. Bu beni devam ettiren, yaşama sevinci veren bir şey." (K13)

Katılımcı1 ve Katılımcı9 yeni kariyerlerinde, eski işlerine kıyasla daha az para kazandıklarını ancak daha mutlu olduklarını dile getirmesi, kişisel doyumun maddiyattan önemli görüldüğünü göstermektedir:

"Özgür olmak insanı mutlu ediyor...Şuan eskisi kadar kazanmıyorum. Ama daha mutluyum!" (K1)

"Ben iş hayatımda kazandığım paradan daha düşük bir parayla başladım burada çalışmaya. Ama hiç problem etmedim. Çünkü mutlu olduğunuz bir şeyi yaptığınızda aldığınız paranın hiç önemi yok, bir şekilde yetiyor...Başka tecrübeler edindim...Bu geçişi iyi ki böyle yapmışım. Farklı bir sosyal çevre, farklı bir motivasyon kaynağı, farklı dostluklar...bunlar da çok güzel aslında....Mutluyum, keyifliyim." (K9)

4.3.3.4. Pişmanlıklar

Görüşmelerde kariyer geçişleri ile ilgili hissiyatları konuşulurken katılımcıların kararlarından dolayı pişmanlık duyup duymadıkları ve kariyer anlamındaki "keşkeleri", gerekli görülen yerlerde sonda soruları ile keşfedilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada elde edilen çarpıcı bir bulgu olarak; katılımcıların tamamı, yaptıkları kariyer geçişinden ve yeni işlerinden dolayı pişmanlık duymadıklarını ifade etmişlerdir.

"Kafeyi açtığımdan dolayı bir gün bile pişmanlık duymadım." (K1)

"Kararımdan dolayı hiç pişman değilim, özlemiyorum yaptığım işi!" (K3)

"Hiçbir zaman keşke demedim." (K5)

"Kariyer geçişi yapmadan önce son geçtiğim şirketten dolayı pişmanım, ancak o değişikliği yapmasam şimdiki işime başlamazdım. Onun için keşke demiyorum, mutluyum." (K8)

4.3.3.5. Kişisel Değişim

Kariyer geçişi süreçlerinin kişisel değişimlere etkisinin anlaşılabilmeci amacıyla katılımcılara "Bu deneyim sizde kişisel olarak bir takım değişiklik ve dönüşümlere yol açtı mı? Açtıysa nasıl?" sorusu yöneltilmiştir.

Tez çalışmasına katılan 13 kadından 11 tanesi yeni kariyer yaşantılarının kendilerini kişisel olarak olumlu şekillerde değiştirdiğini ve geliştirdiğini dile getirmiştir.

Bir katılımcı, işinden memnun olmakla birlikte kendisinde kişisel bir farklılık hissetmediğini dile getirmiştir.

Katılımcılar, deneyimledikleri kişisel değişimleri anlatırken çoğunlukla "daha özgüvenli", "daha özgür", "daha sosyal", "daha olgun", "daha sakin", "daha neşeli", "daha az stresli", "daha bilinçli ve ne istediğini bilen" ifadelerini kullandıkları görülmüştür. Özellikle girişimcilik kariyeri başlatarak kendi işini kuran ve bir kuruma bağlı olmadan serbest çalışan kadınların kendilerini daha özgür ve daha özgüvenli hissediyor olmaları çalışmanın önemli bulgularından bir tanesidir. Bununla birlikte kurumsal hayattan ayrılarak farklı kariyer alanlarına yönelen kadınlar daha az stresli ve daha neşeli bireylere dönüştüklerini hissetmektedir.

Kadınların anlatılarındaki kişisel değişim ifadeleri aşağıdaki alıntılarla örneklenmektedir:

"Çok daha özgüvenliyim! Kafe işini başarıyor olmak, çok fazla seviliyor olmak, takdir ediliyor olmak herkes tarafından, özgüvenimi tatmin etmeye başladı." (K1)

"7 yıl önceki psikolojim, ruh halim ve mizacım çok sertti. Şuanda gülüyorum, daha neşeliyim." (K4)

"Kurumsal hayatta olması gerektiği gibi davranmak zorundaydım. Artık daha kendim olabiliyorum. Kendimi tanıyabiliyorum." (K5)

"Daha özgürüm. Saat bağımlığı falan her anlamda...Daha çok para kazanmanın verdiği bir özgürlük de olabilir bu. Daha özgür, daha kendine güvenen ve ne aradığını bilen diyebilirim." (K6)

"Butik işi beni kişisel anlamda daha sosyalleştirdi." (K7)

"Daha az stresli bir insanım. Daha az kaygılıyım. Daha mutluyum. Daha tatminkar bir insanım." (K8)

"Eskiden kendini tanımayan, potansiyelinin farkında olmayan...Sinirli ve daha az sabırlıydım. Ama şimdi kendimi bulduğum bir dönem. Daha rahatım, kendimi tanıyorum. Dernekte çocuklarla çalıştıkça anne olarak da daha bilinçli biri oldum." (K10)

"Artık stres yaşamak yerine işin keyfini çıkarmak istiyoum. Bu yaşın ya da tecrübelerin getirdiği bir şey olabilir. Önceden daha aktiftim, şimdi daha sakinim. Bir daha öyle stresli iş ortamlarına girmek istemem." (K11)

"Yaptığım workshoplarla insanlara bir şey öğretirken ne kadar sabırlı olduğumu gördüm. Bu kendimle ilgili bilmediğim birşeydi, bu kadar sabırlı olduğumu bilmezdim. Önceden sabırsızdım...Onun dışında artık çok daha kendime dönük yaşıyorum hayatı. Ve çok mutluyum." (K12)

"Ben eskiden, misyon hissiyatını bulmadan önce...hiç bu kadar çalışkan olduğumu bilmiyordum. İstersem yapabileceğimi gördüm. Bu kendimle ilgili kızdığım bir şeydi. Bir iş yapıyorum ama hiçbir motivasyonum ve azmim yoktu. Sadece yapmam gerektiği için yapıyordum. Ve bu hep bana eksik hissettiriyordu. Tembelmişim gibi... Ama içinde bir tutku varsa gerçekten çok çalışkan olabiliyormuşsun. Ben müthiş çalışkan bir insan olduğumu keşfettim. Baya şaşırdım buna. Ve bu benim kendimle barışmamı da sağladı. Çünkü kendime kızdığım bir şeydi..."(K13)

4.3.3.6. Değişimi Anlamlandırma

Değişimi anlamlandırma kategorisi, katılımcıların kariyer geçişi deneyimlerini ve bu deneyim sonucu hayatlarında gerçekleşen değişiklikleri nasıl anlamlandırdıklarını keşfetmeye amaçlamaktadır. Bu amaçla mülakatlarda katılımcılara "Bugün bu kariyer geçişi deneyiminizi ve hayatınızdaki değişimi nasıl anlamlandırıyorsunuz?" sorusu yöneltilmiştir.

Anlatılar incelendiğinde, katılımcıların, kendilerine kattıkları şeyler için geçmiş kariyer deneyimlerinden memnun oldukları görülmektedir.

Katılımcılardan 3 tanesi geçmiş tecrübelerinin, kendilerini yeni kariyerlerine ve doyuma nasıl ulaştırdığını aşağıdaki ifadeler ile açıklamıştır:

> *"İyi ki bu yol buralara sürüklemiş beni. Şu aşamaların hiç birinden mutsuz değilim. Hepsi için teşekkür ediyorum hayata. Hepsinin bana kattığı çok büyük değer var çünkü. İyi ki olmuş...Kariyer değiştirecek herkese önce kendilerini keşfetmelerini öneririm. Özellikle bireysel terapiyle farkındalığınız çok artıyor. Ne istediğini bilince bir yaprak gibi savrulmazsın." (K6)*

> *"İş değişikliklerim benim şuan bulunduğum işi iyi yapmamı sağladı bundan kesinlikle eminim...İyi ki ticaret yapmışım, iyi ki öğretmenlik yapmışım. Onlar benim bu işte iyi olmamı sağladı." (K10)*

> *"Hayatında her ne yapıyorsan bir şey öğreniyorsun. Yaptığım değişiklik, gelecekte ne iş yapacağım ile ilgili düşüncemi de çizdi diye düşünüyorum. İyi ki deneyim kazanmışım, kendi işimin patronu olmuşum." (K11)*

Katılımcı4, alternatif bir planı olması sayesinde kariyer geçişi kararı alabildiğini vurgulamış ve kariyer sahibi kadınlara da aynı öneride bulunmuştur:

> *"Ben etrafımdaki genç öğrenciler için her zaman şunu söylüyorum; mutlaka elinizde ikinci bir seçeneğiniz olsun, onun altyapısını oluşturun. Belki şuan profesyonel olarak hepsini bir arada yapamazsınız ama ileride yaptığınız işte mutsuz olduğunuzda ya da aniden, kovulduğunuzda...her zaman bir b planınız olsun. Daha rahat ve özgüvenli olursunuz. Bu büyük bir avantaj oldu benim için." (K4)*

Katılımcı5, kariyer değişimini kadınlar açısından nasıl anlamlandırdığını aşağıdaki cümleleler ile ifade etmiş ve değişiklik yapmayı düşünenlere önerilerde bulunmuştur:

> *"Bence kariyer değiştirmek bir kadın için özgüven ve özgürlük konusu. Ve ego konusu. Çünkü ego çünkü değişikliği sevmez, "otur oturduğun yerde burada güvendesin" der. Ama "ben daha çok şey öğrenmek istiyorum, değişmek istiyorum" diyen kadın kariyer değiştirir. Bu kurumsal dünyada daha iyi bir teklif almak olarak isimlendirilse de, olduğun yerden, hele bir de dört yıldan uzun süredir oradaysan çıkmak çok kolay bir şey değildir. Yenilik korkutucu bir şeydir. Benim için ise; ben yeni ne varsa oradayım. Çünkü macerayı seviyorum ve kalbimle hareket ediyorum...Gerçekten zaman hayattaki en kıymetli şey. İnsanların kendilerini bulmaları lazım. Gerçekteki kimliklerini, ne olduklarını bulmaları lazım ki mutlu olacaklar işi yapsınlar. Bu da çok kolay değil deneyerek görecekler." (K5)*

Katılımcı9, kariyer geçişini nasıl anlamladırdığını, sevdiği işi yapmanın önemini vurgulayarak açıklamıştır:

> *"Ben şuna inanıyorum; insan çevrenin kendisine dayattıklarını değil de, kendisini doğru, mutlu, keyifli hissedeceği işi yaptığı zaman; o çevreye çok daha*

güzel, anlamlı şeyler verebiliyor. Onun için insanlar belirli bir dönemde farklıklaşma hissediyor. Farklılaşma hissetmeyen de heralde öyle devam ediyor ve en son raddede 'keşke şunu yapsaydım' diyordur." (K9)

Katılımcı13, kariyer geçişi kararını kendisini doyuma ulaştırması bakımından hayatı için kritik önemde görmektedir:

"İyi ki yapmışım! Bin kere iyi ki yapmışım!. Öbür türlü, belki her zaman kendinden şüphe duyan bir insan olurdum. Bir işler yapardım ama içimde hep bir şeyler boş kalırdı. Onu bulamadığım için kendimden çok şüphe duyardım. Hiçbir zaman potansiyelini kullanamamış bir insan gibi hissederdim. Özgüvenimi de sarsardı bu. O yüzden iyi ki yapmışım." (K13)

Kişisel doyum başlındığında örneklendiği üzere, katılımcılardan 3 tanesinin, kariyer geçiş deneyimlerini, hayattaki misyonları bulmuş olmak şeklinde anlamlandırdıkları görülmektedir.

"Her insanın dünyaya gelmesinin bir sebebi olduğuna inananlardanım. Allah bana böyle bir hayat hikayesi yaşattı ama iyi ki sıkıntılarıma karşı da böyle bir ödül verdi. Birilerinin hayatlarına dokunmak için belki bir elçiyim. Manevi bir haz hissediyorum." (K2)

Orta yaş döneminde kadınlar çoğunlukla, hayatlarını yeniden değerlendirme sürecine girmektedir. Bu değerlendirmeler sonucu, iş ve iş dışı yaşamları arasındaki ilişki sıklıkla değişmektedir (Gordon ve diğ., 2002, 330). Bu bağlamda, tez çalışmasının literatür ile uyumlu en önemli bulgularından biri, kadınların anlatılarındaki orta yaş vurgusudur.

13 katılımcıdan 5 tanesinin kariyer öykülerini aktarırken geçiş yaptıkları yaşların önemine doğrudan vurgu yapmış olmaları çarpıcıdır.

"Hayatımda gerçekten ne istediğimi sorgulamak bana 30lu yaşlarda geldi. Hayatımın sonuna kadar gerçekten bu işi yapmak istiyor muyum diye düşündüm. Yeter be! Neyi bekliyorum artık! Dedim...Bu yaşlarda hiçbir şey için geç değil ama o kadar da erken değil." (K3)

"Kendime soruyorum mesela; ne yapıyorum ben mutlu muyum? Yaşadım mı doya doya? Ne zaman 48 oldum? Yani söylerken o kadar büyük bir şey ki 48!" (K5)

"Neticede artık 48 yaşındayım, hayat gidiyor bir yandan. Kendime de vakit ayırmak istedim. Artık bir yere girip 9-6 çalışmak istemiyorum." (K12)

"Benim için 30'lu yaşların psikolojik olarak çok kritik bir kırılma hissi var. Öyle bir yaş ki artık ne gençsin ne yaşlısın. Deli bir kariyer değişikliği yapacaksam sınırındayım, tam zamanı dedim! Çünkü sonra gittikçe zorlaşacaktı..." (K13)

4.3.3.7. Gelecek Planları

Tez çalışması kapsamında yapılan görüşmelerde katılımcılara son olarak, kariyerleri ile ilgili gelecek planları sorulmuştur.

13 katılımcıdan 11 tanesi gelecekte de, geçiş yaptıktan sonraki kariyerlerine devam etmeyi planladıklarını bildirmiştir.

4 katılımcı, yeni kariyerlerini daha da geliştirerek devam ettirmek istediklerini vurgulamıştır.

Bir katılımcı artık emeklidir ve kariyer hayatını sonlandırmıştır.

Bir katılımcı ise, yeni kariyerinden memnun olmakla birlikte gelecek planı yapmadığını ve günü yaşama felsefesini benimsediğini iletmiştir.

Gelecek planları sorusuna verilen cevaplar, katılımcıların tamamının kariyer geçişi kararlarından memnun olduklarını göstermesi bakımından önemli bir bulgudur.

> *"Gelecekte de dernekte devam ederim diye düşünüyorum. Çünkü başka bir hevesim yok, çok mutluyum. Bu mutluluğu niye bozayım diye düşünüyorum. İşimi seviyorum ve faydalı olduğumu hissediyorum. Burayı da artık çok sahiplendim. İş beni bırakana kadar bırakmayı düşünmüyorum." (K10)*
>
> *"Daha büyük bir atolyeye geçmek istiyorum. İnternet sitemi düzenlemeye çalışıyorum. İşi geliştirmek var hedefimde." (K3)*

5. TARTIŞMA

Bu çalışma ile Türkiye'deki profesyonel kariyer sahibi kadınların eğitimleri, kariyer seçimleri, iş ve aile hayatı ile ilgili sorunları, sorumlulukları ve çalışma hayatından beklentilerine dair küçük ve sınırlı bir pencere sunulmuştur. Günümüz çevresine baktığımızda, başarılı profesyonel iş kadınlarının çeşitli sebeplerle işlerini bırakıp farklı alanlara yöneldikleri, kendi işlerini kurdukları ya da evde çocuklarına bakmayı tercih ettikleri görülmektedir. Bu eğilimler maaş aldıkları işlerinden fazlasını arayan, ekonomik ve dışsal ödüllerin ötesinde kişisel doyum arayışında olan kadınların bulunduğunu göstermektedir.

Bu keşif çalışmasında öncelikle orta yaş geçişinin doğasına ve bileşenlerine odaklanılmış ve ardından profesyonel kariyeri sonrası farklı meslek alanlarına geçiş yapmış olan 13 kadının hikayeleri ve yaşam öncelikleri incelenmiştir. Bu kadınlarla yapılan derinlemesine görüşmeler analiz için veri sağlamıştır. Sonuçlar yaş, aile geçmişi ve istihdam özelliklerinin kariyer geçişini etkilediğini göstermektedir. Kadınlar orta yaşta döneminde yaşam tercihlerini ve kariyerlerini sorgulayarak yeniden değerlendirmekte ve yeni bakış açıları geliştirmektedir. Bu yeniden değerlendirme ve geçiş süreci, çalışma kapsamındaki 13 kadının hayatında memnuniyetin artması ve genel refah ile sonuçlanmıştır.

Creswell (1997) nitel araştırmaların amacının, elde edilen bilgilerin genellenmesi olmadığını, bunun yerine araştırılan fenomen ile ilgili spesifik açıklamalar yapılmasının hedeflendiğini öne sürmektedir. Bu bağlamda tez çalışmanın sonuçları, nitel araştırmaların doğası gereği genellenebilir olmaktan ziyade, on üç kadın katılımcının kariyer geçişi deneyimlerini yansıtan bir niteliğe sahip görülmektedir.

Çalışmaya katılan kadınların büyük çoğunluğunun; kariyerlerinin başlangıcında çalışma hayatına net bir plan ya da hedefle girmedikleri, ancak zaman içinde tecrübe ve yaşlarının da etkisiyle hayatlarının yönü hakkında daha bilinçli seçimler yapmaya başladıkları bir noktaya ulaştıkları görülmektedir.

Katılımcıların eğitim geçmişlerinden, kararlarından, beklentilerinden ve kariyer seçimlerinden bahsederken aile ve sosyal çevrelerinin etkisini vurgulamış olmaları önemli bir bulgu olarak görülmektedir. Sosyal çevre etkisi, Ibarra (2004)'nın sosyal ağlar açıklamalarıyla uyumlu bir bulgu olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal çevreler; rol model olma, kariyer geçişi yapılması düşünülen alan hakkında bilgi sağlama, tavsiye verme ve rehberlik etme gibi yönlerle bireylerin kariyer geçişi kararlarını olumlu etkilemektedir. Kişiler sosyal ilişkileri, kendilerini yeni bağlantılara götürmeleri için kullanmaktadır. Diğer yandan eşlerin, ailelerin ve yakın arkadaşların eleştirileri, şüpheci tutumları ve karşı çıkmaları; kariyer geçişi kararını zorlaştıran bir faktör olarak görülmüştür.

Araştırmanın bulguları, Super (1980)'in yaşam boyu gelişim temelli kariyer aşamaları ile uyumlu gözükmektedir. Super'in tanımladığı her bir kariyer aşaması, bireylerin gelişim dönemleriyle aynı doğrultuda ilerleyen bir takım sorgulama ve endişeleri içermektedir. Tez çalışmasındaki kadınların kariyer deneyimleri odağında ele aldığımızda; (1) keşfetme ve araştırma (exploration) endişeleri: kadınlar ilgi alanlarını ve yeteneklerini belirleme ve bunların farklı kariyer türlerine nasıl uyabileceğini keşfetme konusunda bir arayış içinde olmuştur. (2) yerleşme (establishment) endişeleri: mevcut kariyer alanına yerleşmek ve işleri ve aileleri arasında bir denge kurmaya çalışmak, aynı zamanda bu denge konusunda bir güven sağlama endişesi yaşamışlardır. (3) sürdürme (maintenance) endişesi: kadınları, mevcut kariyer pozisyonlarını pekiştirme ve benlik algılarını sürekli gelişen bir durumda sürdürme konusunda endişe yaşamışlardır. (4) ayrılma (disengagement) endişesi: iş yükünün azaltılması, kariyer alanlarının değiştirilmesi ve ekonomik bağımsızlıklarını kaybetmeme konularında endişeler yaşamışlardır.

Yeni kariyer yaklaşımları açısından ele aldığımızda çalışma kapsamındaki kadınların büyük çoğunluğunun, örgütlerle bağlarını koparark özgürleştikleri ve kendi kariyerlerinin sorumluluklarını aldıkları görülmektedir. Sınırsız kariyer çağında, öznel kariyer başarısının dikkate alınması özellikle önem kazanmıştır, çünkü oldukça heterojen ve benzersiz kariyer yollarının peşinde koşarken, bireylerin kariyer başarılarını anlamlı bir şekilde tanımlayabildiğine ve değerlendirebileceğine inanılmaktadır (Çolakoğlu, 2011). Tez çalışmasındaki kadınlar da yaptıkları işi psikolojik olarak anlamlı bulmayı ve kişisel doyuma ulaşmayı örgütsel başarılara tercih etmiştir. Sınırsız kariyer yaklaşımının; bilgi birikimi yetkinliği üzerinde önemle

durduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda, katılımcıların anlatılarında; geçmiş yaşam deneyimleri ve kariyer tecrübelerinden edindikleri bilgileri, yeni kariyerlerine aktardıkları görülmektedir.

Kariyer seçimlerinde öznel değerler ve kişilik özellikleri ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte, sınırsız kariyer modeli birer işgören olan kadınlar açısından bir takım zorlukları da beraberinde getirmiştir. Kadınlar artık, ekonomik gelir düzeni, sosyal güvenlik ve sigorta gibi konuları kendileri düşünmek, planlamak ve yönetmek zorundadır. Ayrıca çalışmaya katılan kadınlardan bazıları, kurumsal bir şirkete ait olma hissinin getirdiği güven ve prestij duygularından yoksun olmaya vurgu yapmışlardır. Bu da sınırsız kariyer yaklaşımının dezavantajlarına örnek teşkil etmesi bakımından çarpıcı bir bulgudur.

Çalışma kapsamındaki kadınların kariyer geçişleri çoğunlukla, karar alma süreçlerine eşlik eden bir mücadeleyi de içinde barındırmaktadır. Geçişlerin hemen hiçbiri ani ve birdenbire değildir; aşamalı ve düşünülerek karar verilen süreçlerdir. Bununla birlikte, bazıları çözümsüz bir noktaya geldiklerini düşündükten sonra değişimi başlatmak için hızlı bir şekilde harekete geçmiştir. Araştırmanın bulgularında ortaya çıkan "kritik dönüm noktalarının" kariyer geçişi kararlarında etkili olduğu görülmekle birlikte, bu olayların kadınları doğrudan geçiş yapmaya yöneltmek yerine, öncelikle bir farkındalık ve içgörü sağlayarak harekete geçmelerine neden olan yolu açtıkları düşünülmektedir. Ayrıca Anding (2011)'in kariyer geçişi yapan kadınlar üzerine olan çalışmasında vurguladığı gibi, tez çalışmasındaki kadınlar da geçiş sürecinin belirsizliğine karşı tolerans göstermiş ve belirsizliğin getirdiği endişelerin kendilerini harekete geçmekten alıkoymalarına izin vermemişlerdir.

Bridges (1980)'in tanımladığı kariyer aşamalarından "tarafsız bölge" evresi, katılımcıların çoğunun geçiş süreçlerinde betimlediği bir dönem olmuştur. Belirsizliğin yaşandığı bu arada kalmışlık dönemi, kadınlar için stres verici görülse de aynı zamanda yaşam amacı sorgulamalarını da beraberinde getirmesi ile içgörü ve kişisel olgunluğa erişmek için bir fırsata dönüşmüştür. Bu dönem Bridges'in önerdiği şekilde yaratıcılık, yenilenme ve gelişme dönemi olarak yaşanmış ve örneğin kafe açma, yoga eğitmeni olma ve çiçeklerle ilgilenme gibi yeni kariyer fikirlerin filizlenmesine sebep olmuştur. Çalışma kapsamındaki kadınlar; Stone (2007) ile Mainiere ve Sullivan (2006)'ın araştırmasındaki kadınların aksine, yaşadıkları geçişler sonucunda iş gücünden vazgeçmemiş ancak bulundukları kariyer yollarını tamamen

terk ederek yeni yollara geçmişlerdir. Bu geçişlere risk alma, meydan okuma, daha fazla anlam ve özerklik arama motivasyonları eşlik etmiştir.

Motulsky (2005)'ın çalışma sonuçlarında vurgulandığı gibi, mevcut tez çalışmasında da sosyal ilişkilerin ve psikolojik desteğin, kariyer geçişi süreçlerinde olumlu ve hızlandırıcı bir etkisi olduğu görülmüştür. İlişkisel etkiler, katılımcıların endişelerinin üstesinden gelmelerine ya da başarabileceklerine dair zayıf inançlarını güçlendirmelerine yardımcı olmuştur. Bu sebeple, kariyer değişiminin duygusal ve ilişkisel süreçlerine destek sağlamak, kadınların geçişteki engellerle başa çıkmalarına ve gelişimsel ilerlemelerini artırmalarına yardımcı olacaktır.

Katılımcıların çoğunun kariyer geçişlerinin bir sonucu olarak kişisel gelişim, olgunlaşma ve bir dönüşümden söz etmiş olması çarpıcı bir bulgu olarak görülmektedir. Sağlık problemleri, sıkıntılı dönemler ve bir taşma noktasına ulaşma sonucu değişiklik kararı alan kadınlar başta olmak üzere katılımcıların neredeyse tamamı geçişten sonra streslerinin azaldığını, sağlık ve iyi olma hallerinin geri döndüğünü ifade etmiştir. Bununla birlikte katılımcılar doğrudan ya da üstü kapalı şekilde, geçirdikleri pozitif kişisel dönüşümleri aktarmıştır.

Çalışma kapsamındaki kadınların kariyer geçişi yapma konusundaki bireysel motivasyonları farklı koşullar tarafından yönlendirilmesine rağmen; 13 katılımcıdan 12 tanesinin kariyer geçişi kararından memnuniyet ve hoşnutluk duyması, araştırma kapsamında yeni kariyeri belirli bir başarıya ulaşmış, olgunlaşmış ve doğru girişimler yapmış kadınlarla görüşüldüğünü göstermektedir. Bununla birlikte kadınların her birinin kariyer yolculuğu ve hikayesi benzersiz ve özneldir, ve her biri kendi mutluluğuna giden yolu bulduğunu ifade etmektedir. Başarılı ve profesyonel kariyerlerini geride bırakan bu kadınların geçiş hikayeleri; sağlık, aile huzuru, mutlululuk ve kişisel doyumun paradan, büyük sorumluluklardan, kurumsal ödüllerden ve ünvan saygınlıklarından daha değerli ve öncelikli görüldüğünü göstermiştir.

Ibarra (2004)'nın benlik algıları faktöründe açıkladığı şekilde; kadınların kim olduklarına dair düşünceleri, yetenekleri ve değerleri hakkındaki fikirleri; mevcut kariyerlerini yeniden değerlendirmelerine ve sorgulamalarına sebep olmuştur Çalışma kapsamında kariyer hikayelerini paylaşan kadınların yaş dönemini vurgulamaları özellikle önemlidir. Örneklem grubu orta yaş döneminin özelliklerini içermesi

amacıyla 30-55 yaş aralığındaki kadınlardan seçilmiştir. Ibarra (2004)'ya göre bireyler, gelişim aşamaları ve deneyimlerinin etkisiyle değişim geçirmektedir. İlgi alanlarının, tercihlerin, değerlerin gelişimi ve bu olgunlaşma süreci, kadınların iş önceliklerinin değişmesine ve özellikle işleri ile aileleri arasında daha dengeli bir yaşam arzusunda oldukları görülmüştür. Çalışmanın sonuçları, bu dönemin psikolojik, sosyolojik ve gelişimsel özelliklerinin, kadınların orta yaşı bir dönüşüm dönemi olarak yaşamalarına neden olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların kariyer geçişi tecrübelerinden nasıl bir anlam çıkardığını vurgulayan anlamlandırma teması, çalışmanın değeri açısından oldukça önemli görülmektedir. Geçiş tecrübesi bireyler için kişisel farkındalık ve bir içe dönüş süreci gerektirmektedir. Bireyin öz farkındalık kazanmasında ve hayatı için yeni anlamlar üretebilmesinde içe dönüş oldukça önemlidir. Bu bağlamda, tez çalışmasının görüşme yapılan kadınlara olumlu bir katkı sağladığı düşünülmektedir. Çalışmaya katılan kadınlar, araştırmaya içten bir ilgi göstermiş ve bir kısmı özellikle görüşme sürecinin geçiş hikayeleri ile ilgili olarak kendilerine bazı noktalarda farkındalık ve içgörü sağladığını ifade etmiştir.

Bu çalışma, Türkçe literatürde kadınların orta kariyer dönemindeki kariyer geçişlerini araştıran ilk çalışmadır. Gelecekte araştırmanın bir uzantısı olarak, erkeklerin orta kariyer dönemindeki kariyer geçişleri çalışılabilir. Bununla birlikte, medeni halleri, çocuk sayıları ve yaş grupları farklı ve sınırlı demografik özelliklerden seçilen kadınlar üzerinde gerçekleştirilerek çalışma genişletilebilir. Son olarak araştırma, belirli meslek, endüstri veya organizasyon grupları için geçişin niteliğini ve öncüllerini ve sonuçlarını incelememiştir. Gelecek araştırmalar için konunun farklı meslek grupları odağında ele alınması önerilmektedir.

Mevcut çalışma, kariyer geçişleri için gönüllü değişime odaklanmıştır. İstemli ve istemsiz kariyer geçişleri, kariyer kimliklerinin değiştirilmesi açısından farklı dinamiklere sahip olduğundan dolayı gelecek çalışmalarda, gönüllü ve istemsiz kariyer geçişi süreçleri arasındaki farklılıkların anlaşılabilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

Bu çalışmaya katılan kadınların bir kısmı, Stone (2007), Mainiero ve Sullivan (2006), Anding (2011) tarafından yapılan çalışmalardaki bazı katılımcılar gibi; işverenlerinin ve yöneticilerinin yönetim şekilleri, huzursuz iş ortamındaki sıkıntılar ve esnek

olmayan politikalar sebebiyle zorlandıklarını ve geçiş kararı almaya yöneldiklerini ifade etmiştir. Bu sebeple, gelecek araştırmaların, iş yerlerindeki örgütsel engellerin çözümünü tasarlamak ve esnek çalışma politikalarını yaygınlaştırmak amacıyla tasarlanması önerilmektedir.

Son olarak, sınırsız ve çok yönlü kariyerlerin öznel kariyer başarısına ulaşmadaki olumlu ve olumsuz etkileri araştırmacılar tarafından kavramsallaştırılmış olsa da; yeni kariyer yaklaşımlarının kadınların kariyer geçişleri üzerindeki etkisi literatürde eksik bir alandır ve gelecek araştırmacılara çalışma konusu olarak önerilebilir.

6. SONUÇ

Araştırmanın başlangıcında "Kariyerinin orta döneminde kariyer geçişi yapan kadınların deneyimleri nelerdir?" sorusu temel alınmıştır. Bu bağlamda alt problemler olarak; "Kadınları kariyer geçişi yapmaya yönelten faktörler nelerdir?" ve "Bu kariyer geçiş deneyimi sebebiyle yaşadıkları kişisel değişiklikler ve dönüşümler nelerdir?" soruları belirlenmiştir.

Araştırmanın hedefine ulaşabilmesi ve sorularına cevap bulabilmesi amacıyla; çalışma hayatında minimum beş yıl tecrübe edindikten sonra kariyer geçişi yapmış olan orta yaş grubuna dahil on üç kadın ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış mülakatlar çerçevesinde kadın katılımcıların, yaş, eğitim dereceleri, medeni halleri, çocuk ve kardeş sayıları öğrenildikten sonra; kariyer geçişi öncesi, kariyer geçişi süreci ve geçiş sonrası süreçleri hakkında bilgi edinebilmek için katılımcılara görüşme sürecine rehberlik etmesi amacı ile önceden hazırlanmış açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Mülakatlardan elde edilen ses kaydı verileri deşifre edildikten sonra düzenlemiş ve analiz edilmiştir.

Nitel araştırmalarda analizin temel amacı; katılımcıların anlatılarını genel örüntülerin açıkça ortaya çıkacağı şekilde organize etmektir (Patton, 2014). Bu bağlamda araştırmaların değerlendirmeciler için zorluğu, katılımcıların cevaplarını; deneyimleri ve mülakatlar esnasında kayıt altına alınan etkileri bütünleştirerek ikna edici bir tarzda sunmak olmuştur.

Fenomenoloji temelli tez çalışmasının analizinde, kariyer geçişi fenomenin ortak anlamlarının bulunmasını hedeflenmiştir. Van Manen (1990) ve Moustakas (1994), yaşanmış deneyimleri doğru yansıtabilmek amacıyla, anlatı metinlerinde tanımlanan olguların; anlam birimleri ve temalara ayrılmasını ve katılımcıların anlatımlarında kesiştikleri ortak noktalara uygun tanımlar getirilerek analiz edilmesini önermektedir. Tez çalışmasının analizinde bu yönergeler izlenmiş, kadınların anlatılarında kariyer

geçişi süreçleri ile ilgili görülen ve tekrarlayan ifadeler listelenmiş, ortak anlamları belirlenmiş ve temalar katılımcıların kendi cümlelerinden alıntılarla desteklenmiştir.

Araştırma bulguları kadınların; kariyer geçişi öncesi süreçleri, kariyer geçişi süreci ve kariyer geçişi sonrası süreçleri olmak üzere üç ayrı başlık altında sunulmuştur.

Araştırmanın sonucunda öncelikle; kadınların aile hayatlarının ve yetiştikleri sosyal çevrelerin, kişilik gelişimleri ve erken dönem kariyer yollarının belirlenmesinde etkili olduğu görülmüştür.

Üniversite mezuniyetleri sonrası, erken dönem kariyer hedefleri incelendiğinde; katılımcıların hedeflerinin; para kazanmak, ekonomik zorluklardan kurtulmak, başarı, işinde iyi olmak, kendini geliştirmek ve aile işini sürdürmek gibi motivasyonlar olduğu görülmüştür. Bu bağlamda; erken dönem kariyer hedeflerinin çalışma hayatının başında karşılanmasına rağmen; zaman içinde dönüşüm geçirmesi sebebiyle kadınların yeni arayışlar içine girdikleri görülmüştür.

Kariyer geçişleri incelenirken ortaya çıkan en kritik etkenlerden biri kariyer seçimi teması olmuştur. Çalışma çerçevesinde; bilinçli bir kariyer hedefi sahibi olmamanın, çeşitli toplumsal etkiler, ailevi baskılar, zorunluluklar ya da ekonomik kaygılar sebebiyle bir kariyere yönelmek durumunda kalmanın, kadınları kariyerlerinin orta döneminde değişiklik yapma yoluna sevk ettiği görülmüştür.

Çalışma kapsamındaki katılımcıların kariyer geçişi kararı almasına yol açan faktörler analiz edildiğinde; iş tatmini, iş yaşam dengesi, kişi-iş uyumu temalarının ortaya çıktığı görülmüştür. Bu temalar; iş tatminsizliği, huzursuz iş ortamı, mobbing, annelik rolü, hobi ve ilgi alanına yönelme gibi alt faktörler içermektedir.

Kadınların orta yaş döneminde ebeveyn kaybı, eş kaybı, çocuk sahibi olma, evlilik problemleri gibi kritik yaşam olayları ile karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Tez çalışmasındaki katılımcı kadınların, kritik dönüm noktaları ve yaşam olaylarıyla yüzleşmelerinin, kariyer geçişi kararlarında etkili olduğu görülmüştür.

KAYNAKÇA

Aldwin, Carolyn M., Michael R. Levenson. “Stress, Coping, and Health at Midlife: A Developmental Perspective”. **Handbook of Midlife Development**. ed. Lachman, Margie, E. John Wiley & Sons, Inc. 2001: 188-216.

Anding, Julie. 2011. Opting In: The Experiences, Pathways, and Meaning of Successful Professional Generation X Women Making Intentional Career Transitions. **Journal of Psychological Issues in Organizational Culture**. c. 1. s. 4: 5–31.

Antonucci, Toni C., Hiroko Akiyama, Alicia Merline. “Dynamics of Social Relationships in Midlife”. **Handbook of Midlife Development**. ed. Lachman, Margie, E. John Wiley & Sons, Inc. 2001: 571-598.

Arthur, Mıchael B., Douglas T. Hall, Barbara S. Lawrence. “Generating New Directions İn Career Theory: The Case For A Transdisciplinary Approach”. **Handbook Of Career Theory**. ed. Mıchael B. Arthur, Douglas T. Hall, Barbara S. Lawrence. Cambridge University Press. 1989: 7-25.

Bahr, Terry Ann. 2009. **Midlife Career Change And Women: A Phenomenological Examination Of The Process Of Change**. UNLV Theses, Dissertations, Professional Papers, and Capstones. 76. University of Nevada, Las Vegas.

Belkin, Lisa. 2003. The Opt-Out Revolution. **The New York Times Magazine**: 42-47. https://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/the-opt-out-revolution.html [08.01.2019].

Bird, Alan. 1994. Careers as Repositories of Knowledge: A New Perspective on Boundaryless Careers. **Journal of Organizational Behavior**. c. 15: 325-344.

Bridges, William. 1980. **Transitions: Making Sense of Life’s Changes**. Cambridge: Perseus Publishing.

_____. 2003. **Managing Transitions: Making the Most of Change**. 2.Baskı. Da Capo Press.

Brown, Patricia Leigh. 1987. Studying Seasons of a Woman's Life. **The New York Times.**14. https://www.nytimes.com/1987/09/14/style/studying-seasons-of-a-woman-s-life.html [07.02.2019] .

Creswell, John W. 1998. **Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions**. Sage Publication, Inc.

Çolakoğlu, Sıdıka N. 2011. The Impact of Career Boundarylessness on Subjective Career Success: The Role of Career Competencies, Career Autonomy, and Career Insecurity. **Journal of Vocational Behavior**. c. 79. s. 1: 47–59.

Dikili, Ali. 2012. Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 17. s. 2: 473-484.

Emslie, Carol, Kate Hunt. 2009. 'Live to Work' or 'Work to Live' A Qualitative Study of Gender and Work–life Balance Among Men and Women in Mid-Life. **Gender, Work & Organization**. c. 16. s. 1: 151-172.

Erdoğmus, Nihat, Doğuş Mirzanlı. Kariyer Geçişlerinde Boşluk Yılın Etkisini İnceleyen Nitel Bir Araştırma. **PressAcademia Procedia**. c. 2. s.1: 88-98.

Erikson, Erik H. 1997. **The Life Cycle Completed**. (Extended Version). W.W. Norton & Company. New York, London.

Fernandez, Anne, Fouquereau Evelyne, Mary J. Heppner. 2008. The Career Transition Inventory: A Psychometric Evaluation of a French Version (CTI-F). **Journal of Career Assessment**. c. 16. s. 3: 384-398.

Gallos, Joan V. "Exploring Women's Development: Implications for Career Theory, Practice, and Research". **Handbook of Career Theory**. ed. Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, Barbara S. Lawrence. Cambridge University Press. 1989: 110-132.

Gordon, Judith R., Joy E. Beatty, Karen S. Whelan-Berry. 2002. The Midlife Transition of Professional Women with Children. **Women in Management Review**. c. 17. s. 7: 328-341.

Hall, Douglas T. 2004. The Protean Career: A Quarter-Century Journey. **Journal of Vocational Behavior**. c. 65. s. 1: 1-13.

Hall, Douglas T., Philip H. Mirvis. 1995. The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond. **Journal Of Vocational Behavior**. c. 47: 269-289.

Heckhausen, Jutta. “Adaptation and Resilience in Midlife”. **Handbook of Midlife Development**. ed. Lachman, Margie, E. John Wiley & Sons, Inc. 2001: 345-394.

Heppner, Mary J. 1998. The Career Transition Inventory: Measuring Internal Resources in Adulthood. **Journal of Career Assessment**. c. 6. s. 2: 135-145.

Hess, Narelle, Denise M. Jepsen, Nicky Dries. 2012. Career and Employer Change in the Age of the ‘boundaryless’ Career. **Journal of Vocational Behavior**. c. 81. s. 2: 280-288.

Higgins, Monica C. 2001. Changing Careers: The Effects of Social Context. **Journal of Organizational Behavior**. c. 22: 595–618.

Ibarra, Herminia. 2003. **Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career**. Harvard Business School Press. Boston.

_____. 2004. **Career Transition and Change**. INSEAD Working Papers.

_____. 2005. **Identity Transitions: Possible Selves, Liminality and the Dynamics of Carrer Change**. INSEAD Working Papers.

Ireland, Mardy S. 1993. **Reconceiving Women: Separating Motherhood From Female Identity**. New York: Guilford Press (Aktaran: Magai, Carol, Beth Halpern. “Emotional Development during the Middle Years”. Handbook of Midlife Development. ed. Lachman, Margie, E. John Wiley & Sons, Inc. 2001: 310-344).

Kanbur, Fatih, Semra Birgün. 2008. Yeni Kariyere Geçiş Danışmanlığı İçin Kavramsal Bir Model: FATRA. **İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi.** c. 7. s. 13: 117-137.

Katz, Ralph. 1980. “Managing Careers: The Influence of Job and Group Longevities.” **Career Issues in Human Resource Management**. ed. Ralph Katz. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Lachman, Margie. E. (Ed.). 2001. **Handbook of Midlife Development**. John Wiley & Sons Inc.

_____. 2004. Development in Midlife. **Annual Review of Psychology**. c. 55 s.1: 305–331.

Lachman, Margie E., Rosanna M. Bertrand. “Personality and the Self in Midlife”. **Handbook of Midlife Development**. ed. Lachman, Margie, E. John Wiley & Sons, Inc. 2001: 279-309.

Levinson, Daniel J. 1986. A Conception of Adult Development. **American Psychological Association**. c. 41. s. 1: 3-13.

Louis, Mery R. 1980. Career Transitions: Varieties and Commonalities. **Academy of Management Review**. c. 5. s. 3: 329-340.

Magai, Carol, Beth Halpern. "Emotional Development during the Middle Years". **Handbook of Midlife Development**. ed. Lachman, Margie, E. John Wiley & Sons, Inc. 2001: 310-344.

Mainiero, Lisa A., Sherry E. Sullivan. 2005. Kaleidoscope Careers: An Alternate Explanation for the 'Opt-out' Revolution. **Academy of Management Executive**. c. 19. s.1: 106-123.

Mainiero, Lisa A., Sherry E. Sullivan. 2006. **The Opt-Out Revolt: Why People Are Leaving Companies To Create Kaleidoscope Careers**. Mountain View, CA: Davies-Black.

McAdams, Dan P. "Generativity in Midlife". **Handbook of Midlife Development**. ed. Lachman, Margie, E. John Wiley & Sons, Inc. 2001: 395-443.

Merriam, Sharan B. 1998. **Qualitative Research and Case Study Applications in Education**. San Francisco: Jossey-Bass.

Motulsky, Sue Lynn. 2005. **Snails, Gazelles, and Elephants: A Qualitative Examination of Identity and Relational Processes of Midlife Women in Career Transition**. Doktora Tezi. Harvard University.

Moustakas, Clark E. 1994. **Phenomenological Research Methods**. Sage Publications, Inc.

Neugarten, Bernice, L. 1976. Adaptation and the Life Cycle. **The Counseling Psychologist**. c. 6 s.1: 16–20.

_____. 1996. **The Meanings of Age: Selected Papers**. University of Chicago Press.

Nicholson, Nigel. 1984. A Theory of Work Role Transitions. **Administrative Science Quarterly**. c. 29. s. 2: 172-191.

Nicholson, Nigel, Michael A. West. 1988. **Job Change: Men and Women in Transition**. 1. Baskı. Cambridge University Press Managerial.

Ornstein, Suzyn, William L. Cron, John W. Slocum. 1989. Life Stage versus Career Stage: A Comparative Test of the Theories of Levinson and Super. **Journal of Organizational Behavior**. c. 10: 117-133.

Patton, Michael Quinn. 2014. **Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri**. 3. baskıdan çeviri. Çeviri Editörleri: Mesut Bütün, Selçuk Beşir Demir. Pegem Akademi. Ankara.

Santrock, John W. 2010. **Life-Span Development**. 13. Baskı. McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages.

Sargent, Alice. G., Nancy K. Schlossberg. 1988. Managing Adults in Transitions. **Training and Development Journal**. c. 42. s. 12: 58-60.

Schein, Edgar H. 1978. **Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs**. Addison-Wesley Publishing Company.

Schlossberg, Nancy K. 1981. A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. The Counseling Psychologist. c. 9. s. 2: 2-18.

_____. 2011. Challenge of Change: The Transition Model and Its Applications. Journal of Employment Counseling. c. 48: 159-163.

Seidman, Irving. 2006. **Interviewing As Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education And the Social Sciences**. 3. Baskı. Teachers College Press. New York, London.

Seymen, Oya Aytemiz. 2004. Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme. **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c. 23. s. 1: 79-114.

Staudinger, Ursula M., Susan Bluck. "A View on Midlife Development from Life-Span Theory". **Handbook of Midlife Development**. ed. Lachman, Margie, E. John Wiley & Sons, Inc. 2001: 3-39.

Sterns, Harvey L., Margaret Hellie Huyck. "The Role of Work in Midlife". **Handbook of Midlife Development**. ed. Lachman, Margie, E. John Wiley & Sons, Inc. 2001: 447-486.

Stone, Pamela. 2008. **Opting Out?: Why Women Really Quit Careers And Head Home**. Univ of California Press.

Super, Donald E. 1980. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. **Journal of Vocational Behavior**. c. 16: 282-298.

Treas, Judith, Vern L. Bengtson. 1982. The Demography of Mid- and Late-Life Transitions. **The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science**. c. 464: 11–21.

Türk Dil Kurumu. Güncel Türkçe Sözlük. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=KAR%C4%B0YE [07.04.2019].

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=178526 [13.04.2019].

Van Manen, Max. 1990. **Researching Lived Experience Human Science for an Action Sensitive Pedagogy**. State University of New York Press.

Van Manen, Max, Edgar, Schein. 1979. "Toward a Theory of Organizational Socialization". **Research in Organizational Behavior**. ed. B.M. Staw ve L.L. Cummings. 1: 209-264. Greenwich, CT: JAI Press.

Vitalis, Janet Keefe. 1987. **The Experience Of Completing A Midlife Career Change: A Phenomenological Study**. Doktora Tezi. Virginia Polytechnic Institute and State University.

Whitbourne, Susan Krauss. "The Physical Aging Process in Midlife: Interactions with Psychological and Sociocultural Factors". **Handbook of Midlife Development**. ed. Lachman, Margie, E. John Wiley & Sons, Inc. 2001: 109-155.

Wilensky, Harold L. 1961. Orderly Careers and Social Participation: The Impact of Work History on Social Integration in the Middle Mass. **American Sociological Review**. c. 26: 521–539.

Zorver, Cennet Erdoğmuş. 2011. **Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi.** Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

EKLER

Ek 1: Mülakat Formu

1.Tanışma

Tanışma ve çalışmanın amacını açıklama.

Biraz kendinizden ve ailenizden bahseder misiniz? Nasıl bir çevrede yetiştiniz?

İleride daha detaylı konuşacağız ama öncesinde kariyer hikayenizi genel hatlarıyla özetler misiniz.

2. Kariyer Geçiş Süreci Öncesi

Üniversitede hangi bölümü okudunuz? Bu bölümü seçmenizde neler etkili oldu?

Akademik eğitiminizi tamamladıktan sonraki kariyer hedefiniz neydi?

Kariyerinizin başlangıcında sizin için önemli olan şeyler nelerdi? Çalışma hayatından beklentileriniz nelerdi?

Kariyer seçiminizde etkili olan faktörler nelerdi?

3. Kariyer Geçişi Süreci

Kariyer değişikliği yapmadan önceki işinizde/işlerinizde ne kadar süre çalıştınız?

Geçiş yapmadan önceki işinizden hangi sebeplerle memnun değildiniz?

Kariyer geçişi kararı almanıza yol açan faktörler nelerdi?

Değişiklik kararını ne zaman verdiniz? Bu kararı tetikleyen bir olay var mıydı?

Kariyer geçişi yaptığınız alanı tercih etme sebebiniz neydi?

Kariyer geçişi yapmaya karar verdikten sonra geçiş için ne tür hazırlıklar yaptınız?

Bu süreçte sosyal çevrenizin (eş/çocuklar/akrabalar/arkadaşlar) değişiklik tecrübenize etkileri nasıl oldu? (destek olma/zorlaştırma)

4. Kariyer Geçiş Süreci Sonrası

Geçiş sonrası ilk zamanlar ne tür zorluklar yaşadınız?

Alan bakımından ne tür farklılıklar/zorluklar ortaya çıktı?

Kariyer geçişi deneyiminizin bir sonucu olarak bugün hayatınızdaki farklılıklar neler? Neler değişti?

Bu deneyim sizde kişisel olarak bir takım değişiklik ve dönüşümlere yol açtı mı? Açtıysa nasıl?

Değişiklik kararınız ve yeni kariyeriniz ile ilgili hissettiklerinizi paylaşabilir misiniz? (pişmanlık, endişe, mutluluk vs.)

Bugün bu kariyer geçişi deneyiminizi ve hayatınızdaki değişimi nasıl anlamlandırıyorsunuz?

Kariyeriniz için gelecek planlarınız nelerdir?

Deneyiminiz hakkında eklemek istediğiniz düşünceler var mı?

Ek 2: Katılımcı Profilleri

Katılımcı 1 (K1)'in Profili

K1, 42 yaşında, İstanbul doğumlu bir kadındır. Ev hanımı bir annenin ve tüccar bir babanın iki kızından biridir. Bir ablası vardır. Evli ve iki çocuk annesidir. Biri kız biri erkek olan çocukları ilkokul yaşlarındadır.

K1, lisans eğitimini dış ticaret alanında tamamlamıştır. Dış ticaret bölümünü istemeden seçtiğini, konservatuara gitmek istediğini, ancak aile yapılarının izin vermemesi sebebi ile tercih etmek zorunda kaldığını ifade etmiştir.

Eğitiminin hemen ardından atıldığı iş hayatını 19 yıl boyunca dış ticaret alanında çalışarak sürdürmüştür. 19 yılın sonunda, artık işin kendisine bir şey katmadığını düşünerek istifa etmiş ve hayatında radikal bir değişiklik yaparak kendi işlettiği kafesini açmıştır.

Katılımcı 2 (K2)'nin Profili

K2, 49 yaşında, çocukluğu İstanbul'un elit semtlerinde geçmiş bir kadındır. Ev hanımı bir annenin ve bankacı bir babanın üç çocuğundan ilkidir. K2, kırklı yaşlarının başında eşini kanser hastalığından kaybetmiştir. İki yetişkin kızı ile birlikte yaşamaktadır.

Babasının, kendisini küçük yaşlardan itibaren çalıştığı yer olan bankalara götürmesinin onda bıraktığı olumlu etki sebebiyle meslek hayatında muhasebeyi seçtiğini ifade etmiştir. Muhasebecilik kariyerini toplam 12 sene olmak üzere çeşitli firmalarda ve muhasebe bürolarında uzman olarak sürdürmüştür.

Kızlarının doğmasını muhasebe kariyeri için kırılma noktası olarak tanımlayan K2, eşinin hastalığı süreci ile birlikte çeşitli kişisel dönüşümler geçirerek "terapi gördüğü yer" olarak tanımladığı mutfağına yönelmiş ve pastacılık kariyerine başlamıştır.

Katılımcı 3 (K3)'ün Profili

Örneklem grubunun en genç katılımcısı olan K3, 33 yaşındadır. Doğma büyüme İstanbullu olduğunu ifade eden K2, ev hanımı bir anne ve hizmet sektöründe çalışan bir babanın üç çocuğundan biridir. Bir kız ve bir erkek kardeşi vardır. Bekardır ve çocuk sahibi değildir.

K2, bilgi işlem bölümünde önlisans mezunudur. Okuduğu dönemde ailesinin maddi imkanlarının yeterli olmaması, babasının hayata atılması ve para kazanması

konusundaki "baskı ile karışık teşviki" gibi sebeplerden dolayı diğer kardeşlerinin aksine lisans eğitimine devam etmemiştir.

Eğitim hayatından sonra, çeşitli özel firmalarda ve otellerde resepsiyonistlik ve yönetici asistanlığı yapmıştır. Geçiş öncesi kariyeri 6 yıl sürmüştür. Kişi-iş uyumsuzluğu, iş tatminsizliği, mobbing gibi sebeplerle kariyer hedefini sorgulama sürecine girerek artık özel sektör çalışanı olmak istemediğine karar veren K3, çeşitli eğitimler aldıktan sonra yemeklere olan ilgisi ve becerisi sebebi ile yemek sektörüne atılmış ve kendi butik yemek servisi (catering) işini kurmuştur.

Katılımcı 4 (K4)'ün Profili

K4, 40 yaşında Balkan göçmeni bir kadındır. İlkokul yaşlarında iken Türkiye'ye geldiklerini ifade etmektedir. Memur bir annenin ve serbest meslek sahibi bir babanın kızıdır. Bir erkek kardeşi vardır.

Üniversite tercihini, İstanbul'a gelebilmek motivasyonu ile yaptığını aktaran K4, meteoroloji mühendisliği eğitimi almıştır. Bölümü seçme tercihini ise "puanının yetmesi" olarak açıklamıştır.

Meteoroloji eğitimini severek tamamlamasına rağmen, üniversiteyi bitirdiğinde alanda iş bulamaması sebebi ile, arkadaş çevresi aracılığıyla dış ticaret sektöründe çalışmaya başlamıştır. Dış ticaret alanındaki kariyerini uzman olarak 7 yıl sürdürmüştür. Çalışma hayatının özellikle son yıllarında gittikçe artan stres faktörü, işlerin işleyişi ile ilgili kuruma bağlı problemler ve sıkıntılı insan ilişkileri sebebiyle işinden kendi isteği ile ayrılmıştır. Üniversite hayatından beri hobi olarak devam ettiği dans eğitimini "sevdiği işe" dönüştürmeye karar veren K4, çeşitli yetkinlik eğitimleri aldıktan sonra zumba ve pilates eğitmeni olarak yeni bir kariyere başlamıştır.

Katılımcı 5 (K5)'in Profili

K5, 48 yaşındadır. Babasını çocuk yaşlarında kaybettiğini ifade etmiştir. Çalışan ve sonrasında emekli olan bir annenin kızıdır. Ailenin dört kız çocuğundan biridir. Evlidir ve üniversite çağında bir erkek çocuğu vardır.

İngiliz Dili ve Edebiyatı mezunu olan K5, bölümü seçmek için herhangi bir motivasyonu olmadığını ve "orayı kazanabildiği için" okuduğunu ifade etmiştir. Buna rağmen dil ve edebiyata olan ilgisinden dolayı eğitimini severek tamamlamıştır.

Mezun olduktan sonra yine çok "planlı olmayan" bir şekilde havacılık sektörüne başvurmuş ve kabin memuru olarak 4,5 yıl çalışmıştır. Hostesliği çok keyifli ancak bir o kadar yorucu bir "bekar mesleği" olarak tanımlamaktadır.

Sonrasında çalışma hayatına "karada" devam etmeyi tercih eden K5, çeşitli saygın ve özel şirketlerin pazarlama, basın ve halkla ilişkiler bölümlerinde direktörlüğe yükselen 17 yıllık bir kariyer hayatı geçirmiştir.

Zaman içerisinde beyaz yaka olmanın getirdiği sağlık sorunları, kas ve eklem ağrıları gibi şikayetler sonucunda yoga ile tanışan K5, kendisine çok iyi geldiğini keşfetmesi sebebi ile ilgisini derinleştirmiş, çeşitli eğitimler almış ve özel merkezlerde yoga eğitmenliğine başlamıştır. Bir yandan kurumsal şirketlere eski kariyer alanında danışmanlık vermeye devam eden K5, yakın zamanda kendi yoga stüdyosunu açmıştır ve kariyerini bu alanda severek sürdürmektedir.

Katılımcı 6 (K6)'nın Profili

K6, 36 yaşında bir kadındır. Annesini çok küçükken kaybetmiş, akrabaları ve üç kardeşi ile birlikte büyümüştür. Çocukluk döneminde önünde rol model olarak "iş kadını" olmak isteyen bir ablası vardır. K6, bir evlilik gerçekleştirmiş ve sonrasında boşanmıştır. 5 yaşında bir erkek çocuğu vardır.

Üniversitede sosyoloji bölümü okumuş, psikoloji bölümüne yatay geçiş yapamadığı için yandal yapmayı tercih etmiştir. Mezun olduktan yıllar sonra, kariyer geçişini eğitim koluyla destekleyebilmek için tekrar psikoloji lisans eğitimine başlamış; onu tamamladıktan sonra da uygulamalı psikoloji alanında yüksek lisans yapmıştır.

Üniversite eğitiminin (sosyoloji) son yıllarında stajlarla başladığı insan kaynakları kariyerini çeşitli özel firmalarda 6 yıl boyunca sürdürmüştür.

Eşinin işi dolayısıyla küçük bir şehre taşındıkları için işinden ayrılan K6, burada oğlunu büyütmeye başlamıştır. Oğlu için yeterli sosyal çevre edinemeyen ve oğlunun yalnız bir çocuk olarak büyümesini istemeyen K6, "tamamen evladı için giriştiğini" ifade ettiği bir oyun grubu kurmaya karar vermiş ve fikrini hayata geçirmiştir. Daha sonra büyük bir şehre taşınan K6, çok sevdiği bu alanda gelişebilmek için psikolojide lisans ve yüksek lisans eğitimi almıştır. Şimdilerde bir terapist ve oyun atolyesi sahibi olarak kariyerini sürdürmektedir.

Katılımcı 7 (K7)'nin Profili

K7, 60 yaşındadır. Örneklem grubu kriteri 30-55 yaş aralığı olmasına rağmen; kariyer geçişi yaptığı yaşlarda bu standardı sağladığından dolayı çalışmaya dahil edilmesinde sakınca görülmemiştir. K7, ev hanımı bir annenin ve müteahhit bir babanın kızıdır. Bir erkek kardeşi vardır. Hiç evlenmemiştir ve çocuğu yoktur.

Ailesinin etkisiyle üniversitede inşaat mühendisliği bölümünü okumuş ve mezun olduktan sonra aile mesleğini devam ettirmiştir. Çeşitli kurum ve kuruluşlarda 13 yıl boyunca inşaat ve proje mühendisi olarak çalışmıştır.

Yaşadığı çeşitli sağlık sorunlarından sonra, güzel ama stresli ve "omzuna büyük sorumluluk yükleyen" bir iş olarak tanımladığı proje mühendisliğine tekrar dönmek istemeyen K7, ortağı ile butik bir kıyafet mağazası işletmeye başlamıştır. Butik işletmeciliğini 20 yıl devam ettirdikten sonra, günümüzden 3 yıl önce, emekli olmayı tercih ederek çalışma hayatını noktalamıştır.

Katılımcı 8 (K8)'in Profili

K8, 36 yaşında İstanbul doğumlu bir kadındır. Ev hanımı bir annenin ve esnaf bir babanın iki çocuğundan biridir. Bir erkek kardeşi vardır. Evli ve ilkokul yaşlarında bir kız çocuk annesidir.

Kendini analitik yönü güçlü ve başarılı bir öğrenci olarak tanımlayan K8, üniversitede bilgisayar mühendisliği eğitimi almıştır. Bölümünü çok severek ve keyifle okuduğunu ifade etmiştir. Mezun olduktan sonra çeşitli özel kurumlarda bilgisayar mühendisi ve proje yöneticisi olarak çalıştığı kariyerini 11 yıl boyunca devam ettirmiştir.

Yoğun stresli iş ortamı, fiziksel yorgunluk, ailesine –özellikle çocuğuna- yeterince zaman ayıramama, mesaiye gereğinden fazla zaman harcama gibi memnuniyetsizlikler sebebiyle işinden ayrılmayı tercih etmiş ve eşinin girişimciliğiyle başlatmış olduğu organik ürünler satan işletmelerinde çalışmaya başlamıştır. İşletmecilik kariyerini 6 yıldır severek devam ettirmektedir.

Katılımcı 9 (K9)'un Profili

K9, 54 yaşında İstanbul doğumlu bir kadındır. Ev hanımı bir annenin ve güvenlik çalışanı bir babanın en küçük çocuğudur. İki abisi vardır. Evlidir ve biri lise, biri üniversite öğrenmimi gören iki kız annesidir.

Meslek lisesi mezunu olduğu için üniversitede güzel sanatlar fakültesini seçtiğini söyleyen K9, lisans eğitimini tekstil bölümü okuyarak tamamlamıştır. Mezun olduktan hemen sonra tekstil alanında başladığı çalışma hayatını 22 yıl boyunca başarılı bir şekilde sürdürmüştür. Özel sektör kariyerini bir şirketin genel müdür yardımcısı olarak noktalamıştır.

K9, çalışma hayatına devam etmek istemesine rağmen işinden ayrılmasının sebeplerinin; en son çalıştığı şirketin işleyişinde çeşitli bozulmalar, 22 yılın sonunda işin artık rutinleşmesi ve kendisine bir şey katmadığını hissetmesi gibi faktörler olduğunu ifade etmektedir. Bu sebeple karşısına çıkan bir teklifi değerlendirmiş ve özel bir üniversitede öğretim görevlisi olmuştur. Günümüzde bir yandan akademik kariyerini sürdürürken bir yandan doktora eğitimine devam etmektedir.

Katılımcı 10 (K10)'un Profili

K10, 43 yaşındadır. Ev hanımı bir annenin ve esnaf bir babanın iki çocuğundan biridir. Bir erkek kardeşi vardır. Bir evlilik geçirmiş ve eşinden boşanmıştır. İki yetişkin kızı ile birlikte yaşamaktadır.

Maddi olarak zor bir çocukluk geçirdiğini söyleyen K10, üniversitede ekonomik kaygılar sebebiyle fizik bölümünü seçmiştir. Zor ve az tercih edilen bir alan olduğu için eğitimi sırasında özel ders vererek harçlığını çıkarabileceğini düşündüğünü ve böyle bir tercih yaptığını ifade etmektedir.

K10, mezun olduktan sonra özel ders vermenin yanında, çeşitli okul ve dersanelerde çalışarak 11 yıl boyunca fizik öğretmenliği yapmıştır.

Dönemin siyasi sıkıntıları sebebi ile okullarda fizik kariyerine devam edemeyen K10, ticaretle uğraşmaya başlamış ve 5 sene boyunca tekstil ve züccaciye dükkanı işletmiştir. Bunun planlı bir kariyer tercihi olmadığını, dükkanda çalışmayı "evden bir çıkış yolu" olarak gördüğünü, ve bu süreçte fırsat buldukça özel fizik dersleri vermeye devam ettiğini söylemiştir. Ticaretin kendisine göre olmadığını fark eden K10, evliliğinin bozulması, annesinin vefatı gibi çok zorlu bir dönemin sonunda eşinden ayrılmış ve dükkanını kapatmıştır.

Bütün hayatı boyunca insanlara yardım edebileceği bir işte çalışmayı arzuladığını dile getiren K10, 6 senedir çocuklarla ilgilenen bir yardım kuruluşunda koordinatörlük yapmaktadır.

Katılımcı 11 (K11)'in Profili

36 yaşındaki K11, yabancı asıllı bir Türk vatandaşıdır. Ev hanımı bir annenin ve mühendis bir babanın tek kızıdır. Eğitim konusunda kendisini her zaman destekleyen bir ailesi olduğunu ifade eden K11, çocukluk ve gençlik yıllarını Türkiye'nin komşu ülkelerinden biri olan memleketinin büyük şehirlerinde geçirmiştir.

Ülkesindeki özel bir üniversitede bilgisayar mühendisliği bölümünden mezun olduktan sonra babasının inşaat şirketinde çalışma hayatına başlamıştır. Bilgisayar başında sabit olarak çalışmayı kendisine uygun bulmamış ve burada proje yönetimi ile ilgili görevler almayı tercih etmiştir. "Patron kızı" algısının şirket içinde kendisini zorladığını ifade eden K11, daha sonra farklı bir şirkete geçerek proje yönetimi ve planlama üzerine çalışmaya 4 yıl kadar daha devam etmiştir. Bu süreçte yüksek lisans (MBA) eğitimi almıştır.

K11, ülkesindeki ekonomik koşulların bozulması sebebi ile Türkiye'ye gelmiştir. İşletme alanında doktora eğitimi görmektedir. Yabancı uyruklu olmasından dolayı uzunca bir süre iş bulmakta zorlanan K11, iki arkadaşının İstanbul'da açacakları kafelerine ortak olma teklifini kabul etmiştir. Ekonomik sıkıntılar ve ortaklarıyla uyumsuzluk sebepleriyle 3 yıl sürdürdüğü kafe işletmeciliği deneyimini, hayatını değiştiren bir dönüm noktası olarak tanımlamaktadır. Bu süreçte, müşteri ilişkilerinde ne kadar iyi olduğunu, kendi işini yapmanın ne kadar keyifli olduğunu keşfetmiştir. Eşiyle de kafe sayesinde tanışıp evlenmiştir. K11, kafe deneyiminin, ileride yapacağı iş ile ilgili düşüncelerini şekillendirdiğini ifade etmektedir. Günümüzde doktora öğrencisi olarak eğitimini sürdüren K11, gelecekte tekrar kendi işleteceği bir kafe açmak istemektedir.

Katılımcı 12 (K12)'nin Profili

K12, 47 yaşındadır. Ev hanımı bir annenin ve tekstil ile uğraşan bir babanın kızıdır. Bir kız kardeşi vardır. Eşinden ayrılmıştır. Üniversite eğitimi gören kızı ve lise eğitimi gören oğlu ile birlikte yaşamaktadır.

K12, ailesinin yurtdışında tekstil ve moda eğitimi almasını istemesine rağmen, duygusal ilişkisi sebebiyle Türkiye'de kalmayı tercih ederek Fransız Dili ve Edebiyatı okumuştur. Bölüm tercihini, Fransız lisesi çıkışlı olmasına ve puanının yetmesine bağlamaktadır. Kariyer planlarının, küçüklüğünden itibaren babasının işini devam ettirmek üzerine çizildiğini ifade eden K12, mezun olduktan sonra aile şirketlerinde

çalışmaya başlamıştır. Burada kariyerini tasarım, satış, pazarlama, ürün yönetimi gibi birçok alanda 25 sene boyunca başarıyla devam ettirmiş ve şirketlerinin başarılı noktalara gelmesine büyük katkıda bulunmuştur.

Kendisini "işkolik" olarak nitelendiren K12, yoğun iş temposu, aile şirketini yönetmenin getirdiği ilave stres, yorgunluk ve sağlık sorunları gibi sebeplerle işinden ayrılmayı tercih etmiştir.

Kişisel olarak çiçeklere ilgi duyduğunu ve ilgilenmekten büyük keyif aldığını ifade eden K12, hobisini yeni kariyerine dönüştürmeye karar vermiştir. Son yıllarda; çiçek düzenlemek, tasarım workshopları düzenlemek, çeşitli özel işletmelere tasarım danışmanlığı vermek gibi işlerle meşgul olmaktadır.

Katılımcı 13 (K13)'ün Profili

K13, 35 yaşındadır. Lojistik şirketi kurup işletmiş bir annenin ve doktor bir babanın kızıdır. Ailesinin tek çocuğudur. Evlidir ve çocuğu yoktur.

Üniversite eğitimini yurtdışında işletme alanında tamamlamıştır. Eğitimini bitirdikten sonra Türkiye'ye dönmüş ve annesinin şirketinde çalışmaya başlamıştır. K13, annesi ile babasının ayrı olduğunu, eğitim hayatı başta olmak üzere her konuda en büyük destekçisinin annesi olduğunu, bu sebeple de annesine karşı büyük bir gönül borcu hissettiğini ifade etmiştir. Sosyal çevresinden yönelen beklentiler ve hissettiği vefa borcu, kariyerini annesinin şirketinde devam ettirmesi yönünde bir baskı yaşamasına sebep olmuştur. Kendisine hiç uygun bir iş olmadığından dolayı lojistik alanında yalnızca 4 yıl çalışabildikten sonra sevdiği bir alana geçerek, çeşitli kültür sanat projelerinde koordinatörlük yapmaya başlamıştır.

Günümüzde, eşi ile birlikte kurduğu eğlence faaliyetleri ve etkinlik pazarlama şirketini yönetmektedir. İlave olarak yine eşi ile birlikte ortaya çıkardıkları başarılı bir seyahat ve etkinlik websitesinin (blog) yönetimi ile ilgilenmektedir.

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad	Sena Göktürk
Doğum Tarihi	01.09.1991
Doğum Yeri	İstanbul
Üniversite	İstanbul Ticaret Üniversitesi – Psikoloji (2013)
Yüksek Lisans	Yıldız Teknik Üniversitesi – İnsan Kaynakları Yönetimi (2019)