



T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ROMANTİK İLİŞKİ DENEYİMLERİNİN MESLEK SEÇİMİ VE
KARİYER KARARLARINA YANSIMASI: FENOMENOLOJİK BİR
ARAŞTIRMA

NAZMİYE KAZKONDU

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ EDA ÇÜRÜKVELİOĞLU KÖKSAL

BARTIN-2025



T.C.

**BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**ROMANTİK İLİŞKİ DENEYİMLERİNİN MESLEK SEÇİMİ VE KARIYER
KARARLARINA YANSIMASI: FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nazmiye KAZKONDU

JÜRİ ÜYELERİ

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Eda ÇÜRÜKVELİOĞLU KÖKSAL
Üye : Dr. Öğr. Üyesi Fatma Zehra ÜNLÜ KAYNAKÇI
Üye : Dr. Öğr. Üyesi Eyup ZORLU

BARTIN-2025

KABUL VE ONAY

Nazmiye KAZKONDU tarafından hazırlanan “ROMANTİK İLİŞKİ DENEYİMLERİNİN MESLEK SEÇİMİ VE KARIYER KARARLARINA YANSIMASI: FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA” başlıklı bu çalışma, 19.11.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Fatma Zehra ÜNLÜ KAYNAKÇI

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Eda ÇÜRÜKVELİOĞLU KÖKSAL

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Eyup ZORLU

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitimi Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../20... tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Zafer CEYLAN
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Dr. Öğr. Üyesi Eda ÇÜRÜKVELİOĞLU KÖKSAL danışmanlığında hazırlamış olduğum “ROMANTİK İLİŞKİ DENEYİMLERİNİN MESLEK SEÇİMİ VE KARIYER KARARLARINA YANSIMASI: FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

19.11.2025

Nazmiye KAZKONDU

YAPAY ZEKÂ KULLANIMINA İLİŞKİN BEYAN

☐ Tez yazım sürecinde yapay zekâ tabanlı araçlardan **faydalanmadım**.

☒ Tez yazım sürecinde yapay zekâ tabanlı araçlardan **faydalandım**. Bu kapsamda, yapay zekâ destekli araçların kullanımına ilişkin aşağıdaki hususları beyan ederim:

1. Bu çalışmada, yalnızca bilimsel üretim sürecini desteklemek amacıyla yapay zekâ tabanlı araçlardan yararlanılmış olup; kullanılan araçların işlevi, katkı düzeyi ve sınırları açık biçimde eklerde belirtilmiştir. Bu kapsamda kullanılan yapay zekânın kapsamı hipotez geliştirme, teorik tartışma ve yorumlama gibi üst düzey beceri, deneyim ve uzmanlık gerektiren aşamaları içermemektedir.
2. Yapay zekâ kullanımı, çalışmanın özgünlüğüne, bilimsel etik kurallarına ve ilgili mevzuata aykırı olmayacak biçimde gerçekleştirilmiştir.
3. Usulsüz yapay zekâ kullanımı (örneğin: kaynak göstermeksizin metin üretimi, otomatik içerik üretiminin özgün eser gibi sunulması, yanıltıcı kaynak gösterimi vb.) tarafımdan kesinlikle yapılmamıştır.
4. Çalışmanın hazırlanmasında kullanılan yapay zekâ araçları ve işlevleri ekte sunulan tabloda ayrıntılı olarak belirtilmiş olup bu kullanım danışman öğretim üyesinin bilgisi dahilinde gerçekleştirilmiştir.
5. Yukarıda yer alan beyanımın gerçeğe aykırı olduğunun tespiti hâlinde, yükseköğretim mevzuatı, ilgili etik kurallar ve Bartın Üniversitesi disiplin mevzuatı çerçevesinde hakkımda yaptırım uygulanabileceğini bildiğimi ve bu sonuçları kabul ettiğimi taahhüt ederim.

19.11.2025

Nazmiye KAZKONDU

ÖN SÖZ

Lisansüstü eğitim sürecim benim için hem öğretici hem de keyifli bir dönemdi. Öncelikle akademik rehberliği, sürekli desteği, sabrı ve daha iyi bir araştırmacı olmayı öğrenirken bana eşlik ettiği için danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Eda ÇÜRÜKVELİOĞLU KÖKSAL'a teşekkür ederim. Detaylı yorumları ve geri bildirimleri sayesinde hiçbir kitapta veya derste öğrenemeyeceğim birçok değerli şey öğrendim. Mesafe gözetmeksizin bana rehberlik etme ve destek olma konusundaki özverisi için Doç. Dr. Sinem TARHAN'a da teşekkür ederim. Ayrıca, tezime değerli katkıları ve ilham verici yorumları için jüri üyelerim Dr. Öğr. Üyesi Fatma Zehra ÜNLÜ KAYNAKÇI ve Dr. Öğr. Üyesi Eyup ZORLU'ya teşekkür ederim.

Bu yolculuk boyunca her zaman yanımda olan aileme sağladıkları huzur, destek ve hayatıma kattıkları farkındalıklar için sonsuz teşekkür ederim. Ayrıca tezimin her aşamasında katkısı bulunan, teze katılım sağlayan ve tez sürecinde benden desteklerini esirgemeyen herkese şükranlarımı sunarım.

Son olarak, eğitimim boyunca bana verdikleri destek için Bartın Üniversitesi'ne teşekkür ederim.

Nazmiye KAZKONDU

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ROMANTİK İLİŞKİ DENEYİMLERİNİN MESLEK SEÇİMİ VE KARIYER KARARLARINA YANSIMASI: FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA

Nazmiye KAZKONDU

Bartın Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Eda ÇÜRÜKVELİOĞLU KÖKSAL

Bartın-2025, sayfa: 93

Bu çalışmanın amacı, bireylerin meslek seçimi ve kariyer kararı verme süreçleri ile ilişkili olarak romantik ilişkileri nasıl deneyimlediklerini ve anlamlandırdıklarını araştırmaktır. Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni çerçevesinde yürütülmüştür. Çalışma grubu, 26-53 yaş aralığında, 11'i kadın ve 8'i erkek olmak üzere 19 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme, kartopu örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılarak belirlenmiştir. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Veriler, görüşme sorularını esas alan tematik yapı ve kodlar çerçevesinde analiz edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan dokuz tema; meslek seçiminde etkili olan faktörler, romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisi, romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisi, romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımaları, romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımaları, romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinde mesleki karar sürecini yeniden değerlendirme, romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinde kariyer karar sürecini yeniden değerlendirme, romantik ilişkilerin gelecekteki kariyer kararlarına etkisi, romantik ilişki etkisiyle kariyerinde değişiklik yapmak isteyenlere öneriler şeklindedir.

Araştırma sonuçları, romantik ilişkilerin bireylerin meslek seçimi ve özellikle kariyer kararları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Partnerin destekleyici tutumu meslek seçimi ve kariyer kararlarını olumlu yönde etkilerken, partnerin kısıtlayıcı ve engelleyici tutumu bu kararları olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Romantik ilişkilerde özellikle evlilik ve çocuk sahibi olmanın kariyer kararlarında güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Evlilik ve çocuk sahibi olmanın etkisi, kadın katılımcıların kariyer kararlarında; çocuk bakımı ve ev içi sorumluluklar ile coğrafi yer değişikliği sonucu ortaya çıkan fırsat kayıpları nedeniyle kesintilere yol açarken, erkek katılımcıların kariyer kararlarında ise çocuk bakımında partneri destekleme ve gelir sağlayıcı rolleri üstlenme nedeniyle belirleyici olmaktadır. Romantik ilişki etkisiyle alınan geçmiş kararların yeniden değerlendirilmesi sonucunda, katılımcıların çoğunluğunun önceden verdikleri kariyer kararlarını sürdürme eğiliminde olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, kariyer kararı, meslek seçimi, romantik ilişki

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

THE REFLECTION OF ROMANTIC RELATIONSHIP EXPERIENCES ON OCCUPATIONAL CHOICE AND CAREER DECISIONS: A PHENOMENOLOGICAL RESEARCH

Nazmiye KAZKONDU

Bartın University

Graduate School

Department of Educational Sciences

Thesis Advisor: Assist. Prof. Dr. Eda ÇÜRÜKVELİOĞLU KÖKSAL

Bartın-2025, pp: 93

The purpose of this study is to investigate how individuals experience and make sense of romantic relationships in relation to their occupational choice and career decision-making processes. The research was conducted within the framework of phenomenology, one of the qualitative research methods. The working group consists of 19 participants aged between 26 and 53, including 11 women and 8 men. Participants were selected using purposive sampling methods, including criterion sampling, snowball sampling, and maximum diversity sampling. Data were collected using a semi-structured interview form. The data analyzed within the framework of thematic structures and codes based on the interview questions. The analysis of the data revealed nine themes: factors influencing career choice, the impact of romantic relationships on career choice, the impact of romantic relationships on career decisions, the reflection of the impact of romantic relationships on career choice on satisfaction levels, the reflection of the impact of romantic relationships on career decisions on satisfaction levels, reevaluating the professional decision-making process in the impact of romantic relationships on career choice, reevaluating the career decision-making process in the impact of romantic relationships on career decisions, the impact of romantic relationships on future career decisions, and recommendations for those who wish to make changes in their career due to the impact of romantic relationships.

Research findings reveal that romantic relationships have a decisive influence on individuals' career choices and, in particular, career decisions. A supportive attitude from a partner positively influences career choices and decisions, while a restrictive and obstructive attitude from a partner can negatively impact these decisions. Romantic relationships, especially marriage and parenthood, have been found to have a strong influence on career decisions. The impact of marriage and having children leads to interruptions in female participants' career decisions due to childcare and household responsibilities, as well as the loss of opportunities resulting from moving to another city, while it determines male participants' career decisions due to supporting their partner in childcare and assuming income-generating roles. As a result of the re-evaluation of past decisions made under the influence of romantic relationships, it was determined that most of the participants tended to continue with the career decisions they had previously made.

Keywords: Career, career decision, career choice, romantic relationship.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	ii
BEYANNAME	iii
YAPAY ZEKÂ KULLANIMINA İLİŞKİN BEYAN	iv
ÖN SÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii
TABLolar DİZİNİ.....	xiv
EKLER DİZİNİ.....	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xvi
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı ve Araştırma Sorusu	2
1.3 Araştırmanın Önemi.....	3
1.4 Tanımlar	4
2. LİTERATÜR ÖZETİ.....	5
2.1 Kariyer ve Kariyer Kararı.....	5
2.2 Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler	5
2.2.1 Psikolojik Faktörler	6
2.2.1.1 Yetenek.....	6
2.2.1.2 Çoklu Zekâ.....	6
2.2.1.3 İlgi	7
2.2.1.4 Kişilik Özellikleri.....	7
2.2.1.5 Meslek Değerleri.....	7
2.2.2 Sosyolojik Faktörler	8
2.2.2.1 Aile	8
2.2.2.2 Sosyoekonomik Sınıf	9
2.2.3 Cinsiyet.....	9
2.2.4 Ekonomik ve Politik Faktörler	10
2.3 Romantik İlişkiler	10
2.4 Romantik İlişkiler ve Kariyer.....	11

2.5 Kuramsal Çerçeve.....	12
2.5.1 Bağlamsal Eylem Kuramı	12
2.5.2 Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı.....	14
2.6 İlgili Araştırmalar.....	15
3. MATERYAL VE METOT	19
3.1 Araştırmanın Modeli	19
3.2 Çalışma Grubu	19
3.3 Veri Toplama Aracı.....	22
3.4 Veri Toplama Süreci.....	23
3.5 Verilerin Analizi.....	24
3.6 Güvenilirlik.....	26
3.6.1 İnandırıcılık	26
3.6.2 Aktarılabilirlik	27
3.6.3 Tutarlılık	28
3.6.4 Doğrulanabilirlik.....	28
3.7 Araştırmacının Rolü	29
3.8 Çalışmanın Sınırlılıkları.....	29
4. BULGULAR	31
4.1 Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörlere İlişkin Bulgular	31
4.2 Romantik İlişkilerin Meslek Seçimine Etkisine İlişkin Bulgular	34
4.3 Romantik İlişkilerin Kariyer Kararlarına Etkisine İlişkin Bulgular	37
4.4 Romantik İlişkilerin Meslek Seçimine Etkisinin Memnuniyet Durumu Üzerindeki Yansımalarına İlişkin Bulgular	41
4.5 Romantik İlişkilerin Kariyer Kararlarına Etkisinin Memnuniyet Durumu Üzerindeki Yansımalarına İlişkin Bulgular	42
4.6 Romantik İlişkilerin Meslek Seçimine Etkisinde Mesleki Karar Sürecini Yeniden Değerlendirmeye İlişkin Bulgular	46
4.7 Romantik İlişkilerin Kariyer Kararlarına Etkisinde Kariyer Karar Sürecini Yeniden Değerlendirmeye İlişkin Bulgular	47
4.8 Romantik İlişkilerin Gelecekteki Kariyer Kararlarına Etkisine İlişkin Bulgular	50
4.9 Romantik İlişki Etkisiyle Kariyerinde Değişiklik Yapmak İsteyenlere Yönelik Önerilere İlişkin Bulgular	53

5. TARTIŞMA.....	57
5.1 Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörlere İlişkin Bulguların Tartışılması	57
5.2 Romantik İlişkilerin Meslek Seçimine Etkisine İlişkin Bulguların Tartışılması ..	59
5.3 Romantik İlişkilerin Kariyer Kararlarına Etkisine İlişkin Bulguların	
Tartışılması.....	62
5.4 Romantik İlişkilerin Meslek Seçimine Etkisinin Memnuniyet Durumu	
Üzerindeki Yansımalarına İlişkin Bulguların Tartışılması	66
5.5 Romantik İlişkilerin Kariyer Kararlarına Etkisinin Memnuniyet Durumu	
Üzerindeki Yansımalarına İlişkin Bulguların Tartışılması	67
5.6 Romantik İlişkilerin Meslek Seçimine Etkisinde Mesleki Karar Sürecini	
Yeniden Değerlendirmeye İlişkin Bulguların Tartışılması	71
5.7 Romantik İlişkilerin Kariyer Kararlarına Etkisinde Kariyer Karar Sürecini	
Yeniden Değerlendirmeye İlişkin Bulguların Tartışılması	72
5.8 Romantik İlişkilerin Gelecekteki Kariyer Kararlarına Etkisine İlişkin	
Bulguların Tartışılması.....	73
5.9 Romantik İlişki Etkisiyle Kariyerinde Değişiklik Yapmak İsteyenlere Yönelik	
Önerilere İlişkin Bulguların Tartışılması	73
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	76
6.1 Sonuç.....	76
6.2 Uygulamaya Yönelik Öneriler	77
6.3 Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler	78
KAYNAKLAR.....	80
BİBLİYOGRAFYA.....	88
EKLER	89
ÖZGEÇMİŞ	93

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
<u>No</u>	<u>No</u>
3.1: Veri analiz sarmalı	25



TABLÖLER DİZİNİ

Tablo	Sayfa
No	No
3.1: Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler.....	21
4.1: Meslek seçiminde etkili olan faktörler	32
4.2: Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisi.....	35
4.3: Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisi	38
4.4: Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımaları	41
4.5: Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımaları	43
4.6: Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinde mesleki karar sürecini yeniden değerlendirme.....	46
4.7: Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinde kariyer karar sürecini yeniden değerlendirme.....	48
4.8: Romantik ilişkilerin gelecekteki kariyer kararlarına etkisi	51
4.9: Romantik ilişki etkisiyle kariyerinde değişiklik yapmak isteyenlere öneriler	54

EKLER DİZİNİ

Ek	Sayfa
No	No
Ek 1. Yapay zekâ kullanım tablosu.....	89
Ek 2. Yarı yapılandırılmış görüşme formu	90
Ek 3. Etik kurul onay belgesi	91
Ek 4. Bilgilendirilmiş gönüllü onam formu	92



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

KISALTMALAR

E	: Erkek katılımcı
f	: Frekans
K	: Kadın katılımcı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu



1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı ve araştırma sorusu, araştırmanın önemi açıklanmaktadır. Bölüm sonunda ise araştırmada yer alan terimlere ilişkin tanımlar sunulmaktadır.

1.1 Problem Durumu

Kariyerle ilgili kararlar, bireylerin hayatları boyunca aldıkları en önemli kararlardan biridir (Gati vd., 2020). Kariyer kararı, bireyin farklı kariyer alternatiflerini değerlendirerek kendisi için en uygun olan kariyer seçeneğini belirlemesidir (Gati ve Asher, 2001). Bu kararlar, bir meslek seçimi ve buna bağlı eğitim, sonrasında bir işe girme, işe devam etme ya da farklı bir işe geçiş yapma, ne zaman ve nasıl emekli olunacağı ve aynı zamanda hangi resmi ve resmi olmayan ileri eğitimlerin alınacağı gibi hususları kapsamaktadır (Kulcsár vd., 2020; Gati ve Kulcsár, 2021). Kariyerle ilgili kararlar, bireylerin yaşam tarzlarını ve hem kişisel hem de mesleki doyumlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Amir ve Gati, 2006).

Kariyer gelişimi, bireyin amaçları ile içinde bulunduğu sosyal bağlamın karşılıklı etkileşimi sonucunda, sosyal anlam kazanan bir eylem sistemi olarak ele alınmaktadır (Young ve Collin, 2004). Kariyer, bireylerin sosyal bağamları ve diğer insanlarla etkileşim hâlinde gerçekleştirdiği eylemler sonucunda oluşmaktadır (Young, 2019). Kariyer üzerine gerçekleştirilen güncel araştırmalar kariyer ve ilişkilerin birbiri ile bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır (Phillips vd., 2001; Schultheiss vd., 2001; Manning vd., 2009; Kvitkovičová vd., 2017). Örneğin, Manning vd. (2009) tarafından yapılan bir çalışmada, erken yetişkinlik dönemi gibi iş hayatına geçişi kapsayan yaşam evrelerinde romantik ilişkilerin bireylerin kariyer süreçlerindeki belirleyici rolü vurgulanmıştır. Kvitkovičová vd. (2017) tarafından yapılan iki yıllık boylamsal çalışmada, romantik partnerin genç yetişkinlerin kariyer karar verme sürecinde en belirleyici bağlanma figürü olduğu belirlenmiştir.

Literatür incelendiğinde, romantik ilişkilerin bireylerin kariyer kararları üzerinde hem destekleyici hem de sınırlandırıcı rolünün olduğu söylenebilir. Örneğin, erken yetişkinlik döneminde romantik partnerlerin, motivasyon ve destek sağlayarak bireylerin eğitim ve

kariyer hedeflerini güçlendirebileceği, öte yandan kariyer hedeflerinden uzaklaşmalarına yol açabilecek bir dikkat dağıtıcı da olabileceği belirlenmiştir (Manning vd., 2009). Benzer biçimde, Kornblum vd. (2021) tarafından yürütülen çalışma, romantik ilişkilerin bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırabileceğini ancak partnerler arasındaki yüksek hedef çatışmasının bu olumlu etkiyi azaltabileceğini göstermektedir. Özellikle eşlerin karşılıklı tutumları, uzun dönemli kariyer sonuçları üzerinde etkili olabilmektedir. Bu bağlamda Stone ve Lovejoy (2004), yüksek eğitilmiş kadınlarla gerçekleştirdiği nitel çalışmada, kadınların yaklaşık üçte ikisinin eşlerinin çalışmayı bırakma kararında önemli bir rol oynadığını bildirmiştir. Kadınların işlerini bırakma kararının, eşlerin yoğun kariyerleri, ev işleri ve çocuk bakımına sınırlı katkısı ile gelir ve kariyer önceliklerinden dolayı kadınların kendi kariyerlerini ikincil görmeleriyle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu, romantik ilişkilerde partner/eş desteği eksikliğinin bireylerin kariyerini sürdürmede sınırlandırıcı bir rolünün olabileceğini göstermektedir.

Ülkemizde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan araştırma sonucunda toplumun sosyokültürel yapısı ve istihdam oranlarına yönelik veriler elde edilmektedir. Elde edilen son istatistiksel verilerin bir arada değerlendirilmesi, kariyer ve romantik ilişkiler arasındaki ilişkiyi görmek açısından bir kaynak sunmaktadır. Yapılan son araştırmalara göre Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı %35,9 iken, erkeklerde bu oran %71,5’tir. Ayrıca ortalama ilk evlenme yaşı kadınlarda 26, erkeklerde ise 28 olarak rapor edilmiştir (TÜİK, 2025). Veriler incelendiğinde, özellikle erkeklere kıyasla kadınların iş gücüne katılım oranının azlığı, toplumsal cinsiyet rollerinin iş hayatına bir yansıması ve kadınların kariyerlerinin evlilik ve aile gibi bağlamlardan etkilenmesinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bu doğrultuda Güven (2022) tarafından yapılan çalışma, Türkiye’de çalışan kadınların anne olduktan sonra işlerinden ayrılma kararlarının kişisel bir seçimden çok toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, çocuk bakım sorumluluklarının kadınlara yüklenmesi, mevcut devlet politikaları ve annelik ideolojisi gibi sosyal, yapısal ve kültürel faktörlerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır.

1.2 Araştırmanın Amacı ve Araştırma Sorusu

Bu fenomenolojik çalışmanın amacı, bireylerin meslek seçimi ve kariyer kararı verme süreçleri ile ilişkili olarak romantik ilişkileri nasıl deneyimlediklerini ve anlamlandırdıklarını araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda “Katılımcıların romantik

ilişkilerinin meslek seçimi ve kariyer kararlarına etkisine dair yaşantı ve deneyimleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranacaktır.

1.3 Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, bireylerin meslek seçimi ve kariyer kararı verme süreçleri ile ilişkili olarak romantik ilişkileri nasıl deneyimledikleri ve anlamlandırdıklarını nitel ve fenomenolojik bir yaklaşımla derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Literatürde bireylerin meslek seçimi ve kariyer kararı verme süreçleri ile ilişkili olarak romantik ilişkileri nasıl deneyimlediklerini ve anlamlandırdıklarına ilişkin yürütülen, doğrudan katılımcı deneyimlerini ortaya koyan nitel çalışmalar uluslararası literatürde sınırlı düzeyde iken ulusal alan yazınında ise araştırmacının ulaşabildiği kaynaklar dahilinde yoktur. Bu çalışmanın nitel olarak yürütülmesi ve doğrudan katılımcı deneyimlerini yansıtarak katılımcıların bu süreçlere yükledikleri anlamları ortaya koyması açısından ulusal alan yazınına özgün bir katkı sağlamayı hedeflenmektedir.

Bu çalışma, Bağlamsal Eylem Kuramı ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temel alınarak yürütülmektedir. Bu doğrultuda, bireylerin meslek seçimi ve kariyer kararı verme süreçleri ile ilişkili olarak romantik ilişkileri nasıl deneyimledikleri ve anlamlandırdıklarına ilişkin elde edilen bulguların, iki farklı kuram çerçevesinde ele alınarak derinlemesine tartışılması hem kuramsal hem de uygulamaya yönelik olarak önemli katkılar sunması beklenmektedir. Özellikle bu kuramların farklı örneklem gruplarında ve kültürel özelliklerde incelenerek uygulanabilirliklerine dair verilerin elde edilmesi kuramların uygulama alanlarına yönelik bir zenginleşme olarak değerlendirilebilir.

Ayrıca, elde edilen bulguların kariyer danışmanlığı, aile ve çift danışmanlığı alanında çalışan araştırmacılara, uygulayıcılara yol gösterici olması beklenmektedir. Halihazırda mesleğini seçmiş bireylerin deneyimlerinden elde edilen bulguların, alandaki araştırmacılar için yeni tartışmalara kapı aralaması, uygulayıcılara ise romantik ilişki davranışlarının kariyer süreci ile ilişkisini anlamaya yönelik daha derinlikli bir çerçeve sunması beklenmektedir.

1.4 Tanımlar

Çalışmada yer alan terimlerin tanımları aşağıda açıklanmaktadır.

Kariyer: Bireylerin yaşam boyunca sosyal çevreleriyle etkileşimleri sırasında gerçekleştirdikleri amaç odaklı eylemler bütünüdür (Young, 2019).

Kariyer kararı: Bireyin kariyeriyle ilgili tercihinin sosyal etkileşimler içinde ve amaç odaklı eylemler bütünü kapsamında gerçekleşmesi sürecidir (Young, 2019). Kariyer kararı, bireyin farklı kariyer alternatiflerini değerlendirerek kendisi için en uygun olan kariyer seçeneğini belirlemesidir (Gati ve Asher, 2001).

Meslek seçimi: Bireyin mevcut meslekler arasından başarabileceğine inandığı hem maddi hem de manevi fayda sağlayacağını düşündüğü bir alana yönelmesidir (Lafçi, 2018).

Romantik ilişki: Her iki tarafın isteğiyle sürdürdükleri, süreklilik gösteren ve gönüllülüğe dayalı etkileşimlerdir. Bu ilişkiler, arkadaşlıklardan farklı olarak daha yoğun duygusal özellikler taşır ve genellikle sevgi ifadeleri ile mevcut ya da beklenen cinsel davranışlarla karakterizedir (Collins vd., 2009). Romantik ilişkiler, bireyler arasında flört, birlikte yaşama, evlilik ve uzun süreli birlikteliklerle ortaya çıkan önemli bir ilişki türüdür (Hendrick ve Hendrick, 2006). Bu çalışmada demografik özellikler bağlamında romantik ilişkiler, katılımcıların medeni durumları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2. LİTERATÜR ÖZETİ

Bu bölümde, araştırma konusu ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalar gözden geçirilmektedir. Temel kavramlar, kuramsal yaklaşımlar ve mevcut bulgular özetlenmektedir.

2.1 Kariyer ve Kariyer Kararı

Super (1980, s. 282) kariyeri, “Bir kişinin yaşamı boyunca üstlendiği rollerin birleşimi ve dizisi” olarak tanımlamaktadır. Kuzgun’a (2022) göre ise kariyer, bireyin yaşamı boyunca deneyimlediği olaylar bütünü, mesleklerin ve farklı yaşam rollerinin birbirini takip etmesiyle şekillenen bir süreçtir. Bu süreç, bireyin mesleki gelişimindeki ilerleme, duraklama ve gerileme gibi durumları içerir. Birey kariyerini, karşısına çıkan farklı seçeneklerden bazılarını seçerek, bazılarını ise reddederek oluşturur. Kariyer, yaşam boyunca sürekli gelişen ve değişen bir süreç olup bireyin tek bir meslek tercihi ya da bir işe başlamasıyla sona ermemektedir (Kuzgun, 2022).

Kariyer üzerine oluşturulan güncel kuramlar, kariyer ve kariyer kararının sadece bireysel faktörlerle ilişkili olmasını değil, aksine bireyin içinde bulunduğu sosyal bağlamı ve bireyin çevresiyle etkileşiminin önemini de vurgulamaktadır. Örneğin, Bağlamsal Eylem Kuramı kariyeri, bireyin hayatındaki anlamlı eylemler bütünü olarak ele alır. Bu noktada eylemler kişinin bireysel yönelimleri ile sosyal bağlam arasında değerlendirmeler sonucu oluşan çıktılardır (Young vd., 2002). Diğer taraftan, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre kariyer gelişimi; özyeterlik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler arasındaki dinamik etkileşimlerle şekillenmektedir (Lent vd., 1994; Lent ve Brown, 1996). Buna ek olarak Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, bireyin eylemlerini destekleyen ve engelleyen çevresel ve bağlamsal faktörlerin önemine de dikkat çekmektedir (Lent vd., 2000).

2.2 Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler

Bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyen pek çok faktör bulunmakla birlikte ölçülebilir ve önemli olarak nitelendirilen faktörleri Pişkin (2021) şu şekilde sınıflandırmıştır: (1) Psikolojik faktörler (yetenek, çoklu zekâ, ilgi, kişilik özellikleri, meslek değerleri), (2)

Sosyolojik faktörler (aile, sosyoekonomik sınıf), (3) Cinsiyet, (4) Politik ve ekonomik faktörler.

2.2.1 Psikolojik Faktörler

Bu alt başlıkta bireyin kariyer gelişimini etkileyen psikolojik faktörler açıklanmaktadır.

2.2.1.1 Yetenek

Meslek seçimi sürecinde belirleyici rol oynayan temel etkenlerden biri, bireyde var olan yetenek alanı ve düzeyidir. Yetenek, genel olarak farklı alanlarda ortaya konabilen performans gücü olarak ifade edilmektedir. Ayrıca yetenek, bireyin bir işi ya da görevi başkalarına kıyasla daha çabuk ve başarılı bir biçimde gerçekleştirme yetisi olarak tanımlanmakta olup, bundan dolayı bireylerin yetenekli oldukları alanlarda öğrenme süreçlerinin daha hızlı ilerlediği ve daha yüksek başarı gösterebildiği belirtilmektedir (Pişkin, 2021).

Bireyin hem kendi yetenekleri hem de farklı mesleklerin gerektirdiği yetenekler hakkında bilgi sahibi olması, kendisini ve kendisine uygun iş alanlarını tanımlayabilmesine olanak tanıyan bir ifade gücü kazanır. Kariyer keşfi ve karar verme sürecinin bir parçası olarak görülen bu bilgiler, yalnızca kısa vadeli seçimlerde değil, tüm kariyer yaşamları boyunca da kullanılabilir (Krane ve Tirre, 2005).

2.2.1.2 Çoklu Zekâ

Gardner'e (2011) göre zekâ; bireyin bir veya birden fazla kültürde değer bulan ürün ortaya koyabilme, karşılaştığı problemleri etkili bir şekilde çözebilme ve yeni sorunları keşfetme ya da oluşturma yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Gardner'in (1983, 2011) çoklu zekâ kuramına göre zekâ türleri; sözel-dilsel zekâ, mantıksal-matematiksel zekâ, müziksel zekâ, bedensel-kinestetik zekâ, uzamsal zekâ, sosyal-kişiler arası zekâ, içsel zekâ, doğacı zekâ olarak sıralanabilir. Kariyer danışmanları, danışanlara rehberlik ederken çoklu zekâ kuramından yararlanabilir. Danışanların baskın zekâ alanlarını tespit ederek bu alanlarda ilerlemelerine katkı sağlayabilir. Aynı zamanda, danışanların güçlü yönleriyle uyumlu eğitim alanları veya meslek seçmelerine destek olabilir (Pişkin, 2021).

2.2.1.3 İlgi

İlgi, bir etkinlikten sağlanan tatmin ve memnuniyet duygusudur. Başka bir ifadeyle, bireyin bir etkinliği sevmesi ve ondan keyif almasıdır (Pişkin, 2021). İlgi, bireyin belirli faaliyetlere bilinçli olarak yönelmesi, sınırlayıcı şartlara rağmen bu faaliyetlere öncelik vermesi ve bu faaliyetleri sürdürürken heyecan ve devam etme arzusu hissetmesiyle kendini gösteren içsel bir uyarıcı olarak kabul edilebilir (Kuzgun, 2022). Bireylerin ilgilerini çeken alanlarla meşgul olması, onların mutluluk ve doyum seviyelerini artırmaktadır. Zorlayıcı olsa da bireyler sevdikleri işlere daha çok vakit ayırmak ve yüksek başarı göstermek ister (Atli, 2016). Karar süreçlerinde ilgilerin göz önünde bulundurulabilmesi için, bireylerin kendi ilgilerinin yönünü ve farklı mesleklerin gerektirdiği ilgi türlerini bilmeleri gerekmektedir (Kuzgun, 2022).

2.2.1.4 Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireyin ayırt edici, kendine has, tutarlı ve yapılandırılmış nitelikler bütünüdür. Kişilik, genetik ve biyolojik yatkınlıklar ile sosyal yaşantı ve çevresel değişikliklerin etkisiyle şekillenen gelişimsel bir süreçtir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2012). Kişiliğin çeşitli yönleri, kariyer gelişimiyle bağlantılıdır. Bireyin kariyerinin birçok unsuru (meslek seçimi, iş performansı, kariyer tatmini ve kariyer değişiklikleri gibi önemli kararlar) kısmen kişiliğinin etkisiyle belirlenir (Crant, 2006).

Kişilik özelliklerinin, bireylerin kariyer gelişiminde çeşitli şekillerde etkileri bulunmaktadır. (1) Bu özellikler, bireylerin kariyer ve iş hayatındaki düşünce, duygu ve davranışlarını etkileyen biyolojik temelli eğilimleri içerir; (2) bireyler, kişilikleriyle örtüşen ve onları destekleyen çalışma ve eğitim ortamlarını tercih eder; (3) bireyler, çevrelerini kişiliklerine daha uygun hale getirmek için değiştirme eğilimindedir; (4) çevresel deneyimler, bireylerin kişilik özelliklerini etkileyerek kişiliklerinde değişimlere yol açabilir (Brown ve Hirschi, 2013).

2.2.1.5 Meslek Değerleri

Değerler, karar alma sürecinde alternatifler arasında yönelimin belirlenmesine ve davranış ya da durumların önem derecesine göre sıralanmasına yardımcı olan kavramlar bütünüdür

(Kuzgun, 2017). Meslek değerleri ise bir bireyin çalışma yoluyla elde etmeyi beklediği ve böylece belirli iş ya da iş faaliyetlerine yönelik tercihlerini ve davranışlarını şekillendiren istenen sonuçlar bütünüdür (Nord vd., 1990, aktaran George ve Jones, 1997).

İşin anlamını ve bireylerin çalışma amaçlarını kavramada değerler temel bir öneme sahiptir. Bu ortak sosyal anlayış, bireylerin başkaları için hangi işleri planladığını ve bireylerin iş ortamına nasıl uyum sağladıklarını etkiler. Bireylerin kariyer kararlarını şekillendiren motivasyonları anlamak için değer değerlendirmesi önemli bir ereve sunar (Rounds ve Jin, 2013). Meslek değerleri, içsel mesleki değerler ve dışsal mesleki değerler olarak sınıflandırılabilir. İçsel mesleki değerler, bireylerin işlerine katılımı sırasında deneyimlediği ve işin içeriğinden kaynaklanan başarı gibi sonuçları kapsar. Dışsal mesleki değerler ise işin içeriğiyle doğrudan bağlantılı olmayan, genellikle işin sonunda elde edilen durumları ifade eder (Nord vd., 1990, aktaran George ve Jones, 1997). Başkalarına yardım etme, yaratıcılık, yetenek geliştirme ve ilgi çekici iş etkinlikleri gibi değerler içsel mesleki değerlere; kazanç, güvenlik, sosyal statü, takdir edilme, ödül gibi unsurlar ise dışsal mesleki değerlere örnek olarak gösterilmektedir (Kuzgun, 2017; Pişkin, 2021).

2.2.2 Sosyolojik Faktörler

Bu alt başlıkta bireyin kariyer gelişimini etkileyen sosyolojik faktörler açıklanmaktadır.

2.2.2.1 Aile

Bireylerin akademik başarıları ve kariyer gelişimlerinde aile yeleri bir mekanizma olarak etkilidir; ilgi alanlarının gelişimi, kariyer planlaması, karar alma ve işe ilişkin değerler aile ilişkileriyle şekillenmektedir (Kenny ve Medvide, 2013). Bu bölümde, kariyer gelişiminde ailenin rolü, bireyin kök ailesi ve kendi kurduğu aile bağlamında ele alınmıştır.

Kök aile bağlamında, bireyin kariyer gelişimi üzerinde ebeveynlerin sosyoekonomik düzeyi, kariyer tutumları ve aile içi süreçlerin (rneğin destek, otorite, özerklik) belirleyici olduğu bulunmuştur. Örneğin, Whiston ve Keller'in (2004) incelemesi, aileye ilişkin yapısal özelliklerin (ebeveynlerin eğitim düzeyi ve meslekleri, sosyoekonomik statüsü) ve süreç değişkenlerinin (destek, teşvik, bağlanma, sıcaklık, özerklik tanıma) bireylerin kariyer gelişimini etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, Metheny (2009) genç yetişkinlerle yaptığını

araştırmada, k  k aileden algılanan desteğin ve ailenin sosyoekonomik statüsünün bireylerin kariyerine ilişkin   zyeterlik inançlarını ve sonuç beklentilerini etkilediğini ortaya koymuştur.

Bireyin kendi kurduğu aile (eş ve çocuklar gibi) de kariyer gelişimi üzerinde önemli ölçüde etkili olabilmektedir. İş ve aile yaşamını uyumlu biçimde sürdürme isteği, bireylerin terfi fırsatlarını değerlendirme, coğrafi yer değişikliği ya da kariyerden ayrılma gibi konularda karar süreçlerini şekillendirebilmektedir (Beauregard, 2007). Çift gelirli çiftlerle yapılan çalışmalar, coğrafi yer değişikliği gibi kariyer kararlarının eşlerin kariyer fırsatları ve aile içerisindeki ilişki m  zakereleriyle şekillendiğini göstermektedir (Challiol ve Mignonac, 2005).

2.2.2.2 Sosyoekonomik Sınıf

Toplumlar ekonomik düzey, eğitim seviyesi, yaşam biçimi ve değer sistemleri bakımından farklılaşan sosyal sınıflardan oluşur. Bu sınıfları ayırt eden temel unsur ise ekonomik durum ve buna bağlı olarak şekillenen meslektir (Kuzgun, 2022). Ailenin sosyoekonomik düzeyi, bireyin eğitim olanaklarını ve dolayısıyla meslek seçimini belirlemede önemli bir rol oynar. Psikolojik ve sosyal etkenlerle birlikte aile statüsü bireyin eğitim hedeflerini etkilerken; ulaşılan eğitim düzeyi, mesleki statü ve geliri şekillendirir. Üst sosyoekonomik düzeyden gelen bireyler, daha yüksek statülü mesleklere erişme konusunda avantajlıdır. Yaşam koşulları, bireylerin geliştirdiği beceriler kadar mesleki değerlerin oluşumunda da belirleyicidir (Kuzgun, 2017).

2.2.3 Cinsiyet

Kariyer, cinsiyetin etkisiyle şekillenen bir yapıya sahiptir; cinsiyet, kariyerin yapısını ve işlevini belirleyen, toplumsal boyutunu etkileyen bir faktördür (Young vd., 2002). Kadın ve erkeğe toplum tarafından yüklenen roller, statüler, sorumluluklar ve bu cinsiyetlere verilen değer, toplumsal cinsiyet olarak tanımlanmaktadır (Tarhan vd., 2024). Uzun yıllardır varlığını sürdüren cinsiyetle ilgili toplumsal kalıp yargılar, erkekleri kamusal alanlarda, iş gücünde, bilimde, teknolojiye ve yönetimde faaliyet göstermeye teşvik ederken, kadınları genellikle ev i  i roller ve bakım sorumluluklarıyla sınırlandırmıştır. Bu durum, kadınların ve erkeklerin meslek seçimleri üzerinde belirleyici bir rol oynamıştır (Tarhan vd., 2014).

Kadınlar ve erkeklere yönelik kalıp yargılar, mesleklerin gerektirdiği niteliklerle ilişkilendirilmekte, bu da kadınlar için uygun meslekler ve erkekler için uygun meslekler gibi ayrımların ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Ecevit, 2021). Kadınlar, ailevi sorumlulukları ve iş hayatı arasında denge kurabilmek için, genellikle düşük maaşlı ve esnek çalışma saatlerine sahip meslekleri tercih etme baskısı altındadırlar. Bu durum, kültürel ya da sosyal bağlamlardan bağımsız olarak, farklı ülkelerde de benzer şekillerde görülmektedir (Ecevit, 2021).

Son yıllarda cinsiyet rollerinde yaşanan hızlı dönüşüm, geleneksel rol beklentilerinde de bir ölçüde değişimi beraberinde getirmiştir. Bu gelişmeyle birlikte günümüzde artık baskıcı rol beklentileri yerine, bireyin cinsiyetinden bağımsız olarak kendisine uygun rollerin temel alındığı anlayışların öne çıktığı görülmektedir (Pişkin, 2021). Buna göre Dikmen ve Öner'in (2024) araştırma sonuçları, üniversite öğrencilerinin meslek seçimlerinde geleneksel cinsiyet rollerinden çok eşitlikçi cinsiyet rollerini benimsediklerini göstermektedir.

2.2.4 Ekonomik ve Politik Faktörler

Bireylerin kariyer gelişimi, ülkelerin hem ekonomik hem de politik faktörlerinden etkilenmektedir. İş gücü piyasasındaki arz-talep dengesi, bireylerin kazanç düzeyini, iş bulma imkânını ve toplumsal statüsünü belirlemektedir. Bunun yanında yasal düzenlemeler, sertifika zorunlulukları ve eğitim standartları yeni mesleklerin ortaya çıkmasına, istihdam olanaklarının şekillenmesine yol açmaktadır (Pişkin, 2021).

2.3 Romantik İlişkiler

Romantik ilişkiler, her iki tarafın isteğiyle sürdürdükleri, süreklilik gösteren ve gönüllülüğe dayalı etkileşimlerdir. Bu ilişkiler, arkadaşlıklardan farklı olarak daha yoğun duygusal özellikler taşır ve genellikle sevgi ifadeleri ile mevcut ya da beklenen cinsel davranışlarla karakterizedir (Collins vd., 2009). Moss ve Schwebel (1993) romantik ilişkilerin bağlılık, duygusal yakınlık, bilişsel yakınlık, fiziksel yakınlık ve karşılıklılık olmak üzere beş bileşenden oluştuğunu belirtmektedir. Bunlardan ilki olan bağlılık, partnerle kalıcı bir ilişki içinde bulunma isteğini belirtir ve bu diğer bileşenlerin oluşumuna imkân sağlayan esas koşul olarak kabul edilmektedir. Duygusal yakınlık, partnerlerin birbirlerinin duygusal dünyaları ve paylaşımda bulundukları hislere ilişkin bilinçlilik düzeyini ifade etmektedir.

Bilişsel yakınlık, partnerlerin bilişsel dünyalarında meydana gelen değişimlerin farkındalığını belirtir. Fiziksel yakınlık, partnerler arasındaki fiziksel etkileşimin kapsamını ve etkileşim sonucunda partnerle yaşanan fizyolojik uyarılma düzeyini ifade eder. Son olarak karşılıklılık, karşılıklı etkileşimi ve partnerlerin yakınlığı devam ettirmek için sarf ettikleri çabayı ifade etmektedir (Moss ve Schwebel, 1993). Romantik ilişkiler, bireyler arasında flört, birlikte yaşama, evlilik ve uzun süreli birlikteliklerle ortaya çıkan önemli bir ilişki türüdür (Hendrick ve Hendrick, 2006).

Flört, iki kişi arasında sosyal etkileşimleri içeren ve ortak etkinliklerde bulunmayı kapsayan, taraflardan herhangi birinin ilişkiyi sonlandırmadığı sürece ya da evlilik, nişan veya birlikte yaşama gibi daha kalıcı bir bağ kurulana kadar devam eden bir ilişki türüdür (Straus, 2004). Murray ve Kardatzke'ye (2007) göre ise flört, iki kişi arasında arkadaşlıktan daha derin duygusal, romantik ya da cinsel bir yakınlığın bulunduğu, fakat evlilik veya benzeri kalıcı birliktelik içermeyen bir ilişki biçimidir. Flört aşamasında çiftler, birbirlerini daha yakından tanıma fırsatı bulur ve bu süreçte aralarındaki beğeni ilişkinin başlamasına zemin hazırlayabilir. İlişki sırasında çiftler, sevgilerini ve ilgilerini göstermek amacıyla çaba sarf eder. Bu tanıma ve yaklaşma süreci, ilişkinin evliliğe evrilmesine ya da sonlanmasına yol açabilir (Aydın, 2024). Birlikte yaşama, çiftlerin evlilik düşünmediği durumlarda evliliğe alternatif bir ilişki modeli olarak ya da partnerlerin ortak hayat için hazır olup olmadıklarını sınadıkları evlilik öncesi deneme süreci olarak tanımlanabilir. Bunun yanı sıra nişan sonrası beraber yaşama, evliliğe çok yakın bir adım şeklinde de değerlendirilebilir (Janicka ve Szymczak, 2019). Evlilik, partnerlerin maddi ve sosyal alanlarda iş birliği yaptığı, neslin sürdürülmesini de amaçlayan, devlet tarafından hukuki geçerliliği onaylanan uzun vadeli bir ilişki yapısıdır (Regan, 2011, aktaran Yeler ve Mercan, 2022). Romantik ilişki deneyimlerinin meslek seçimi ve kariyer kararları üzerindeki rolünün katılımcılar tarafından nasıl deneyimlendiğini inceleyen bu çalışmada, romantik ilişkiler özelinde katılımcıların geçmiş veya halihazırda devam eden romantik ilişkilerine dair bir ayırım yapılmamıştır. Öte taraftan katılımcıların demografik özelliklerinin tanıtılması sürecinde ise romantik ilişkiler medeni durum çerçevesinde ele alınmıştır.

2.4 Romantik İlişkiler ve Kariyer

Alan yazını incelendiğinde romantik ilişkilerin bireylerin meslek seçimi ve kariyer kararları üzerinde rol oynadığı görülmektedir (Brosseau vd., 2010; Domene vd., 2012; Kornblum vd.,

2021). Romantik ilişkiler kimi zaman bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını ortak kariyer hedefleri geliştirme ve paylaşılan maddi/manevi kaynakları artırma yoluyla kolaylaştırırken kimi zaman ise partnerler arasındaki yüksek hedef çatışması aracılığıyla bu olumlu etkiyi azaltır (Kornblum vd., 2021). Yapılan çalışmalar, bireylerin kariyer geçişlerinde partnerlerinin sürece katılmasının bireylerin kariyer keşiflerini desteklediğini ve kariyer kararı verme sürecinde yaşadıkları zorlukları azalttığını göstermiştir (Brosseau vd., 2010; Domene vd., 2012). Romantik ilişkilerin bireylerin kariyerleri üzerinde rol oynadığı bir diğer konu ise coğrafi yer değiştirme kararlarıdır. Örneğin, Challiol ve Mignonac (2005) çift kariyerli çiftlerde, taşınma teklifine ilişkin alınacak kararların, eşler arasındaki mesleki ve ailevi rollerin paylaşımı ile evlilik yaşamlarının düzenlenmesine ilişkin beklentilerin göz önünde bulundurularak bir uzlaşma arayışı içerisinde şekillendiği belirlenmiştir. Bu bilgilerden hareketle romantik ilişkilerin bireylerin meslek seçimi ve kariyer kararlarındaki rolünü ve bireylerin bu süreci nasıl deneyimlediklerini ve anlamlandırdıklarını görebilmek için romantik ilişkilerin aşağıda yer alan kuramlar çerçevesinde incelenmesi önemli görülmüştür.

2.5 Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde, çalışmanın temel aldığı Bağlamsal Eylem Kuramı ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı açıklanmaktadır.

2.5.1 Bağlamsal Eylem Kuramı

Young vd. (2002) tarafından ortaya konulan Bağlamsal Eylem Kuramına göre, bireylerin anlaşılması için onların içinde bulundukları çevresel bağlamin değerlendirilmesi ve bu bağlamda oluşan deneyimlerin anlamlarının çözümlenmesi gereklidir (Brown, 2014). Temel düşünce, kariyerin, bireylerin sosyal çevreleri ve birbirleriyle etkileşimleri sırasında gerçekleştirdikleri eylemlerle oluşturulduğudur (Young, 2019). Kariyer, niyetler, hedefler ve planlar içerse de bağlam göz ardı edildiğinde bu unsurlar anlamını yitirir. Aynı şekilde kariyer davranışları ve bu davranışların bağlamı, ancak bireyin niyetleriyle birlikte değerlendirildiğinde anlamlı hale gelmektedir (Young vd., 2002).

Young vd. (1996, 2002), bireylerin kariyerlerini eylemler yoluyla şekillendirdiğini belirtmektedir. Buna göre kariyer, geçmişte ve şu anda gerçekleştirilen eylemlerle birlikte

geleceğe yönelik planlanan eylemler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Young, 2019). Eylemler, bilişsel süreçler ve sosyal etkileşimler doğrultusunda şekillenen ve yönlendirilen bir olgudur (Young vd., 2002). İnsan eylemi, sosyal bir anlam taşıyan unsur olarak ele alınır ve bireyin kişisel yaşantılarını ve sergilediği davranışları kapsar (Young, 2019). Eylemlerin anlaşılabilmesi için üç bakış açısından değerlendirmek gerekir: belirgin davranış, içsel süreçler ve toplumsal anlam. Örneğin, sınava çalışmak belirgin davranışta masada oturmak, not tutmak gibi somut ve gözlemlenebilir davranışlarla kendini gösterir. Öğrenci için bu süreç, hangi konulara daha çok odaklanması gerektiğine karar vermek ve sınavla ilgili stres yaşamak gibi içsel duygu ve düşünceleri de içerir. Aynı zamanda sınava çalışmanın toplumsal anlamı, yüksek notlar almak ve hedeflenen bir alanda başarı elde edilmesini sağlamaktır (Young vd., 2002).

Young vd. (2002), eylem kavramını sosyal bağlamda derinleştirmek amacıyla üç temel yapı sunmaktadır: (1) ortak eylem, (2) proje ve (3) kariyer. Ortak eylem, bireylerin kariyer ile ilgili eylemleri birlikte gerçekleştirdiği anlamına gelir ve belirgin davranış, içsel süreçler ve sosyal anlamı içermektedir. Örneğin, çiftler kariyerle ilgili konuları ele aldıklarında, kendi kariyer planlarına sahip olsalar da birlikte ortak amaçlar belirleyip ortak eylemler geliştirirler. Bu ortak hedef ve eylemlerin beraber oluşturulduğu kabul edilse de her bir tarafın karar alma sürecinde eşit düzeyde etkili olduğu anlamını taşımamaktadır (Young vd., 2002). Proje, iki ya da daha çok birey arasında gerçekleşen ortak bir eylem planını ifade eder (Zunker, 2016). Örneğin, eğitim, kariyer, aile içi rol ve sorumluluklar konusunda eşitlik temelli bir ilişki sürdürmek isteyen genç bir çift, kimin hangi dönemde okuyacağına ya da çalışacağına sırayla karar vermek, taşınmak ya da çocuk bakımını paylaşmak gibi konuları birlikte planlar. İş kaybı veya çocukların bakımı gibi yeni durumlarla karşı karşıya kalmak projelerini yeniden şekillendirmelerini gerektirebilir. Bu eşitlik temelli ilişki projesi, çiftin birlikte tanımladığı ve zamanla değişen bir süreçtir. Her iki taraf da sürece katkı sağlasa da proje çiftlerden biri tarafından başlatılmış olabilir (Young vd., 2002). Eylem ile kariyer arasındaki ilişkiyi kurmada bir geçiş unsuru olarak proje, kısa vadeli anlamlar oluşturur. Böylece eylemler projelere, projeler ise kariyerlere katkı sağlayabilir (Young, 2019). Kariyer, projeye benzer şekilde, bireylerin gerçekleştirdikleri eylemler arasında bağlantılar kurmasını sağlayan ve planları, hedefleri, içsel bilişleri ve duyguları dikkate alan kapsamlı bir yapıdır (Young ve Valach, 1996, aktaran Young, 2019). Kariyer projelere kıyasla, daha uzun bir zaman dilimine yayılır ve daha fazla eylemi içerir. Bu yapının genişlemesi,

duygular, sosyal anlamlar ve belirgin davranışlar gibi içsel süreçlerin etkileşimini daha karmaşık hale getirmektedir (Young vd., 2002).

Sonuç olarak Bağlamsal Eylem Kuramında vurgulandığı üzere bireyler kariyerlerini inşa ederken sosyal bağlamla etkileşim içerisinde (Young, 2019). Romantik ilişkilerin insanların hayatında kişilerarası ilişkilerin önemli bir boyutunu temsil ettiği düşünüldüğünde (Kelly vd., 2002) bu çalışmada romantik ilişkilerin bireylerin kariyerleri üzerinde nasıl bir rol oynadığını anlayabilmek için Bağlamsal Eylem Kuramından yararlanılmıştır.

2.5.2 Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, bireylerin kariyer ilgi alanlarını, seçimlerini ve performanslarını açıklamak amacıyla Bandura'nın (1986) genel Sosyal Bilişsel Kuramına dayalı olarak geliştirilmiştir (Lent vd., 1994). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, birey, davranış ve çevre arasındaki ilişkileri açıklamak amacıyla Bandura'nın (1986) üçlü karşılıklı nedensellik modelini temel almaktadır. Bu modele göre kişisel özellikler, çevresel etkenler ve gözlemlenebilir davranışlar birbirlerini karşılıklı olarak etkileyen dinamik unsurlardır. Kuram, üçlü nedensellik modeli çerçevesinde bireylerin kariyer davranışlarını yönlendirmelerini sağlayan ve birbirleriyle bağlantılı üç temel kişisel değişkene odaklanır: özyeterlik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler (Lent ve Brown, 1996). Özyeterlik inançları, bireylerin belirli bir performansı gerçekleştirmek için gerekli davranışları planlama ve uygulama konusundaki kendi yeteneklerine dair inançlarını ifade etmektedir. Bireyin sahip olduğu becerilerden ziyade, o becerileri kullanarak neler yapabileceğine dair değerlendirmeleriyle ilgilidir (Bandura, 1986). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre özyeterlik, durağan ve değişmez bir özellik değildir; belirli görev ya da performans alanlarına özgü olan ve diğer birey, davranış ve bağlamsal unsurlarla etkileşim içinde şekillenen dinamik bir inanç sistemidir (Lent vd., 1994). Sonuç beklentileri, bir davranışın ardından ortaya çıkacak olası sonuçlara dair bireyin sahip olduğu inançlardır (Lent ve Brown, 1996). Özyeterlik inancı, bireyin kendi yeteneklerine güvenmesini ve “Bunu başarabilir miyim?” sorusunu sormasını ifade eder; sonuç beklentisi ise, bir davranışın olası sonuçlarını öngörmeyi ve “Bunu yaparsam ne olur?” sorusunu yanıtlamayı içerir (Lent vd., 1994). Bireyin kariyer kararlarında ve seçim süreçlerinde, çoğu zaman fark edilmeyen ama önemli bir etken olan kişisel hedefler, bireyin belirli bir faaliyete katılma ya da belirli bir sonuca ulaşma isteğidir (Bandura, 1986; Lent ve Brown, 1996).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, bireyin kendi kariyer gelişiminde kişisel kontrolünü kullanmasını sağlayan bilişsel-kişisel değişkenlerin (özyeterlik inançları, sonuç beklentileri ve hedefler) rolünü vurgularken, aynı zamanda bireyin eylemlerini destekleyen ve engelleyen çevresel ve bağlamsal faktörlerin önemine de dikkat çekmektedir. Destekler ya da destek sistemleri, bireylerin kariyer seçimlerini belirlemelerini ve bu seçimleri sürdürmelerini kolaylaştıran çevresel etmenler olarak işlev görür (Lent vd., 2000). Destek, nötr bir tutum sergilemek anlamına gelmez; aksine, bireyin kariyer gelişimini aktif olarak teşvik etmeyi ifade eder (Özyürek, 2021). Engeller ise, kariyer ilerlemesini zorlaştıran bireysel (örneğin düşük özyeterlik) ve çevresel (örneğin önemli kişilerin onay vermemesi) faktörler olarak ele alınabilir (Lent vd., 2000). Engeller, çoğunlukla olumsuz çevresel etkiler olarak tanımlanır. Bu çevresel engeller, bireyin işlevselliğini olumsuz etkileyen bireysel faktörlerle bağlantılı olabilir; ancak onlardan kavramsal olarak farklıdır (örneğin, olumsuz öğrenme ortamları kişinin öz yeterlik algısını zayıflatabilir) (Lent vd., 2000).

Özetle, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında yer alan destekler ve engeller boyutları, partnerlerin birbirleri arasındaki etkileşimi de kapsayabileceği düşünüldüğünden bu çalışmada Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı da temel alınan bir diğer kuramdır.

2.6 İlgili Araştırmalar

Son yıllarda gerçekleştirilen çalışmalar, romantik ilişkilerde partner katılımı, bağlanma stilleri, partner/eş desteği, ilişki durumu, ilişki kalitesi ve çatışma stillerinin bireylerin kariyer gelişimleri üzerinde etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bölümde, kariyer kararlarında romantik ilişkilerin etkisini ortaya koyan çalışmalar tematik olarak sunulmaktadır.

Romantik ilişkiler ve kariyer kararsındaki ilişki özellikle bağlanma figürleri, ilişki kalitesi, çatışma stilleri gibi çeşitli ilişki değişkenleri açısından incelenmiştir. Dutka (2007), Kanada’da romantik bir ilişki içinde olan 100 yetişkinle nicel bir çalışma gerçekleştirerek, romantik ilişkilerdeki çatışma stilleri ve ilişki işlevselliğinin yetişkinlerin kariyerle ilgili karar verme süreçleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yapılan çalışmada, çatışma stilleri ve ilişki işlevselliğinin bireylerin kariyer karar verme zorlukları üzerindeki etkisinin çok düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Domene vd. (2012), Bağlamsal Eylem Kuramı çerçevesinde gerçekleştirdikleri nitel çalışmada, Batı Kanada’da yaşayan 18 genç yetişkin

çiftin, eğitimden iş hayatına geçiş sürecinde kariyer ve ilişki dinamiklerinin etkileşimini incelemiştir. Araştırmada, çiftlerin bu süreçte beş farklı temayı kapsayan ortak projeler yürüttükleri; bu projelere ilişkin eylem ve hedeflerinin, karşılıklı destekleme isteğinden kaynaklandığı ve ekonomik koşullardan dolayı kısıtlandığı ortaya çıkmıştır. Kvitkovičová vd. (2017), gerçekleştirdikleri iki yıllık boylamsal çalışmada, genç yetişkinlerin kariyer karar verme sürecinde anne, baba, en yakın arkadaş ve romantik partner ile olan bağlanma ilişkilerinin etkilerini incelemiştir. 1342 genç yetişkinin yer aldığı çalışmada, tüm bağlanma figürlerinin kariyer karar verme sürecinde doğrudan etkisi olduğu ve benlik belirginliğinin bu ilişkide aracılık rolü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. İki yıl aradan sonra bağlanma figürlerinden sadece romantik partner ile olan bağlanmanın hem doğrudan hem de benlik belirginliği aracılığıyla kariyer kararlarını etkilemeye devam ettiği vurgulanmıştır. Bu sonuç, romantik partnerin genç yetişkinlerin kariyer karar verme sürecinde en belirleyici bağlanma figürü olduğunu göstermektedir. Iqbal (2018), üniversite öğrencisi romantik ilişkisi olan 68 kadınla (20 evli, 48 flört eden) gerçekleştirdiği çalışmasında, ilişki durumu (evli ya da flört eden) ve algılanan ilişki kalitesinin (yüksek ya da düşük)kariyer karar verme öz yeterliliği üzerindeki etkisini incelemiştir. Bulgular, algılanan ilişki kalitesi ve ilişki durumunun kariyer karar verme özyeterliliği üzerinde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ancak algılanan ilişki kalitesinin kariyer karar verme öz yeterliliğinde ilişki durumundan daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Partner desteği, romantik ilişkiler ve kariyer üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda merak konusu olan bir değişken olmuştur. Ocampo vd. (2018), Filipinler’de çalışan 160 çiftten oluşan örnekleme gerçekleştirdikleri çalışmada, algılanan eş desteği ve kurumsal desteğin (iş yerinden gelen destek) kariyer uyum yeteneği ve kariyer sonuçları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmada, algılanan eş desteği ve kurumsal desteğin kariyer uyum yeteneğini ve kariyer başarısını artırdığı ve özellikle eş desteğinin yüksek olduğu durumlarda kurumsal desteğin etkisinin güçlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Kornblum vd. (2021) politikacı 108 evli çift ile gerçekleştirdiği çalışmasında, romantik ilişkilerin kariyer hedeflerine ulaşmadaki rolünü incelemiştir. Bulgular, ilişki yakınlığı yüksek olan çiftlerin paylaşılan kariyer hedefi ve mevcut ortak kaynak havuzunun (zaman, enerji, para) kariyer hedeflerine ulaşmayı olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. Kariyer hedeflerinin mevcut kaynak havuzundaki etkisinin ilişkinin yakınlığına göre şekillendiğini vurgulamıştır. İlişki yakınlığı ne kadar yüksek ve hedef çatışması yoksa kariyer hedeflerine ulaşmak kolaylaşmıştır. Manning vd. (2009), Ohio’da genç yetişkinlerle yürüttüğü karma yöntemli

çalışmasında, romantik ilişkilerin bireylerin eğitim ve kariyer gelişimleri üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma bulguları, genç yetişkinlik döneminde romantik partnerlerin destekleyici, motivasyon sağlayıcı ve başarıyı teşvik edici tutumunun kariyer ve eğitim hedeflerini olumlu etkileyebildiğini, buna karşın partnerlerin odağı iş ve okuldan uzaklaştırarak olumsuz etkiler de oluşturabileceğini ortaya koymuştur. Diğer yandan, Brosseau vd. (2010), 20 ile 40 yaşları aralığında, en az bir yıldır romantik ilişkisi bulunan 105 Kanadalı katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmasında, partner katılımının kariyer karar verme zorlukları üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada, romantik partner katılımının bireylerin kariyer kararı verme ile ilgili yaşadığı zorlukları düşük düzeyde ama anlamlı bir şekilde azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyete bağlı olarak kadınlarda partner katılımı “işlevsiz inançları”, erkeklerde ise “kendini tanıma eksikliği” azaltmaktadır.

Literatürde romantik ilişkiler ve kariyer bağlamında araştırılan bir diğer değişken cinsiyet ve cinsiyet rolleri olarak görülmektedir. Barth vd. (2016), STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanlarında okuyan üniversite öğrencilerinin ilişki ve kariyer hedefleri üzerinde romantik ilişkilerinin etkisini inceleyen iki aşamalı bir araştırma yürütmüştür. İlk aşamada 713 erkek ve 409 kadın STEM öğrencisi üzerinde yapılan anket, cinsiyetler arasında aile ve kariyerle ilgili hedeflerde farklılıklar bulunmasına rağmen, ilişki durumunun kadınların eğitim veya kariyer hedeflerinde özel bir olumsuz etki oluşturmadığını göstermiştir. İkinci aşamada, 59 kadın STEM öğrencisi ve onların erkek partnerleri ile yapılan görüşmeler, başarılı kadın STEM öğrencilerinin genellikle kariyer hedeflerini destekleyen partnerler seçme eğiliminde olduğunu ve destekleyici partnerlerin kadınların STEM alanındaki başarısını olumlu etkileyebileceğini göstermiştir. De La Fuente (2025), üniversite öğrencisi kadınların kariyer, romantik ilişkiler ve anneliğe dair geleceğe yönelik bakış açılarının, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılarıyla nasıl şekillendiğini incelemiştir. Amerika Birleşik Devletleri’nde üniversite son sınıf öğrencisi 10 kadınla gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen nitel verilerde, kadınların kariyer, ilişki ve aile hayatında eşitlikçi cinsiyet rollerini benimsedikleri ve romantik ilişkilerinde geleneksel kadın rollerine bağlı kalmalarını beklemeyen partnerleri seçme eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Kadınlar, eşitlikçi bir ilişki dinamiğinin, cinsiyete dayalı çifte standartlardan kaçınmalarına ve kariyer ile annelik sorumluluklarını dengede tutmalarına olanak tanıyacağına inanmaktadır. Buna karşın, çoğu kadının, anneliğe verdikleri önceliğin kariyer bağlılıklarını değiştirmesine ve dahası bu bağlılığı azaltmasına izin verme eğiliminde oldukları belirlenmiştir.

Romantik ilişkiler ve kariyer arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar açısından coğrafi hareketlilik üzerinde durulan bir diğer değişkendir. Challiol ve Mignonac (2005), çift gelirli çiftlerde yer değiştirme karar süreçlerini karma yöntemle incelemiştir. İlk araştırma, yönetici pozisyonlarında çalışan 155 katılımcıyla yürütülen nicel bir anket çalışmasıdır ve eşin coğrafi hareketliliği kabul etme veya reddetme olasılığını etkileyen faktörleri zayıflatabilecek değişkenlere odaklanmıştır. İkinci araştırma ise çift gelirli çiftlerle gerçekleştirilen 11 derinlemesine görüşmeye dayanan nitel bir çalışmadır ve taşınma kararı verme sürecinde çift içindeki dinamikleri incelemiştir. Bulgular, bir taşınma teklifine ilişkin verilen kararların, eşler arasındaki mesleki ve ailevi rollerin dağılımı ile evlilik yaşamlarının düzenlenmesine ilişkin beklentilerin göz önünde bulundurularak, bir uzlaşma arayışı içerisinde şekillendiğini göstermiştir. Brandén ve Ström (2011), İsveç örneğinde, ülke genelinde ve çiftlerin yaşadığı bölgede kadın ve erkeklerin mesleklerine bağlı kariyer olanaklarının, çiftlerin bölgesel yer değiştirme kararlarını nasıl etkilendiğini incelemiştir. Çalışmada, kariyer olanaklarının dört boyutu olan coğrafi ücret farklılıkları, mevcut kariyer, mesleki düzey ve meslekler içindeki ücret daralmasının, coğrafi hareketlilik üzerindeki etkileri incelenmiş ve bu etkilerin cinsiyet temelinde farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiştir. 1997-2007 yıllarına ait İsveç resmi kayıt verileri kullanılarak lojistik regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırma sonuçları, kadın ve erkek kariyer olanaklarının mesleki düzey dışında çiftlerin coğrafi hareketliliğini farklı biçimlerde etkilediğini ortaya koymuştur. Bu etki özellikle mesleklerdeki ücret daralmasının değişkenliğinde öne çıkmıştır. Meslek içi tüm kariyer olanakları ölçümleri dâhil edildiğinde bile, çiftlerin genellikle erkeğin kariyer olanaklarına uyum sağladığı görülmüştür. Böylece kariyer olanaklarındaki cinsiyet farklılıkları dikkate alındığında dahi, çiftlerin genellikle kadının kariyerinden çok erkeğin kariyerine öncelik verdikleri belirlenmiştir.

3. MATERYAL VE METOT

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci ve veri analizi açıklanmaktadır. Bölüm, çalışmanın güvenilirliği ile sınırlılıklarının ele alınmasıyla sona ermektedir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni tercih edilmiştir. Olgubilim (fenomenoloji) deseni, bireylerin günlük hayatlarında farkında oldukları fakat ayrıntılı ve derinlemesine bir anlayış geliştiremedikleri olguları (örneğin yaşantılar, olaylar, algılar, tutumlar, kavramlar ve durumlar) incelemeye yönelik nitel bir araştırma yaklaşımıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Dolayısıyla, olgubilim araştırmaları, bir grup bireyin belirli bir olgu ya da kavrama dair kişisel deneyimlerine odaklanarak, bu deneyimlerin ortak temalarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Olgubilim araştırmalarında veriler, çoğunlukla fenomeni tecrübe etmiş bireylerle yapılan görüşmelerle elde edilmektedir (Creswell, 2023). Bu çalışmada, katılımcıların meslek seçimi ve kariyer kararı verme süreçleri ile ilişkili olarak romantik ilişkileri nasıl deneyimledikleri ve anlamlandırdıkları ortaya çıkarılmaya çalışıldığından, araştırmanın modelini nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) oluşturmuştur.

3.2 Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme, kartopu örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılarak belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme, çalışmanın amacı doğrultusunda bilgi bakımından zengin durumların seçilip ayrıntılı bir şekilde incelenmesine imkân sağlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2017). Amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemindeki temel yaklaşım, önceden belirlenen ölçütlere uyan tüm durumların çalışılması olup, bu ölçütlerin araştırmacı tarafından belirlenebileceği gibi daha önce hazırlanmış bir ölçüt listesi de kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu çalışmadaki ölçütler çalışmanın amacına uygun olarak zengin veri elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından belirlenmiştir. Bu çalışmaya, en az 18 yaşını doldurmuş ve Türkiye’deki emeklilik yaşı dikkate alınarak

üst yaş sınırı 65 olarak belirlenen bireyler dâhil edilmiştir. Fenomenolojik araştırmalarda veriler, araştırmanın incelediği olguyu deneyimleyen ve bu olguyu ifade edebilecek ya da yansıtabilecek bireyler ya da gruplardan elde edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu doğrultuda meslek sahibi olan ve kariyer kararı veren katılımcılar araştırmaya dâhil edilmiştir. Sonuç olarak bu araştırmanın çalışma grubunu, 18-65 yaş arası, meslek sahibi, kendini kadın veya erkek olarak tanımlayan gönüllü katılımcılar oluşturmuştur. Kartopu örnekleme, araştırmanın ilgilendiği bilgi açısından zengin vakaları, bu vakaları bilen ve başka vakaları da tanıyan kişiler aracılığıyla bulmayı amaçlar (Miles ve Huberman, 1994). Bu araştırmada kartopu örnekleme yöntemi ile hedef gruptaki katılımcıların, konuyla ilgili olarak öneride bulundukları kişilerle de görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Maksimum çeşitlilik örneklemesinde amaç ise nispeten küçük bir örneklem seçerek, ele alınan konuda etkili olabilecek bireylerin mümkün olan en geniş çeşitlilikte dâhil edilmesini sağlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Çalışmada, farklı yaş gruplarından ve çeşitli meslek alanlarından katılımcılara yer verilerek demografik çeşitlilik sağlanmıştır. Polkinghorne (1989), araştırmacıların fenomeni tam anlamıyla deneyimleyen ve sayısı 5 ile 25 arasında değişen katılımcılarla görüşmeler gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir (aktaran Creswell, 2023). Bu bağlamda araştırmanın çalışma grubunu 19 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmanın katılımcılarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1: Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni durum	Eğitim düzeyi	Mesleği
K1	Kadın	35	Evli	Ön lisans	İşletmeci
E1	Erkek	46	Evli	Lisans	Öğretmen
E2	Erkek	38	Evli	Lisans	Öğretmen
E3	Erkek	44	Bekar	Lisans	Öğretmen
E4	Erkek	53	Evli	Lisans	Öğretmen
K2	Kadın	31	Evli	Lisans	Öğretmen
K3	Kadın	38	Evli	Lisans	Öğretmen
E5	Erkek	32	Evli	Yüksek lisans	Öğretmen
E6	Erkek	35	Evli	Lisans	Öğretmen
K4	Kadın	31	Evli	Lisans	Mali müşavir
K5	Kadın	36	Evli	Lisans	Ebe
E7	Erkek	30	Bekar	Lisans	Fizyoterapist
E8	Erkek	35	Evli	Doktora	Akademisyen
K6	Kadın	53	Evli	Lisans	Memur
K7	Kadın	26	Bekar	Lisans	Hemşire
K8	Kadın	29	Bekar	Lisans	Mühendis
K9	Kadın	26	Bekar	Lisans	Avukat
K10	Kadın	28	Bekar	Lisans	Psikolog
K11	Kadın	34	Evli	Lisans	Memur

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi araştırmada 11 kadın ve 8 erkek olmak üzere toplam 19 katılımcı yer almaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 35,8’dir. Katılımcılardan 1’i ön lisans, 16’sı lisans, 1’i yüksek lisans ve 1’i ise doktora eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların 13’ü evli, 6’sı ise bekdir. Katılımcıların geçmiş ve/veya mevcut ilişkilerinin araştırma bulgularını etkileyebileceği düşünülerek, demografik bilgi formunda katılımcıların sadece medeni durumlarına ilişkin veri toplanmıştır. Çalışmaya katılım için “şu an bir romantik ilişki içinde olma kriteri” bulunmamaktadır. Bu nedenle katılımcılar tüm yaşamları boyunca olan romantik ilişkileri bağlamında sorulara cevap vermişlerdir. Katılımcıların mesleklerine göre dağılımına bakıldığında işletmeci, mali müşavir, ebe, fizyoterapist, akademisyen, hemşire, mühendis, avukat, psikolog meslek gruplarından birer katılımcı, iki memur ve sekiz öğretmen yer almaktadır.

3.3 Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, karşılaştırılabilir veri sağlamanın yanı sıra derinlemesine analiz yapma esnekliği de sunar (Mouza ve Barrett Greenly, 2015). Görüşme formunun hazırlanması için öncelikle alan yazını incelemesi yapılmış olup sonrasında beş sorudan oluşan bir soru havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan sorular kapsam ve araştırmaya uygunluk açısından değerlendirilmek üzere Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünden biri Doç. Dr. ve ikisi Dr. Öğretim Üyesi olmak üzere üç uzmanın görüşlerine sunulmuştur. Uzman değerlendirmelerinden sonra iki soru, kendi içinde iki soruya bölünerek dört farklı soru hâline getirilmiş ve düzenlenmiştir. “Meslek seçiminizde ve kariyer kararlarınızda romantik ilişkilerinizin etkisi var mıdır? Varsa nasıl etkilediğini açıklayınız.” sorusu “Meslek seçiminizde romantik ilişkilerinizin (eşiniz, nişanlıınız, kadın/erkek partneriniz) etkisi var mıdır? Varsa ne gibi etkileri olduğunu açıklayınız.” ve “Kariyer kararlarınızda romantik ilişkilerinizin (eşiniz, nişanlıınız, kadın/erkek partneriniz) etkisi var mıdır? Varsa ne gibi etkileri olduğunu açıklayınız.” şeklinde iki ayrı soru hâline getirilmiştir. “Meslek seçiminizde ve kariyer kararlarınızda romantik ilişkilerinizin etkisine ilişkin memnuniyet durumunuzu açıklayınız.” sorusu da “Meslek seçiminizde romantik ilişkilerinizin etkisi var ise, bu etkiden ne derece memnun olduğunuzu açıklayınız.” ve “Kariyer kararlarınızda romantik ilişkilerinizin etkisi var ise, bu etkiden ne derece memnun olduğunuzu açıklayınız.” olarak iki ayrı soruya dönüştürülmüştür. Ayrıca uzmanlar tarafından önerilen “Yaşamınız boyunca aldığınız kariyer kararlarınıza göz attığınızda, farklı seçimler yapma şansınız olsa, şu anda neleri değiştirir, neleri farklı yapardınız?”, “Bundan sonraki süreçte kariyerinizle ilgili kararlar almak istediğinizde romantik ilişkiniz bunu nasıl etkileyecektir?”, “Çevrenizde romantik ilişkisi nedeni ile kariyerinde değişiklik yapmak isteyen kişilere ne tür önerileriniz olurdu?” şeklindeki üç soru dâhil edilerek, on soruluk görüşme formu hazırlanmıştır. Bir kadın (muhasibeci, 35 yaş) ve bir erkek (öğretmen, 41 yaş) olmak üzere iki kişi ile gerçekleştirilen pilot görüşme sonrasında “Mesleğinizi nasıl seçtiniz? O süreci detaylı bir şekilde anlatır mısınız?” ve “Meslek seçiminizde rol oynayan etkenler nelerdir?” şeklindeki iki sorunun benzer şekilde cevaplanmasından dolayı “Meslek seçiminizde rol oynayan etkenler nelerdir?” sorusu görüşme formundan çıkarılmıştır. “Meslek seçiminizde romantik ilişkilerinizin (eşiniz, nişanlıınız, kadın/erkek partneriniz) etkisi var mıdır? Varsa ne gibi etkileri olduğunu açıklayınız.” ve “Kariyer kararlarınızda romantik ilişkilerinizin (eşiniz,

nişanlınız, kadın/erkek partneriniz) etkisi var mıdır? Varsa ne gibi etkileri olduğunu açıklayınız.” sorularından “(eşiniz, nişanlınız, kadın/erkek partneriniz)” ifadesi çıkarılmıştır. Bununla birlikte “Mesleğinizi seçme sürecinize geri dönme şansınız olsa, mesleğinizle ilgili karar verme süreciniz nasıl olurdu?”, “Yaşamınız boyunca aldığınız kariyer kararlarınıza göz attığınızda, farklı seçimler yapma şansınız olsa, şu anda neleri değiştirir, neleri farklı yapardınız?” ve “Bundan sonraki süreçte kariyerinizle ilgili kararlar almak istediğinizde romantik ilişkiniz bunu nasıl etkileyecektir?” şeklindeki üç soru ise “Meslek seçiminizde romantik ilişkilerinizin etkisi var ise mesleğinizi seçme sürecinize geri dönme şansınız olsa mesleğinizle ilgili karar verme süreciniz nasıl olurdu?”, “Kariyer kararlarınızda romantik ilişkilerinizin etkisi var ise yaşamınız boyunca aldığınız kariyer kararlarınızı değerlendirdiğinizde farklı seçimler yapma şansınız olsa neleri farklı yapardınız?” ve “Bundan sonraki süreçte kariyerinizle ilgili kararlar almak istediğinizde romantik ilişkiniz bunu nasıl etkiler?” şeklinde yeniden düzenlenmiştir. Buna göre görüşme formunun son hali dokuz sorudan oluşmaktadır (EK 2). Yarı yapılandırılmış görüşme formu iki bölümden oluşmakta olup, yukarıda açıklanan sorular ikinci bölümde yer almaktadır. Birinci bölümde ise katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, mesleği, şu anda çalışmakta olduğu işi ve daha önce başka bir işte çalışıp çalışmadığına ilişkin demografik bilgiler sorulmuştur.

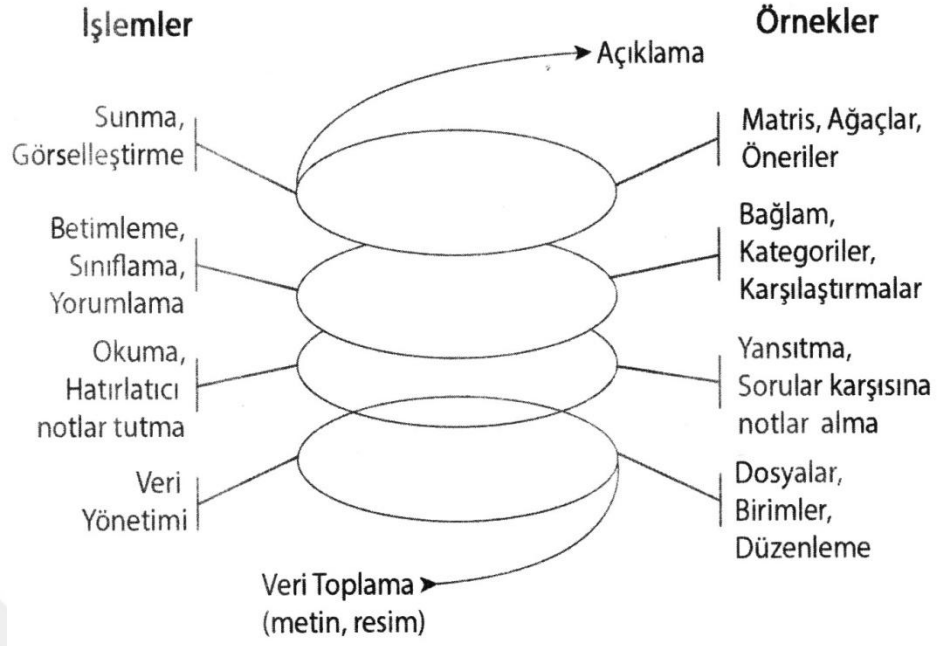
3.4 Veri Toplama Süreci

Veri toplamaya başlamadan önce, Bartın Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’ndan Etik Kurul Onay Belgesi alınmıştır (EK 3). Bu aşamadan sonra, araştırmanın amacı ile ilişkili bilgi ve deneyime sahip katılımcılara ulaşmak hedeflenmiştir. Katılımcıların belirlenmesi sürecinde, araştırmanın konusu ve amacı çeşitli sosyal ortamlarda sözlü olarak duyurulmuş, sonrasında araştırma ölçütlerine uygun katılımcılarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca başlangıçta ulaşılan katılımcılar aracılığıyla onların önerdiği çalışma kriterlerine uygun katılımcılarla da görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanması sürecinde öncelikle araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen 18-65 yaş arası, meslek sahibi, kadın ve erkek katılımcılara ulaşılmıştır. Belirlenen ölçütlere uygun ve araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen katılımcılarla randevular ayarlanmıştır. Görüşmeler katılımcıların ve araştırmacının uygun olduğu gün ve saatlerde, çoğunlukla katılımcıların tercih ettikleri yerlerde ve görüşme şartlarının elverişli olduğu ortamlarda (iş yeri, dinlenme yeri vb.) yüz yüze olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yer almayı kabul

eden katılımcılara görüşme öncesinde araştırmanın amacı ve prosedürü hakkında bilgi verilmiş, sonrasında katılımcılardan bilgilendirilmiş gönüllü onam formunu imzalamaları istenmiştir (EK 4). Görüşmeler katılımcıların bilgisi ve onayı dâhilinde ses kaydı alınarak kaydedilmiş ve sonrasında yazılı metin hâline getirilmiştir. Görüşmeler 2024-2025 akademik yılı bahar dönemi içerisinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin süresi 10 dakika ile 40 dakika arasında değişmektedir. Görüşme sürelerindeki farklılık, ilk üç sorunun tüm katılımcılara yöneltilmesine karşın sonraki soruların bu ilk üç soruya verilen yanıtlara göre yöneltilmesinden kaynaklanmaktadır.

3.5 Verilerin Analizi

Nitel araştırmalarda verilerdeki anlamların çözümlenmesi araştırma sürecinin en önemli parçasını oluşturmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Nitel araştırmada veri analizi, analiz için verilerin hazırlanması ve düzenlenmesi, verilerin kodlanması ve bu kodların temalar altında birleştirilmesi, son aşamada ise verilerin şekil, tablo ya da tartışmalar aracılığıyla sunulmasını kapsamaktadır (Creswell, 2023). Creswell'e (2023) göre nitel veri analizi, sabit ve doğrusal bir süreçten ziyade araştırmacının analitik bir döngüde hareket ettiği sarmal bir süreçtir. Araştırmacı, metin ya da görsel verilerle analiz sürecine başlar ve sonunda bir anlatı ya da açıklamaya ulaşır. Bu süreçte, araştırmacı analiz sürecinin farklı aşamalarına tekrar tekrar dönerek döngüsel bir şekilde ilerler. Bu doğrultuda bu araştırmada verilerin analizinde Creswell'in (2023) ortaya koyduğu veri analiz sarmalı kullanılmıştır. Söz konusu sarmal Şekil 3.1'de gösterilmiş ve analizin aşamaları aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.



Şekil 3.1: Veri analiz sarmalı (Creswell, 2023, s. 185)

Şekil 3.1’de görüldüğü gibi veri yönetimi, araştırma sürecinin ilk adımını oluşturur ve analizin erken evrelerinde araştırmacılar, çoğunlukla verilerini bilgisayar dosyalarında düzenlerler (Creswell, 2023). Bu aşama, görüşme kayıtlarının yazılı hale getirilmesi, belgelerin taranması, alan gözlemlerinin bilgisayara aktarılması, verilerin kaynaklarına ve içerik türlerine göre gruplandırılması gibi işlemleri kapsamaktadır (Creswell, 2017). Veri düzenlenme aşamasından sonra araştırmacılar tüm verileri anlamaya odaklanırlar. Bu süreçte, transkriptlerin birkaç kez okunarak bir bütün olarak değerlendirilmesi ve alan notlarının ya da belgelerin kenarlarına kısa hatırlatıcı notlar alma verinin keşif sürecine katkı sağlamaktadır (Agar, 1980, aktaran Creswell, 2023; Creswell, 2023). Verileri betimleme, sınıflandırma ve yorumlama aşamasında, kodlar ya da kategoriler oluşturma nitel veri analizinde merkezi bir rol oynar. Araştırmacılar bu döngüde verileri ayrıntılı bir şekilde tanımlar, temalar oluşturur, kişisel yorumları veya literatürdeki çeşitli görüşler doğrultusunda verileri değerlendirirler (Creswell, 2023). Kodlama süreci, metin veya görsel verilerin küçük bilgi kategorilerine ayrılması ve çoğunlukla bu kategorilerin katılımcıların kullandığı özgün terimlerle isimlendirilmesidir (Creswell, 2017; Creswell, 2023). Verileri yorumlama, kodların ve temaların ötesine geçerek verilerin daha kapsamlı anlamlarını bulma işlemidir. Süreç, kodların geliştirilmesiyle başlar, ardından kodlar temalara dönüştürülür, sonrasında temalar bir araya getirilerek verinin bütüncül ve derinlemesine anlaşılması

sağlanır. Sarmalın son adımında, araştırmacılar bulgularını metin, tablo ya da şekillerle bir araya getirerek sunarlar (Creswell, 2023).

Bu çalışmada, öncelikle gerçekleştirilen görüşmelerin ses kayıtları birden fazla kez dinlenmiş, ardından bu kayıtlar yazıya aktarılmış ve elde edilen veriler düzenlenmiştir. Transkriptler birkaç kez okunarak bütüncül bir değerlendirme yapılmış, kenarlarına ise kodlamayı destekleyici kısa notlar eklenmiştir. Verilerin kodlanması aşamasında, kodlama güvenilirliğini sağlamak amacıyla araştırmacı ile birlikte bağımsız bir kodlayıcı aynı veri setini eş zamanlı olarak kodlamıştır. Daha sonra araştırmacı ve diğer kodlayıcı bir araya gelerek ortaya çıkan kodlamalar üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Gerçekleştirilen çalışmada, her bir kod üzerinde görüşülüp tartışılarak, kodlar üzerinde uzlaşa sağlanmıştır. Kodlar bir araya getirilerek temalar ve alt temalar belirlenmiş ve elde edilen veriler tablolarla sunulmuştur. Son olarak elde edilen verilerin anlamı yorumlanıp, ilgili literatür çerçevesinde tartışılarak araştırmanın sonuçları yazılmıştır. Katılımcıların kimliklerinin gizli tutulması amacıyla görüşme verilerinde isimleri kullanılmamış olup kadın katılımcılar K1, K2, ..., erkek katılımcılar E1, E2, ...olarak kodlanmıştır.

3.6 Güvenilirlik

Erlandson vd. (1993)'e göre güvenilirlik, araştırmanın ilk adımlarında planlanmalı ve süreç boyunca sürekli geliştirilmelidir; ortaya çıkan ürün, hedef kitlenin dikkatini hak ettiğini göstermelidir. Lincoln ve Guba (1985), nitel araştırmalarda güvenilirliğin sağlanabilmesi için inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve doğrulanabilirlik ölçütlerini belirlemişlerdir. Bu çalışmada, ilgili ölçütler doğrultusunda gereken önlemler alınmış ve tüm süreçler dikkatli bir şekilde yürütülmüştür.

3.6.1 İnandırıcılık

İnandırıcılık, nicel araştırmalarda iç geçerliliğin üstlendiği rolü farklı bir biçimde yerine getirir. Araştırmacı elde ettiği verilerin, araştırılan bağlamı doğru bir şekilde temsil edip etmediğini değerlendirmeye çalışır. Bu kriter şöyle de ifade edilebilir: “Araştırmanın sonuçları, çalışmaya konu olan bireyler açısından güvenilir mi?” ya da “Elde edilen sonuçlar, yerel halkın gerçekliğini yansıtıyor mu?” (Erlandson, 2017).

Bu çalışmada inandırıcılığını artırmak amacıyla, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiş, böylece daha etkili, verimli ve derinlemesine veri toplanması sağlanmıştır. Görüşmeler katılımcıların izinleri doğrultusunda ses kayıt cihazıyla kaydedilmiş, ardından eksiksiz bir şekilde yazılı metne dönüştürülmüştür. Ham veriler, analiz sürecinde adım adım kodlanarak araştırmacı notlarıyla birlikte değerlendirilmiştir. Kodlama ve tema oluşturma süreci dikkatli bir biçimde yürütülmüştür. Ortaya çıkan tema, alt tema ve kodlara ilişkin katılımcılardan doğrudan alıntılara yer verilmiş ve bunlardan hareketle araştırmanın sonuçları açıklanmıştır.

3.6.2 Aktarılabirlik

Aktarılabirliğin temel amacı, okuyucunun elde edilen sonuçları kendi bağlamına nasıl uyarlayabileceğini kavramasını sağlamaktır. Araştırmacı bu amacı iki yolla gerçekleştirebilir. Birincisi, çalıştığı bağlamı temsil eden katılımcılar seçerek, farklı ortamlardaki bireylerin bu durumu kendi koşullarına uyarlayarak değerlendirmeler yapmasına imkân tanır. İkincisi, canlı ve etkileyici bir dille araştırma ortamını betimleyen araştırmacı, okuyucunun durumu dolaylı şekilde deneyimlemesini ve anlamasını sağlar. İlk amacı için amaçlı örnekleme yöntemine başvurur, ikinci amacı gerçekleştirmek için bulguları yoğun betimlemelerle sunar (Erlandson, 2017).

Amaçlı örnekleme, temsili ya da tipik olmaktan çok, edinilen bilgi çeşitliliğini en üst seviyeye çıkarmayı hedefleyen bir örnekleme yöntemidir (Guba, 1981). Amaçlı örnekleme, araştırmanın kaynakları doğrultusunda yönetilebilecek büyüklükte, mümkün olduğunca bilgi sahibi, çeşitliliği olan ve açıkça görüş belirtebilen katılımcılar içeren bir örneklem oluşturmayı amaçlar. Yoğun betimleme ise çalışmanın yürütüldüğü ortamın işleyişini ayrıntılı, çok katmanlı ve düşük düzeyde soyutlamalar kullanarak aktarılabir kılar. Yoğun betimlemede, okuyucunun kendi değerlendirmelerini yapabileceği bir güven duygusuyla ortama dâhil edilmesi amaçlanır (Erlandson, 2017).

Bu araştırmada aktarılabirlik kapsamında, çalışmanın yürütüldüğü bağlam, katılımcı demografik bilgileri, veri toplama süreci ve bulgular ayrıntılı ve zengin betimlemelerle açıklanmıştır. Katılımcılar, çalışmanın amacına uygun bir şekilde bilgi sağlayabilecek bireyler arasından seçilmiştir. Çalışmada kullanılan maksimum çeşitlilik örneklemesi ile

farklı yaş gruplarından ve çeşitli meslek alanlarından katılımcılara yer verilerek elde edilen verilerin aktarılabilirliği sağlanmıştır.

3.6.3 Tutarlılık

Nitel araştırmacı, yaptığı araştırmanın güvenilir sayılabilmesi için kullandığı yöntemlerin ve bu yöntemleri nasıl uyguladığının, elde ettiği bulgularla tutarlı olduğunu açıkça ortaya koyma sorumluluğuna sahiptir. Bu doğrultuda, araştırmasında izlediği süreci ayrıntılı bir şekilde belgeleyerek (görüşme notları, dokümanlar, kayıt alıntıları vb.) ve düşünsel süreçlerini paylaşarak güvenilirliği ortaya koyan bir denetim izi oluşturur (Erlandson, 2017).

Bu araştırmada tutarlılık, verilerin analizi için iki ya da daha fazla kodlayıcının kullanılmasına dayanan kodlayıcılar arası görüş birliği (Creswell, 2023) ile sağlanmıştır. Buna göre elde edilen verilerin kodlanması aşamasında, araştırmacı ile birlikte bağımsız bir kodlayıcı aynı veri setini eş zamanlı olarak kodlamıştır. Kodların karşılaştırmaya hazır hale gelmesi sonrasında araştırmacı ve diğer kodlayıcı bir araya gelerek ortaya çıkan kodlamalar üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Gerçekleştirilen çalışmada ortak kodlar üzerinde anlaşmaya varılmış, farklı bulunan kodlara yönelik tartışmalar yürütülerek ve gerektiğinde yeniden okumalar gerçekleştirilerek ortak kodlar elde edilmiştir. Kodlayıcılar arasındaki görüş birliği, Güvenirlik = $\text{Görüş birliği} / (\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}) \times 100$ (Miles ve Huberman, 1994) formülü kullanılarak hesaplanmış ve %88 olarak belirlenmiştir. Miles ve Huberman (1994), kodlayıcılar arasında %80 anlaşmanın sağlanmaya çalışılmasını önermektedir (aktaran Creswell, 2023).

3.6.4 Doğrulanabilirlik

Bilimsel araştırmalarda elde edilen sonuçların, araştırmacının kişisel görüşlerinden ve varsayımlarından arındırılmış olması beklenir. Bu doğrultuda, nicel araştırmalarda araştırmacının, çalıştığı konuya veya veri kaynaklarına mesafeli bir şekilde yaklaşması ve olguları tarafsız bir biçimde değerlendirmesi gerekir. Nitel araştırmalar söz konusu olduğunda ise mutlak nesnelliğin sağlanamayacağı ve araştırmacının tamamen etkisiz kaldığı bir araştırmanın mümkün olamayacağı kabul edilir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu nedenle nitel araştırmacı, sonuçlarının kendi önyargılarından tamamen arındığını ispatlamak yerine, vardığı sonuçların doğrulanabilirliğini gösterme yoluna gider. Yürüttüğü

alışmasından topladığı kanıtları açıkça ortaya koyarak bulguların doğruluğunu teyit eder (Erlandson, 2017).

Dış denetimler (Lincoln ve Guba, 1985; Erlandson vd., 1993) harici bir denetçi ya da danışmanın, araştırma sürecini ve ortaya çıkan sonuçları gözden geçirerek doğruluklarını değerlendirmesini sağlar (Creswell, 2023). Bu araştırmada, dış denetimler tez danışmanı tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda tez danışmanı, araştırmacının görüşme sorularını şekillendirme, veri toplama, verileri analiz etme ve yorumlama aşamalarındaki tutarlılığı ve metodolojik uygunluğunu gözden geçirmiştir.

3.7 Araştırmacının Rolü

Araştırmacı, devlet okullarında on yılı aşkın mesleki tecrübeye sahip olup, hâlen psikolojik danışman olarak görev yapmaktadır. Araştırmacı mesleği gereği, öğrencilerin meslek seçimlerine nasıl yöneldiğini gözlemleme ve rehberlik etme imkânı bulmakta ve meslektaşlarıyla olan görüşmelerinde de bu konulara ilişkin görüş alışverişinde bulunabilmektedir. Araştırmacının geçmiş çalışmaları daha çok kariyer üzerine yoğunlaşmaktadır. Aynı zamanda araştırmacının romantik ilişkiler üzerine ayrı çalışması mevcuttur. Tez danışmanı ile yapılan görüşmelerde kariyer ile romantik ilişkiler konularının önemi fark edilmiş, bu iki konuyu birlikte ele alan çalışmaların önemi üzerinde durularak karşılıklı görüşler paylaşılmıştır. Bu durum, araştırmacının meslek seçimi ve kariyer kararı verme süreçleri ile ilişkili olarak romantik ilişkileri nasıl deneyimlediklerini ve anlamlandırdıklarını yönelik farkındalığının artmasına ve ilgisinin gelişmesine temel oluşturmuştur.

3.8 Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, romantik ilişkilerin meslek seçimi ve kariyer kararlarına etkisine dair bireylerin yaşantı ve deneyimlerini anlamayı amaçladığından, elde edilen bulgular yalnızca araştırmaya katılan 19 katılımcının deneyimleriyle sınırlıdır. Veriler yüz yüze gerçekleştirilen görüşmelerle elde edilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların yarı yapılandırılmış görüşme sorularına doğru ve samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmaktadır. Ancak görüşmelerin zamansal sınırlılığı, ses kaydına alınması, katılımcının o anki duygusal durumu vb. etkenler, bazı katılımcıların deneyimlerini tüm

yönleriyle aktarmalarını kısmen sınırlandırmış olabilir. Bu sınırlılığı en aza indirmek amacıyla görüşmeler çoğunlukla katılımcıların tercih ettiği gün, saat ve yerde gerçekleştirilmiş, katılımcıya görüşmenin amacı ve gizliliği hakkında bilgilendirme yapılmış, ses kaydı için izin istenmiş ve görüşmeler esnasında ses tonu ve beden dili kullanımına dikkat edilmiştir.



4. BULGULAR

Bu bölümde, verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırma verileri, 26-53 yaş aralığında 19 katılımcı ile yüz yüze gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilmiştir. Kadın katılımcılar K1, K2, ..., erkek katılımcılar E1, E2, ...olarak kodlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu toplam dokuz sorudan oluşmaktadır. İlk üç soru tüm katılımcılara yöneltilmiştir. Takip eden sorular ise önceki yanıtlara bağlı olarak yöneltilmiştir. Yapılan veri analizi sonucunda dokuz farklı tema ortaya çıkmıştır. Temalara ilişkin ayrıntılı açıklamalara aşağıda yer verilmiştir. Belirlenen tema, alt tema ve kodların anlaşılabilirliğini artırmak amacıyla bazı katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılmıştır.

4.1 Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörlere İlişkin Bulgular

Meslek seçiminde etkili olan faktörlere ilişkin bilgi edinmek amacıyla katılımcılara “Mesleğinizi nasıl seçtiniz? O süreci detaylı bir şekilde anlatır mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcı görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1: Meslek seçiminde etkili olan faktörler

Tema	Alt tema	Kodlar	Katılımcılar	Frekans (f)
Meslek seçiminde etkili olan faktörler	Sosyal çevre ve rol modeller	Rol model almak	E1, E2, E4, K2, K3, E5, K5, E8	8
		Öğretmen etkisi	E1, K3, E5, E6, E8, K7, K8	7
		Aile etkisi	E3, K2, K8	3
		Yakın akraba etkisi	K1, E4	2
		Arkadaş etkisi	E1	1
	Kişisel özellikler ve farkındalık	İlgi alanları	E2, K2, E5, E6, K4, K5, K10	7
		Kişilik özellikleri	E1, E2, K2, K3, K9	5
		Mesleği deneyimlemek	E4, E6, K4, K9	4
		Yetenek	E3, K7	2
		Özyeterlik	K3	1
	İş ve yaşam koşullarına ilişkin faktörler	Sosyal güvence	K1, K6, K8, K11	4
		Düzenli yaşam	K6, K11	2
		Toplumsal saygınlık	E1, E4	2
		Mesleki doyum	E6	1
	Eğitim politikaları ve sınav sistemi kaynaklı faktörler	Eğitim ve sınavla ilgili sistemler	E3, K2, K4, E7, K8, K10, K11	7
		Üniversiteye giriş sınav puanı	E7, K8	2
	Romantik ilişki kaynaklı etkiler	Partner etkisi	K6	1

Tablo 4.1'e göre katılımcıların meslek seçimi sürecine ilişkin görüşleri doğrultusunda sosyal çevre ve rol modeller, kişisel özellikler ve farkındalık, iş ve yaşam koşullarına ilişkin faktörler, eğitim politikaları ve sınav sistemi kaynaklı faktörler ile romantik ilişki kaynaklı etkiler olmak üzere beş alt tema belirlenmiştir. Katılımcıların çoğunlukla sosyal çevre ve rol modeller ile kişisel özellikler ve farkındalık alt temalarında gruplandıkları görülmüştür. İş

ve yaşam koşullarına ilişkin faktörler ile eğitim politikaları ve sınav sistemi kaynaklı faktörler alt temalarının da katılımcılar tarafından önemli ölçüde dile getirildiği söylenebilir.

Sosyal çevre ve rol modeller alt temasında “rol model almak”, “öğretmen etkisi”, “aile etkisi”, “yakın akraba etkisi” ve “arkadaş etkisi” kodları oluşturulmuştur. Sosyal çevre ve rol modeller alt temasında rol model almak ve öğretmen etkisi ön plana çıkmaktadır. Kişisel özellikler ve farkındalık alt temasında “ilgi alanları”, “kişilik özellikleri”, “mesleği deneyimlemek”, “yetenek” ve “özyeterlik” kodları yer almaktadır. Kişisel özellikler ve farkındalık alt temasında sırasıyla ilgi alanları, kişilik özellikleri ve mesleği deneyimlemek kodları öne çıkmaktadır. İş ve yaşam koşullarına ilişkin faktörler alt temasında “sosyal güvence”, “düzenli yaşam”, “toplumsal saygınlık” ve “mesleki doyum” kodları yer almaktadır. Bu alt temada sosyal güvence daha sık ifade edilen kod olarak belirlenmiştir. Eğitim politikaları ve sınav sistemi kaynaklı faktörler alt temasında katılımcıların sırasıyla en sık vurguladığı kodlar “eğitim ve sınavla ilgili sistemler” ile “üniversiteye giriş sınav puanı” olmuştur. Romantik ilişki kaynaklı etkiler alt temasında ise “partner etkisi” kodu oluşturulmuştur. Bu kod, tek bir katılımcı tarafından ifade edilmiş olup meslek seçiminde romantik ilişki etkisini ortaya koymaktadır.

Meslek seçiminde etkili olan faktörlere ilişkin katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

“İlkokul öğretmenim bir öğretmen potansiyeli var demişti sende. İlkokul öğretmenimin bir etkisi vardır öğretmenlik mesleğini seçmemde. Onun heveslendirmesi ve arkadaşlarımda da bir öğretmen olabileceğimi söylemesiyle öğretmenlik mesleğini seçtim... Tabi biraz da öğretmenlere özeniyordum. Onların tavırlarını, konuşmalarını örnek alıyordum kendime, onların da etkisi var diyebilirim... Biraz da mizacım uygunmuş. Böyle insanlara didaktik olarak bir şeyler göstermeyi, öğretirken öğrenmeyi de galiba seviyorum. Bunları erken yaşta fark etmiş olmam etkili oldu.” (E1)

“Çocukluk hayalimdi benim mesleğim... Daha doğrusu annem benim sağlık ocağında çalışırdı. Ben de sağlık ocağına gidip gelirken hemşirelere hayranlıkla bakardım. Tabi sağlık ocağında sekreter, memur, doktor da vardı ama neden hemşire? O hoşuma gitti bilmiyorum, onların o dönem yaptığı iş ve işlemler daha yatkın ya da

daha uygundu bana... Rol model insanlar olduğu için o zamandan beri hayalimdi ve o yolda ilerleyerek hep o şekilde okudum.” (K5)

“Mesleğimi seçerken aslında üniversite sınav puanım etkili oldu diyebilirim. O zaman için iyi bir puan almıştım. Tıp, diş hekimliği zaten yüksek puanlı bölümlerdi. Eczacılık ve fizik tedavi ve rehabilitasyon geliyordu sonrasında... Ancak puanıma göre fizik tedavi geldi diyebilirim... O zamanlarda da bu bölüm çok popülerdi zaten ...” (E7)

“Ben psikoloji istemeye ortaokul zamanları başladım ama açıkçası psikolojinin ne olduğunu bilmiyordum. Üniversite sınavı zamanında eşit ağırlık okuduğum için en mantıklı şeyin ne olacağına baktım. Hukuk alanıyla uğraşmak istemedim. Psikolojiye ilgim olduğunu düşünüyordum. O yüzden psikolojiyi seçtim. Meslek kısmına hiç hâkim değildim. Türkiye’ de nasıl oluyor, süreç ne hastanede ne yapılır bilmiyordum. Sadece ben psikolojiyi seviyorum, bu bölümü okuyayım dedim bu kadar. Üniversiteyken öğrendim ne olduğunu. Mesleki imkânlarım ne olacak, hangi seçenekler var, onları üniversiteyken öğrendim. Çok bilinçli bir seçim değildi ama sonuçtan memnun kaldım.” (K10)

4.2 Romantik İlişkilerin Meslek Seçimine Etkisine İlişkin Bulgular

Meslek seçiminde romantik ilişkilerin rolünü ve etkisini belirlemek amacıyla katılımcılara “Meslek seçiminizde romantik ilişkilerinizin etkisi var mıdır? Varsa ne gibi etkileri olduğunu açıklayınız.” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan 4’ü meslek seçiminde romantik ilişkilerinin etkili olduğunu belirtirken, 15’i ise meslek seçiminde romantik ilişkilerin etkili olmadığını ifade etmiştir. Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2: Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisi

Tema	Alt tema	Kodlar	Katılımcılar	Frekans (f)
Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisi	Kısıtlayıcı etkisi	Partnerin mesleğin ilişkiyi zorlaştırıcı koşullarına dair algısı	K1	1
		Partnerin meslek seçimini onaylamaması nedeniyle meslek seçiminden vazgeçmek	K1	1
	Destekleyici etkisi	İlişki/evlilik ve aile hayatını kolaylaştırıcı yönde meslek seçimi	K6, K11	2
		Meslek seçimini destekleme ve motivasyon sağlama	K4	1
		Partnerin meslek seçimini yönlendirmesi	K6	1
		Mesleki saygınlığın, ilişkide saygınlığı artıracak algısı	K11	1
	Etkisi olmaması	Meslek seçimi sürecinde romantik ilişkisinin olmaması	E1, E2, E3, E4, K2, K3, K5, E7, K7	9
		Meslek seçimine karar vermiş olmak	K3, E5, K5, E8, K10, K9	6
		Kişilik özellikleri etkisi	E2, K9	2
		Rol model almak	E4, K2	2
		Mesleki doyum	E6	1
		Üniversiteye giriş sınav puanı	K8	1

Tablo 4.2 incelendiğinde, romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisine ilişkin katılımcı görüşlerinden kısıtlayıcı etkisi, destekleyici etkisi ve etkisi olmaması olmak üzere üç alt tema elde edilmiştir. Katılımcıların çoğunlukla etkisi olmaması alt temasında gruplandıkları görülmüştür.

Kısıtlayıcı etkisi alt temasında “partnerin mesleğin ilişkiyi zorlaştırıcı koşullarına dair algısı” ve “partnerin meslek seçimini onaylamaması nedeniyle meslek seçiminden vazgeçmek” kodları yer almaktadır. Bu alt temada yer alan her iki kod da tek bir katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Destekleyici etkisi alt teması “ilişki/evlilik ve aile hayatını kolaylaştırıcı yönde meslek seçimi”, “meslek seçimini destekleme ve motivasyon sağlama”, “partnerin meslek seçimine yönlendirmesi” ve “mesleki saygınlığın, ilişkide saygınlığı artıracak algısı”

kodlarını içermektedir. Bu kodlardan ilişki/evlilik ve aile hayatını kolaylaştırıcı yönde meslek seçimi iki farklı katılımcı tarafından paylaşılırken, diğer kodlar bireysel katılımcı deneyimlerini yansıtmaktadır. Etkisi olmaması alt temasında ise “meslek seçim sürecinde romantik ilişkisinin olmaması”, “meslek seçimine karar vermiş olmak”, “kişilik özellikleri etkisi”, “rol model almak”, “mesleki doyum” ve “üniversiteye giriş sınav puanı” kodları yer almaktadır. Katılımcıların çoğunlukla meslek seçimi sürecinde romantik ilişkisinin olmaması ve meslek seçimine karar vermiş olmak kodlarında gruplandıkları görülmüştür.

Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisine ilişkin katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

“Benim eşim beni her kararında koşulsuz destekliyordu. Bu konuda da destekledi. Olumlu yönde etkisi oldu benim için. Ben destekçiyim, arkadayım dedi. Mali müşavirlik staj sınavına hazırlanırken, bu cidden zorlu bir sınav ve evliysen eşinin desteği olması gerekiyor. Ben bu sınava hazırlanmak istemiyordum, biraz gözümde büyüyordu. Bana dedi ki “Hayır, çalışacaksın.” Beni zorladı açıkçası bu sınava hazırlanmam için. Beni zorlamasa belki daha kolay kaçabilirdim. Sonra sınava hazırlandım ve kazandım. Şimdi tekrar üç sene geçti, staj yapıyorum, tekrar bitirme sınavına gireceğim. Şimdi de onun desteği ile yani her konuda bana destek. Çok büyük etkisi oldu belki o olmasa bu kadar ilerleyemezdim...” (K4)

“...Devlette olan bir iş, düzenli bir hayatım olsun diye sınavlara hazırlandım. Sınavlar sonucunda kazandığım iki birim vardı. Biri banka sınavları, biri üniversite memur alım sınavları. O süreç içerisinde eşimle görüşme aşamasındaydık, evlilik planları yapıyorduk. Ve hangisini tercih etsem kararında, benim tercihim konusunda etkili oldu. Bankanın benim için çok yorucu olacağını, ilerleyen aile hayatı içerisinde zorluklar yaşayacağımı düşünerek üniversiteye memur olmamı istedi. Eşimle bir hayat yaşayacağımızı düşündüğüm için tabi onun da görüşü benim için önemliydi. Birlikte karar verdik. Onun da fikri bende etkili oldu.” (K6)

“Evet, aslında bu bölümü seçmemin ana kaynaklarından biri kolay atanabileceğimi düşünmekti. Kolay atanırsam, memur olursam, saatleri belli, şartları belli, daha garanti gözüyle bakıldığı için bunun romantik ilişkimde sıkıntı yaratmayacağını düşündüm. Şu an evliyim ama önceki dönemde kötü bir ayrılık yaşamıştım ve o

ayrılık sebebiyle nedense hep memur olma kafasına girdim. Çünkü ilişkimde yetersizlik problemi yaşamıştım. Daha saygı göreceğimi düşündürdüğü için bu mesleği seçmemde etkili oldu.” (K11)

“Romantik ilişkinin etkisi olabilmesi için meslek seçimine karar verdiğim dönemde romantik ilişkimin olması gerekiyor. Öyle bir sürecim olmadığı için o aşamada etkisi olmadı.” (K7)

4.3 Romantik İlişkilerin Kariyer Kararlarına Etkisine İlişkin Bulgular

Kariyer kararlarında romantik ilişkilerin rolünü ve etkisini belirlemek amacıyla katılımcılara “Kariyer kararlarınızda romantik ilişkilerinizin etkisi var mıdır? Varsa ne gibi etkileri olduğunu açıklayınız.” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan 11’i romantik ilişkilerinin kariyer kararlarında etkili olduğunu, 8’i ise etkili olmadığını belirtmiştir. Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 4.3’te sunulmuştur.

Tablo 4.3: Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisi

Tema	Alt tema	Kodlar	Katılımcılar	Frekans (f)
Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisi	Kıskançlık	Kariyerin ilişkide kıskançlık ve çatışmaya neden olması	K1	1
	Çocuğu önceliklendirme	Çocuk bakımında/ büyütilmesinde partneri desteklemek için akademik kariyeri yarıda bırakmak	E3, E5	2
		Çocuk sahibi olma ve kariyere ara verme	K1	1
		Çocuk bakımı ve evliliğin devamı nedeniyle kariyerini sonlandırmak	K1	1
		Ebeveynlik sorumlulukları nedeniyle kariyere geri çekilmek	K5	1
	Coğrafi yer değişikliği	İlişki kaynaklı şehir değişikliği ve sınırlı fırsatların kariyere etkisi	K1, K5, E6	3
		Evlilik ve şehir/ülke değişikliği sonucu işten ayrılmak	K1, E3	2
	Partnerin olumsuz yönlendirici etkisi	Evlilik/partner etkisiyle kariyer kararlarından vazgeçmek	E1, E3, E5, E6, K5, K7	6
		Partnerin sağladığı maddi konfor nedeniyle kişisel çabanın azalması	K1	1
		Partner etkisiyle kariyer kararında değişiklik	K9	1
	Partnerin olumlu yönlendirici etkisi	Partnerin kariyer kararına yönelik motivasyonu artırması	K2, E5, K4, K7, K11	5
		Evlilik motivasyonu ile kariyer çabasında artış	K2	1
	Etkisinin olmaması	Kariyer kararı alma/vazgeçme durumunun olmaması	E2	1
	Mesleki ve kişisel faktörlerin etkisi	Kariyer kararlarında çalışma koşulları ve aileye yakınlık etkili olması	E7, K8	2
		Kariyer kararlarında mesleki deneyim ve maddi kazancın etkili olması	E4	1
	Bireysel kariyer özerkliği	Bireysel kariyer kararı alma isteği	E8, K6	2
		Kariyer kararlarının belirlenmiş olması	E8, K10	2
		Kariyer ve romantik ilişkiyi birbirinden ayrı tutma eğilimi	K3	1

Tablo 4.3’te görüldüğü gibi romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisine ilişkin katılımcı görüşlerinden kıskançlık, çocuğu önceliklendirme, coğrafi yer değişikliği, partnerin olumsuz yönlendirici etkisi, partnerin olumlu yönlendirici etkisi, etkisinin olmaması, mesleki ve kişisel faktörlerin etkisi ile bireysel kariyer özerkliği olmak üzere sekiz alt tema oluşturulmuştur. Katılımcıların çoğunlukla partnerin olumsuz yönlendirici etkisi alt temasında gruplandıkları görülmüştür. Bu alt temadan sonra katılımcılar tarafından sıkça ifade edilen alt tema ise partnerin olumlu yönlendirici etkisidir.

Kıskançlık alt teması “kariyerin ilişkide kıskançlık ve çatışmaya neden olması” kodunu içermekte olup, bu kod tek bir katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Çocuğu önceliklendirme alt temasında “çocuk bakımında/büyütülmesinde partneri desteklemek için akademik kariyeri yarıda bırakmak”, “çocuk sahibi olma ve kariyere ara verme”, çocuk bakımı ve evliliğin devamı nedeniyle kariyerini sonlandırmak” ve “ebeveynlik sorumlulukları nedeniyle kariyere geri çekilmek” kodları ortaya çıkmıştır. Coğrafi yer değişikliği alt temasında en sık karşılaşılan kod “ilişki kaynaklı şehir değişikliği ve sınırlı fırsatların kariyere etkisi” olup, bunu “evlilik ve şehir/ülke değişikliği sonucu işten ayrılmak” kodu takip etmektedir. Partnerin olumsuz yönlendirici etkisi alt temasında “evlilik/partner etkisiyle kariyer kararlarından vazgeçmek”, “partnerin sağladığı maddi konfor nedeniyle kişisel çabanın azalması” ve “partner etkisiyle kariyer kararında değişiklik” kodları elde edilmiştir. Bu alt temada evlilik/partner etkisiyle kariyer kararlarından vazgeçmek kodu öne çıkmaktadır. Partnerin olumlu yönlendirici etkisi alt temasında “partnerin kariyer kararına yönelik motivasyonu artırması” ve “evlilik motivasyonu ile kariyer çabasında artış” kodları ortaya çıkmıştır. Bu alt temada partnerin kariyer kararına yönelik motivasyonu artırması kodu dikkat çekmektedir. Etkisinin olmaması alt teması “kariyer kararı alma/vazgeçme durumunun olmaması” kodunu içermektedir ve tek bir katılımcının deneyimini yansıtmaktadır. Mesleki ve kişisel faktörlerin etkisi alt temasında “kariyer kararlarında çalışma koşulları ve aileye yakınlık etkili olması” kodu, “kariyer kararlarında mesleki deneyim ve maddi kazancın etkili olması” koduna göre daha öne çıkmaktadır. Bireysel kariyer özerkliği alt teması ise “bireysel kariyer kararı alma isteği”, “kariyer kararlarının belirlenmiş olması” ve “kariyer ve romantik ilişkiyi birbirinden ayrı tutma eğilimi” olmak üzere üç kod içermektedir. Katılımcılar bu alt temada özellikle bireysel kariyer kararı alma isteği ile kariyer kararlarının belirlenmiş olması kodlarına vurgu yapmıştır.

Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisine ilişkin katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

“Üniversiteyi bitirdiğim dönemde, danışmanım üniversitede kalmamı istedi fakat kalmadım. Ailemin isteğiyle biri ile tanışıp, görüşüp, anlaşınca atanıp mesleğe başlayacağım dedim ve üniversiteye devam etmedim. Akademisyen olma potansiyelim vardı, istiyordum fakat vazgeçmiş oldum. Evlenmeyi tercih ettim...” (E1)

“Bundan sonraki aşama için etkisi oluyor, oldu. Ben yüksek lisansımı yaptıktan sonra doktora başladım ama artık burada romantik ilişkiden kasıt evli olmam durumundan kaynaklı aslında, evliliğin getirmiş olduğu sorumluluklardan dolayı devam edememe gibi bir durum oldu. Çocuk dünyaya geldikten sonra artık onunla ilgilenmem gerektiği ve eşimin daha çok desteğe ihtiyacı oldu. Ona destek vermek adına doktora tez aşamasına geçemedim, bırakmak durumunda kaldım...” (E5)

“... Formasyon süreci vardı o zamanlar. Sağlık meslek liselerinde öğretmen olma durumu vardı. O şekilde öğretmenliğe geçiş yapmak gibi bir düşüncem de olmuştu o zamanlar. Ama tabi bu ilişki sürecine girdikten sonra hepsini artık olmasa da olur zaten buraya geldik, böyle çalışalım, devam edeyim oldu. O yüzden onların hepsinden vazgeçildi. Daha sonraki süreçte zaten çocuk falan olduktan sonra da baktık tekrardan acaba yapabilir miyim, formasyona gitsem geçebilir miyim, kurumlar arası sınavlara falan hazırlanabilir miyim yani gönül yapmak istiyor ama bulunduğumuz durum neticesi ile yapamadık. Sorumlulukların vermiş olduğu yük ile hepsinden vazgeçtik...” (K5)

“Söz etmem mümkün değil. Zaten lisans ikinci sınıfta ben bu kararı verdim. Lisansı bitirir bitirmez yüksek lisansa başladım. Yüksek lisansı bitirir bitirmez doktora başladım. Doktoramı bitirdikten sonra evlendim zaten. Doktorayı bitirir bitirmez akademik çalışmalarımı gerçekleştirip doçentliğe aday konumdayım şu anda. Ama bütün bu süreci değerlendirdiğimde zaten bu benim ilk hedefimdi, o hedef doğrultusunda ilerledim. O yüzden romantik ilişkiler bu kariyer adımlarını etkilemedi. Bu meslekten devam etmeye karar verdim hep...” (E8)

4.4 Romantik İlişkilerin Meslek Seçimine Etkisinin Memnuniyet Durumu Üzerindeki Yansımalarına İlişkin Bulgular

Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımalarına ilişkin bilgi elde etmek amacıyla katılımcılara “Meslek seçiminizde romantik ilişkilerinizin etkisi var ise, bu etkiden ne derece memnun olduğunuzu açıklayınız.” sorusu yöneltilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun ikinci sorusuna, romantik ilişkilerinin meslek seçimlerini etkilediğini ifade eden dört katılımcının konuyla ilgili görüşleri Tablo 4.4’te sunulmuştur.

Tablo 4.4: Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımaları

Tema	Alt tema	Kodlar	Katılımcılar	Frekans (f)
Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımaları	Mesleki ilerleme ve verimlilik	Meslekte ilerlemesini sağlamak	K4	1
		İş performansında verimlilik	K11	1
	Mesleki etkileşim	Partnerin mesleki deneyimlerinin mesleğine katkı sağlaması	K6	1
		Ortak mesleki deneyimlerin paylaşılması	K6	1
	Memnun olmaması	Kendi meslek seçimi kararını uygulamamış olmak	K1	1

Tablo 4.4’e göre romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımalarına ilişkin katılımcı görüşlerinden mesleki ilerleme ve verimlilik, mesleki etkileşim ile memnun olmaması olmak üzere üç alt tema elde edilmiştir.

Mesleki ilerleme ve verimlilik alt temasında “meslekte ilerlemesini sağlamak” ve “iş performansında verimlilik” kodları yer almaktadır. Bu alt temada yer alan iki kod da yalnızca birer katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Mesleki etkileşim alt teması “partnerin mesleki deneyimlerinin mesleğine katkı sağlaması” ve “ortak mesleki deneyimlerin paylaşılması” kodlarını içermektedir. Her iki kod tek bir katılımcı tarafından belirtilmiştir. Memnun

olmaması alt temasında ise sadece “kendi meslek seçimi kararını uygulamamış olmak” kodu yer almakta olup, bu kod bir kez ifade edilmiştir.

Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımalarına ilişkin katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

“Valla hiç memnun olmamıştım, çok üzül müştüm, ağlamıştım... Şimdiki aklım olsa tabi şimdi eşimden çocuğumdan memnunum, rahatım yerinde ama orayı da merak ediyorum yani... Kesinlikle onu dinlemez giderdim sınavlara, mülakata giderdim...”
(K1)

“Çok memnunum. Ben o kursu almayacaktım çünkü sıkı bir iki ay gerekiyordu bu kursu almam için. Böyle isteksiz aldım, sonradan iyi ki almışım dedim. Çok fazla olumlu etkisi oldu benim için. Onun sayesinde şu an daha iyi yerdeyim. Daha geride olacaktım, onun desteği ile daha ilerideyim şu an. Süreci hızlandırdı.” (K4)

“Çok memnunum. Şöyle, eşim üniversiteye öğrenci hazırlıyor. Ben de o sektörün içinde çalışıyorum. Ortak konuşacak çok şeyimiz oluyor... Eşimle ortak paylaşımlarımız oluyor, konuşuyoruz.” (K6)

4.5 Romantik İlişkilerin Kariyer Kararlarına Etkisinin Memnuniyet Durumu Üzerindeki Yansımalarına İlişkin Bulgular

Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımalarına ilişkin bilgi elde etmek amacıyla katılımcılara “Kariyer kararlarınızda romantik ilişkilerinizin etkisi var ise, bu etkiden ne derece memnun olduğunuzu açıklayınız.” sorusu yöneltilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan üçüncü soruya, romantik ilişkilerinin kariyer kararlarında etkili olduğunu ifade eden 11 katılımcının görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 4.5’te sunulmuştur.

Tablo 4.5: Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımaları

Tema	Alt tema	Kodlar	Katılımcılar	Frekans (f)
Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımaları	Kariyerin getirileri	Kariyer alternatiflerini araştırmak	K9	1
		Kariyer kararlarının sonuçlarını kabullenmek	E3	1
		Çalışma koşullarının rahatlığı	K5	1
	Aile odaklı yaşam tercihleri	Aile hayatından duyulan memnuniyet	K1, E5, K11	3
		Kariyer yerine eşi/çocuğu önceliklendirmek	K1, E5	2
	Partner desteği	Kariyer kararlarının gerçekleşmesine destek sağlamak	K2, K4, K7, K11	4
		Kariyer kararlarını partnerle birlikte şekillendirmek	K2, E5, K4	3
		Partnerin rasyonel bakış açısını beğenmek	K4, K7	2
		Karşılıklı kariyer fedakarlığı	E6	1
		Çocuk sahibi olma konusunda özgürlük	K11	1
	Coğrafi yer değişikliği sonucu fırsat kaybı	Şehir değişikliği nedeniyle kariyer imkânı bulamamak	K1	1
		Şehir değişikliği sonucu sosyal destek ağlarından uzaklaşmak	K1	1
		Şehir değişikliği sonucu sosyal imkânların sınırlılığı	K5	1
	Partner etkisiyle sınırlanan kariyer kararları	Evlilik, eş ve çocuk etkisiyle kariyer kararından vazgeçmek	K1, E1, E6, K5	4
		Kariyer kararına partnerin destek olmaması	K9	1
		Kariyer sürecinde partner, aile ve kendi istekleri arasında kararsızlık yaşamak	K9	1

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımalarına ilişkin katılımcı görüşlerinden kariyerin getirileri, aile odaklı yaşam tercihleri, partner desteği, coğrafi yer değişikliği sonucu fırsat kaybı ve partner

etkisiyle sınırlanan kariyer kararları olmak üzere beş alt tema elde edilmiştir. Katılımcıların partner desteği alt temasında yoğunlaştığı görülmüştür.

Kariyerin getirileri alt temasında “kariyer alternatiflerini araştırmak”, “kariyer kararlarının sonuçlarını kabullenmek” ve “çalışma koşullarının rahatlığı” kodları yer almaktadır. Her bir kod farklı katılımcı deneyimlerini içermektedir. Aile odaklı yaşam tercihleri alt temasında “aile hayatından duyulan memnuniyet” ve “kariyer yerine eşi/çocuğu önceliklendirmek” kodları belirlenmiştir. Bu alt temada aile hayatından duyulan memnuniyet kodu görece öne çıkmıştır. Partner desteği alt temasında “kariyer kararlarının gerçekleşmesine destek sağlamak”, “kariyer kararlarını partnerle birlikte şekillendirmek”, “partnerin rasyonel bakış açısını beğenmek”, “karşılıklı kariyer fedakarlığı” ve “çocuk sahibi olma konusunda özgürlük” kodları yer almaktadır. Bu alt tema kapsamında öne çıkan kodlar, kariyer kararlarının gerçekleşmesine destek sağlamak ve kariyer kararlarını partnerle birlikte şekillendirmektir. Coğrafi yer değişikliği sonucu fırsat kaybı alt temasında “şehir değişikliği nedeniyle kariyer imkânı bulamamak”, “şehir değişikliği sonucu sosyal destek ağlarından uzaklaşmak” ve “şehir değişikliği sonucu sosyal imkânların sınırlılığı” kodları yer almaktadır. Şehir değişikliği nedeniyle kariyer imkânı bulamamak ve şehir değişikliği sonucu sosyal destek ağlarından uzaklaşmak kodları bir katılımcının kişisel deneyimlerini yansıtmaktadır. Partner etkisiyle sınırlanan kariyer kararları alt temasında ise “evlilik, eş ve çocuk etkisiyle kariyer kararından vazgeçmek”, “kariyer kararına partnerin destek olmaması” ve “kariyer sürecinde partner, aile ve kendi istekleri arasında kararsızlık yaşamak” kodları oluşturulmuştur. Bu alt temada öne çıkan başlıca kod evlilik, eş ve çocuk etkisiyle kariyer kararından vazgeçmektir.

Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımalarına ilişkin katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

“Memnun olmama durumum yok yani olan her iyi olaya kötü olaya normal gözle bakıyorum. Yani hayır vardır diye bakıyorum ben. Bana bir getirisini götürüsünü çok hesap etmiyorum açıkçası. Olanı olduğu gibi kabulleniyorum. Memnuniyet duyduğumuzu söyleyebiliriz evet. Sonuçta çıkan durum anlık olarak üzücü olsa da sonra kabul edilip ve bu güzelliştir hani olması gereken bir şey yaşanmış gibi düşünülüyor. Bana getirisi götürüsü diye bir hesap yapılamıyor. Sadece biraz

yıpranma oluyor duygusal olarak. Devamında da hayat devam ediyor. Oradan oraya savrulup gidiyor insan.” (E3)

“Şu anki durumumdan memnunum. Herhangi bir bulunmuş olduğum durum, kariyer planlamasında herhangi bir şikayetim yok. Olmak istediğim yerdeyim. Ama tabi gelecek adına farklı planlar yaparken eşimle birlikte oturup konuştuğumuzda farklı düşüncelerimiz oluyor. Yaşayacağımız şehir ya da işte bulunmak istediğimiz çevre, bütün bunlar benim ilişkimin etkisi altında olan, ilişkimin beni etkilediği noktalar. Eşim ile birlikte ortak karar vermek durumunda olduğum noktalar. Tabi ki benim içimde kalan durumdur doktorayı yarıda bırakmış olmak. Ders dönemini bitirmiştım, bayağı emek harcamıştım. Ama ondan sonra artık öncelikler değişti. Bu konuda mutsuzum diyemem çünkü çocuğum için yaptım, eşim için yaptım. Onlar için yapmış olduğumdan bu konudan bir mutsuzluk belirtemem ama içimde kalan bir ukde olduğunu tabi ki söyleyebilirim. Doktoraya devam edememiş olmam.” (E5)

“Açıkgası çok memnundum. O sonuçta ikinci bir kişi, benim hayatıma dışarıdan bakan bir göz. Aynı zamanda en yakın göz olarak gördüğüm için beni hep destekleyici, olumlu bir şekilde, yani yapabileceklerimi göz önünde bulundurup, yapamayacaklarımı bilen... Sürekli boş vaatler şeklinde değildi, “Bak yapabilirsin ama buralarda zorlanabilirsin” şeklinde yönlendirmeleri olduğu için, çok mantıklı buluyordum o dönemde söylediği şeyleri. Rasyonel bir bakış açısı vardı zaten...” (K7)

“Çok stresli bir dönem bence. İnsan kendi istekleri, ailesinin istekleri ve sevdiği insanın istekleri arasında sıkışıp kalıyor... Erkek arkadaşımın kariyer kararıyla ilgili baskı görmüş müydüm? Tabi ki bulunduğu şehirde yaşamamı ve orada çalışmamı istiyordu. Ama bunu isterken bu nasıl olacak, bu süreçte hiçbir katkısı yoktu. Orada birinin yanında mı çalışmalıyım, ofis mi açmalıyım, buradaki ofisime devam mı etmeliyim? Bu konuda hiç destek olduğu bir süreç değildi bana. Bunun kararlarını tamamen tek başıma vermeye çalıştım...” (K9)

4.6 Romantik İlişkilerin Meslek Seçimine Etkisinde Mesleki Karar Sürecini Yeniden Değerlendirmeye İlişkin Bulgular

Romantik ilişki etkisiyle meslek seçimi yapan katılımcılara, geriye dönme şansları olsa bu kararı nasıl şekillendireceğine ilişkin bilgi sahibi olmak amacıyla “Meslek seçiminizde romantik ilişkilerinizin etkisi var ise, mesleğinizi seçme sürecinize geri dönme şansınız olsa mesleğinizle ilgili karar verme süreciniz nasıl olurdu?” sorusu yöneltmiştir. Meslek seçiminde romantik ilişkilerin etkili olduğunu belirten dört katılımcının mesleki karar sürecini yeniden değerlendirmeye yönelik görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.6: Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinde mesleki karar sürecini yeniden değerlendirme

Tema	Alt tema	Kodlar	Katılımcılar	Frekans (f)
Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinde mesleki karar sürecini yeniden değerlendirme	Mesleki doyum odaklı seçim	Mesleki doyum sağlamak	K6	1
		Mesleki doyuma yönelik meslek tercihi yapmak	K11	1
	Meslek-yaşam dengesi	İlişkiye zaman ayırmaya elverişli çalışma koşulları	K11	1
	Mesleği önceliklendirme	Kendi seçtiği mesleği yapmak	K1	1
		Romantik ilişkiden ziyade mesleğine öncelik vermek	K1	1
		Evlilikle gelen sorumlulukları öngörerek mesleki yeterliliği tamamlamak	K4	1
		Mesleki gelişimden memnuniyet duymak	K4	1

Tablo 4.6’ya göre romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinde mesleki karar sürecini yeniden değerlendirmeye yönelik katılımcı görüşlerinden mesleki doyum odaklı seçim, meslek-yaşam dengesi ve mesleği önceliklendirme olmak üzere üç alt tema elde edilmiştir. Mesleği önceliklendirme katılımcılar tarafından en sık ifade edilen alt tema olarak belirlenmiştir.

Mesleki doyum odaklı seçim alt temasında “mesleki doyum sağlamak” ve “mesleki doyuma yönelik meslek tercihi yapmak” kodları elde edilmiştir. Her bir kod farklı katılımcı deneyimlerini içermektedir. Meslek-yaşam dengesi alt temasında “ilişkiye zaman ayırmaya elverişli çalışma koşulları” kodu yer almakta olup, bu kod sadece bir katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Mesleği önceliklendirme alt temasında ise “kendi seçtiği mesleği yapmak”, “romantik ilişkiden ziyade mesleğine öncelik vermek”, “evlilikle gelen sorumlulukları öngörerek mesleki yeterliliği tamamlamak” ve “mesleki gelişimden memnuniyet duymak” kodları oluşturulmuştur.

Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinde mesleki karar sürecini yeniden değerlendirmeye ilişkin katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

“Hiç kimseyi dinlemezdim. İstedğim mesleği yapardım. Ne ailemi ne sevgilimi önemsemezdim... Önce kariyerime başladım zaten kariyerimi oturtuktan sonra olması gerekenler de zamanla olurdu, öyle düşünüyorum.” (K1)

“Ben yaptığım işi ekonomik getirisinden ziyade oradaki verimliliğim önemli ve o işte mutlu olabilmem önemli. Yine bunu seçerdim. Aldığım karardan memnunum.” (K6)

4.7 Romantik İlişkilerin Kariyer Kararlarına Etkisinde Kariyer Karar Sürecini Yeniden Değerlendirmeye İlişkin Bulgular

Romantik ilişki etkisiyle kariyer kararları alan katılımcılara, geriye dönme şansları olsaydı bu kararları nasıl şekillendireceğine ilişkin bilgi edinmek amacıyla “Kariyer kararlarınızda romantik ilişkilerinizin etkisi var ise, yaşamınız boyunca aldığınız kariyer kararlarınızı değerlendirdiğinizde farklı seçimler yapma şansınız olsa neleri farklı yapardınız?” sorusu sorulmuştur. Kariyer kararlarında romantik ilişkilerin etkili olduğunu belirten 11 katılımcının kariyer karar sürecini yeniden değerlendirmeye yönelik görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.7: Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinde kariyer karar sürecini yeniden değerlendirme

Tema	Alt tema	Kodlar	Katılımcılar	Frekans (f)
Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinde kariyer karar sürecini yeniden değerlendirme	Kariyeri sürdürme	Kariyerine devam etmek	K1, E1, E3	3
		Örgün eğitimini (yüksek lisans, doktora) tamamlamak	E1, K7	2
		Belirlenmiş kariyer yolunu takip etmek	K5, K9	2
		Kariyerini belirli bir alan odaklı sürdürmek	E3	1
		Kariyer kararını gerçekleştirme fırsatına sahip olmak	E6	1
	Kariyer memnuniyeti	Verdiği karardan memnun olmak	E5, E6, K4	3
		Partner desteğinin kariyerde ilerlemeyi kolaylaştırması	K4	1
	Kariyer kısıtları	Partnerin ödün vermemesi nedeniyle kariyerden ödün vermeye dair pişmanlık	K1, E1	2
		Kariyer kararına eşin/partnerin uyum sağlamasını istemek	K1	1
		Partnerin kariyeri nedeniyle yaşam ve kariyer fırsatlarının kısıtlanması	K2	1
	Aile hayatını geciktirme	Evlilik ve çocuk kararını ertelemek	E1	1
		İlişkiye uygun çalışma koşulları	K11	1

Tablo 4.7 incelendiğinde romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinde kariyer karar sürecini yeniden değerlendirmeye ilişkin katılımcı görüşlerinden kariyeri sürdürme, kariyer memnuniyeti, kariyer kısıtları ve aile hayatını geciktirme olmak üzere dört alt tema oluşturulmuştur. Bu temada kariyeri sürdürme alt teması ön plana çıkmıştır.

Kariyeri sürdürme alt temasında “kariyerine devam etmek”, “örgün eğitimini (yüksek lisans, doktora) tamamlamak”, “belirlenmiş kariyer yolunu takip etmek”, “kariyerini belirli bir alan odaklı sürdürmek” ve “kariyer kararını gerçekleştirme fırsatına sahip olmak” kodları yer

almaktadır. Bu alt temada kariyerine devam etmek kodunun görece öne çıktığı söylenebilir. Kariyer memnuniyeti alt temasında “verdiği karardan memnun olmak” ve “partner desteğinin kariyerde ilerlemeyi kolaylaştırması” kodları oluşturulmuştur. Verdiği karardan memnun olmak, bu alt temada en çok vurgulanan kod olarak öne çıkmaktadır. Kariyer kısıtları alt temasında “partnerin ödün vermemesi nedeniyle kariyerden ödün vermeye dair pişmanlık”, “kariyer kararına eşin/ partnerin uyum sağlamasını istemek” ve “partnerin kariyeri nedeniyle yaşam ve kariyer fırsatlarının kısıtlanması” kodları yer almaktadır. Aile hayatını geciktirme alt temasında ise “evlilik ve çocuk kararını ertelemek” ve “ilişkiye uygun çalışma koşulları” kodlarına ulaşılmıştır. Bu kodlar iki farklı katılımcının deneyimlerini yansıtmaktadır.

Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinde kariyer karar sürecini yeniden değerlendirmeye ilişkin katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

“İlk başta eşimin bana bu kariyerden gideceğim dediğimde desteklemesini beklerdim. Desteklemediği için pişmanlığım var. Ben niye ona uydum o bana uysaydı dediğim nokta var. Ben niye ona uydum diye pişmanlıklarım var. O beni seviyorsa yani niye ben kendimden ödün verdim o kendinden dün verseydi dediğim nokta var...” (K1)

“...Hem yüksek lisansımı hem de doktoramı tamamlardım. Akabinde kendi potansiyelimi ortaya çıkarabilecek bir üniversitede çalışmayı tercih ederdim. Bunları yapabileceğimi düşünüyorum, bu potansiyel vardı bende. Kendi isteklerimi gerçekleştirmek isterdim. Ondan sonra o romantik etkinin olmasını isterdim...” (E1)

“Farklı bir karar vermezdim. Şu an vermiş olduğum bir karardan dolayı pişmanlığım yok. Yine aynı kararı verirdim... Şu an için içinde bulunduğum durumdan memnunum. İçimde kalan ukde var ama pişmanlık değil.” (E5)

“Ben yine pişman değilim. Evet yapmak istediklerim çok şey vardı yapamadım. Ama insanlar ellisinden atmışından sonra neler yapıyor. Şu an çok geç değil hiçbir şey için. Yapmak istediğim aslında benim kariyer basamağında ya eğitim bilimlerinden ya da coğrafyadan yüksek lisans yapmak vardı. Eski çalıştığım yerde bunu gerçekleştirmek daha zordu, burada yakın üniversitelerde rahatlıkla yapılabilir.

Aslında hiç de zor değil o yüzden değiştireceğim hiçbir şey yok. Hep bardağın dolu tarafından bakarım. İnsanlara, hayatıma olumsuz çok bakmam zaten.” (E6)

“...Üniversitede mesleğimi şekillendirmedim. Mezun olduktan sonra hep bunun üzerine konuştum. Eşim de üniversite birinci sınıftan beri hayatımda olduğu için, aynı kişi her süreçte yanımdaydı. Öyle olunca ben mezuniyetten sonra kararlaştırdım. Mezuniyetten sonra kariyer yolu çizdim kendime. İyi ki de o yanımdaymış. Destekleyici bir eşim var. Daha ileri sevideyim onun sayesinde, daha geride olabilirdim. Yürüdüğüm yoldan memnunum, verdiğim kararlardan da pişman değilim. Bir değişiklik yapmazdım. Yine aynı kararları alırdım.” (K4)

“...Ne yapardım kesinlikle formasyon alırdım ve büyük ihtimalle Milli Eğitime atanmanın yoluna bakardım diye düşünüyorum. Kesinlikle öyle olurdu kariyer planım. Tamamen romantik ilişki etkisiyle alınmış bir karar. O dönemde bizim arkadaşlarımızdan bunu gerçekten yapan oldu... Dediğim gibi işin içerisine biz evliliği kattık, çocuk falan olunca yapamadık yani o gücü kendimde bulamamıştım o zaman.” (K5)

4.8 Romantik İlişkilerin Gelecekteki Kariyer Kararlarına Etkisine İlişkin Bulgular

Romantik ilişki etkisiyle kariyer kararları alan katılımcılara, gelecekteki kariyer kararlarında romantik ilişkilerin etkisine yönelik bilgi edinmek amacıyla “Bundan sonraki süreçte kariyerinizle ilgili kararlar almak istediğinizde romantik ilişkiniz bunu nasıl etkiler?” sorusu yöneltilmiştir. Bu kapsamda katılımcı görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8: Romantik ilişkilerin gelecekteki kariyer kararlarına etkisi

Tema	Alt tema	Kodlar	Katılımcılar	Frekans (f)
Romantik ilişkilerin gelecekteki kariyer kararlarına etkisi	Aile/ilişki odaklı olumlu etkiler	Partner/eş ve çocuğa göre karar almak	K2, E5, E6, K4, K5	5
		Romantik ilişki etkisiyle kariyer, şehir/ülke değişikliği yapmak	E3, K2	2
		Partnerin görüşlerine önem vermesi ve güven sağlaması	K4, K11	2
		Çocuğun büyümesiyle ebeveynlik sorumluluğunun hafiflemesi	K1	1
		Aile hayatını sürdürmek için fedakârlık yapmak	K2	1
		Kariyer doyumunun ilişkiye olumlu yansıması	K11	1
		Aile/ilişki odaklı olumsuz etkiler	Kadının aile içindeki sorumluluklarını kariyere engel görmek	K5
	Beklentiler	Kariyer kararlarına partnerin saygı duymasını beklemek	K1, E1, K6	3
		Partnerin kariyer kararlarını destekleyici tutuma sahip olması	K7, K11	2
		Yakın mesafe ilişkisi isteği	K9	1
		Kariyer odaklı etkiler	Kariyer kararlarını kendisi almak	K1, E1, K6, K7, K9
	Kariyer eksikliklerinin tamamlanmasıyla yeni bir düzene geçiş yapmak		K1, E1	2
	Kariyeri ön planda tutmak		K7	1

Tablo 4.8 incelendiğinde katılımcıların romantik ilişkilerin gelecekteki kariyer kararlarına etkisine ilişkin görüşlerinden aile/ilişki odaklı olumlu etkiler, aile/ilişki odaklı olumsuz etkiler, beklentiler ve kariyer odaklı etkiler olmak üzere dört alt tema elde edilmiştir. Katılımcıların aile/ilişki odaklı olumlu etkiler alt temasında yoğunlaştığı görülmüştür. Kariyer odaklı etkiler ve beklentiler alt temalarının da katılımcılar tarafından önemli ölçüde dile getirildiği söylenebilir.

Aile/ilişki odaklı olumlu etkiler alt temasında “partner/eş ve çocuğa göre karar almak”, “romantik ilişki etkisiyle kariyer, şehir/ülke değişikliği yapmak”, “partnerin görüşlerine

önem vermesi ve güven sağlaması”, “çocuğun büyümesiyle ebeveynlik sorumluluğunun hafiflemesi”, “aile hayatını sürdürmek için fedakârlık yapmak” ve “kariyer doyumunun ilişkiye olumlu yansması” kodları yer almaktadır. Bu alt temada partner/eş ve çocuğa göre karar almak kodu ön plana çıkmaktadır. Aile/ilişki odaklı olumsuz etkiler alt temasında sadece “kadının aile içindeki sorumluluklarını kariyere engel görmek” kodu tanımlanmıştır. Beklentiler alt temasında “kariyer kararlarına partnerin saygı duymasını beklemek”, “partnerin kariyer kararlarını destekleyici tutuma sahip olması” ve “yakın mesafe ilişkisi isteği” kodları saptanmıştır. Bu alt temada kariyer kararlarına partnerin saygı duymasını beklemek ve partnerin kariyer kararlarını destekleyici tutuma sahip olması kodları ön plana çıkmaktadır. Kariyer odaklı etkiler alt temasında ise “kariyer kararlarını kendisi almak”, “kariyer eksikliklerinin tamamlanmasıyla yeni bir düzene geçiş yapmak” ve “kariyeri ön planda tutmak” kodları geliştirilmiştir. Bu alt temada sıkça vurgulanan kod kariyer kararlarını kendisi almaktır.

Romantik ilişkilerin gelecekteki kariyer kararlarına etkisine ilişkin katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

“... Artık çocuğumu büyüttüğüm için, kendi ihtiyaçlarını karşılayabildiği için şu an da tam rahatlık durumundayım. Evet bana da uyan ve gerçekten artık kaç senedir eksiklerim var, onları tamamlayıp yeni bir düzene geçmek isterim. Eşim de bu saatten sonra saygı duymak zorunda kalır. Ben çalışacağım dedikten sonra kesinlikle bir şey demez. Tabi ki başlayabilirsin, sen bilirsin der...” (K1)

“Yani ben biraz fedakâr buluyorum kendimi ama gerçi Türkiye’de eşler fedakâr ya kadın fedakârdır. Aslında keşke öyle olmasa dediğim zamanlar da oluyor ama ben yine eşime göre ileride çocuklarıma göre yine bütün planlarımı ayarlarım. Romantik ilişkilerim doğrudan etkiler. O da bana göre yapar ben de ona göre yaparım. Çünkü insan o romantik ilişkiyi her zaman yakalayamıyor, bulamıyor. Onu bulduğun zaman onu kaybetmek istemiyorsun. Memnun olmasan da birçok şeyi kaybetmek istemiyorsun, o üzülmesin diyorsun. Yaşayacağım şehri, çalışacağım okulu hepsini etkiler.” (K2)

“Romantik ilişki çok etkiler. Romantik ilişki olduğu zaman işi tamamen bırakıp başka bir yöne yönelinebilir... Yine etkiler. Yine bir evlilik durumu olsa yani yine

ülke değiştirebilirim, iş değiştirebilirim. Romantik ilişki her türlü olayı yok saydırabiliyor insana.” (E3)

4.9 Romantik İlişki Etkisiyle Kariyerinde Değişiklik Yapmak İsteyenlere Yönelik Önerilere İlişkin Bulgular

Romantik ilişki etkisiyle kariyerinde değişiklik yapan katılımcılara, romantik ilişki nedeni ile kariyerinde değişiklik yapmak isteyenlere yönelik önerilerine ilişkin bilgi edinmek amacıyla “Çevrenizde romantik ilişki nedeni ile kariyerinde değişiklik yapmak isteyenlere ne tür önerileriniz olur?” sorusu yöneltilmiştir. Bu kapsamda katılımcı görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 4.9’da sunulmuştur.



Tablo 4.9: Romantik ilişki etkisiyle kariyerinde değişiklik yapmak isteyenlere öneriler

Tema	Alt tema	Kodlar	Katılımcılar	Frekans (f)
Romantik ilişki etkisiyle kariyerinde değişiklik yapmak isteyenlere yönelik öneriler	Bireysel öncelikleri koruma	Romantik ilişkiden önce kariyer gelişimine odaklanmak	K1, E1, K5	3
		Kariyer kararlarını kendisi vermek	E3, K7, K9	3
		Romantik ilişki ve kariyer arasında öncelik belirlemek	E5, E6, K9	3
		Gerçekleştirilememiş kariyer potansiyelinin yarattığı yorgunluk	E1	1
		Romantik ilişki etkisiyle kariyer ve coğrafi yer değiştirme yapmamak	E3	1
		Partnerlerin birbirlerini karşılıklı desteklemesinin kariyere katkısı	E1, K4, K5, K11	4
	Partner ile açık iletişim kurma	Kadın açısından partner baskısı ve kariyer rekabeti	K4, K11	2
		Kariyer kararlarını partner ile ortak almak	K6	1
		Kariyer kararlarında partnerin görüşünü almak	K7	1
		Kariyer kararlarında partnerin yol gösterici olması	K9	1
	Denge kurma stratejileri	Kariyer kararlarının niteliğine bağlı olarak karar vermek	K2, E6	2
		Kariyer kararlarında aile bütünlüğünün sağlanması	K2, K6	2
		Kariyer süreçlerinde karşılıklı ödün vermek	K1	1
		Partnerlerin ortak veya yakın meslek alanlarından olması	K6	1

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi katılımcı görüşlerinden bireysel öncelikleri koruma, partner ile açık iletişim kurma ve denge kurma stratejileri olmak üzere üç alt tema elde edilmiştir. Katılımcıların bireysel öncelikleri koruma alt temasında yoğunlaştığı görülmüştür. Bireysel

öncelikleri koruma alt temasından sonra ise en sık ifade edilen alt tema partner ile açık iletişim kurma olarak belirlenmiştir.

Bireysel öncelikleri koruma alt temasında “romantik ilişkiden önce kariyer gelişimine odaklanmak”, “kariyer kararlarını kendisi vermek”, “romantik ilişki etkisiyle kariyer ve coğrafi yer değiştirme yapmamak”, “gerçekleştirilememiş kariyer potansiyelinin yarattığı yorgunluk” ve “romantik ilişki ve kariyer arasında öncelik belirlemek” olmak üzere beş kod oluşturulmuştur. Bu alt temada dikkat çeken başlıca kodlar romantik ilişkiden önce kariyer gelişimine odaklanmak, kariyer kararlarını kendisi vermek, romantik ilişki ve kariyer arasında öncelik belirlemektir. Partner ile açık iletişim kurma alt temasında “partnerlerin birbirlerini karşılıklı desteklemesinin kariyere katkısı”, “kadın açısından partner baskısı ve kariyer rekabeti”, “kariyer kararlarını partner ile ortak almak”, “kariyer kararlarında partnerin görüşünü almak” ve “kariyer kararlarında partnerin yol gösterici olması” kodlarına ulaşılmıştır. Bu alt temada partnerlerin birbirlerini karşılıklı desteklemesinin kariyere katkısı kodunun öne çıktığı görülmüştür. Denge kurma stratejileri alt temasında ise “kariyer kararlarının niteliğine bağlı olarak karar vermek”, “kariyer kararlarında aile bütünlüğünün sağlanması”, “kariyer süreçlerinde karşılıklı ödün vermek” ve “partnerlerin ortak veya yakın meslek alanlarından olması” kodlarına ulaşılmıştır. Bu alt temada kariyer kararlarının niteliğine bağlı olarak karar vermek ve kariyer kararlarında aile bütünlüğünün sağlanması dikkat çeken kodlardır.

Romantik ilişki etkisiyle kariyerinde değişiklik yapmak isteyenlere yönelik önerilere ilişkin katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

“...Önce kariyerini yapsın. Belirli bir süre kendini geliştirsın ve işinde tutunsun. Önce iş, kariyer ondan sonra diğerleri gelir bence. İki tarafında da biraz fedakârlık yapması lazım...” (K1)

“...Önce kariyerinizde ilerleyin, sonra size o kariyer sürecinde yoldaşlık yapabilecek, sizi anlayabilecek, sizi geliştirebilecek, sizin onu geliştirebileceğiniz bir partner bulun. O sizi geliştirsın, siz onu geliştirin. Böylelikle daha rahat ilerlersiniz...” (E1)

“...İnsanlar karar vereceği zaman öncelikle hangisi ağır basıyorsa romantik ilişkisi mi yoksa iş, kariyer planlaması mı onu tartması gerekiyor. Benim için burada öncelik ailem. O yüzden karşıma alıp da ya da ikinci plana atıp da kendi kariyerimi ön plana atacak bir şey düşünmedim hayatımda. Ama tabi ki bu benim şahsi kararım. Bunu farklı şekilde yapacak birine de o kararı iyi bir şekilde düşünüp tartmasını tavsiye ederim. Çünkü bunlar kolay kararlar değil...” (E5)

“...Mesleğini seçerken duyguları, ilişkileri karıştırmamak lazım çünkü meslek seçimi bambaşka. Ancak meslekte alçalma, yükselme gibi pozisyonlarda ilişkileri baz alabilirsin bence, düşünebilir, sorabilirsin.” (E6)

“Ben önce nasıl bir değişiklik yapmak istediğine bakarım. Mesela bu okul değiştirmekse açıkçası yapsın. Ama bazı insanlar görevde yükselmek ister, müdür, müdür yardımcısı olmak ister. Onun yükselişini, daha iyisini yapabilecekken durduruyorsa orada çok faydalı bir romantik ilişki görmem. O yüzden de öyle yapmamasını isterim. Kendini durdurma, kendini sınırlama. Yükselbildiğin kadar yüksel... Ama aile birliği olması söz konusu olduğunda, mesela bir arada olması gerekir derim. Yani kariyerindeki değişikliğe bağlı. Mesela yükselmesin, aynı seviyede kalalım oluyor. Bu insanın gelişimini engelleyen bir şey. Bu sağlıklı olmaz derim, o zaman uyarırım.” (K2)

“Meslek ve kariyer seçimine kadar ki süreci sonuçta kendin bildiğin, yaşadığın için o sürece herkesin çok fazla dâhil edilmemesi gerektiğini düşünüyorum. Tabi ki evlilikte fikir almak önemli ama karar kısmı her zaman insanın kendisinde olması gerektiğini düşünüyorum.” (K7)

5. TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular, ilgili literatür çerçevesinde tartışılmış ve katılımcıların deneyimleri ışığında yorumlanmıştır. Böylece araştırmanın özgün yönleri ve mevcut literatüre olan katkıları ortaya konulmuştur.

5.1 Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörlere İlişkin Bulguların Tartışılması

Meslek seçimi, bireyin mevcut meslekler arasından başarabileceğine inandığı hem maddi hem de manevi fayda sağlayacağını düşündüğü bir alana yönelmesidir (Lafçi, 2018). Meslek seçimi, bir anda verilen bir karar değil; çocukluktan itibaren bireyin kendisini ve meslekleri algılayış biçimi ile çevresel faktörlerin etkileşimi içinde şekillenen bir süreçtir. Başka bir ifadeyle mesleki karar, mesleki gelişimin sonunda ortaya çıkan bir seçimdir (Yeşilyaprak, 2010). Meslek seçimi kararı, birbirini etkileyen çeşitli özelliklerin ve şartların birleşimi sonucunda oluşmaktadır (Kuzgun, 2017). Bu bağlamda, katılımcıların meslek seçimi sürecine ilişkin görüşlerinden “sosyal çevre ve rol modeller”, “kişisel özellikler ve farkındalık”, “iş ve yaşam koşullarına ilişkin faktörler”, “eğitim politikaları ve sınav sistemi kaynaklı faktörler” ve “romantik ilişki kaynaklı etkiler” olmak üzere beş alt tema elde edilmiştir. Katılımcıların meslek seçiminde sosyal çevre ve rol modeller ile kişisel özellikler ve farkındalık önemli bir rol oynamaktadır.

“Sosyal çevre ve rol modeller” alt temasında katılımcılar tarafından en çok vurgulananlar rol model almak ve öğretmen etkisidir. Bireylerin karakter gelişimi, karar alma süreçleri ve kişisel gelişimleri üzerinde rol modeller doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkili olabilir (Karaboğa, 2019). Öğretmenlerin giyimlerinin, tavırlarının, konuşmalarının, tutumlarının, ders anlatım şekillerinin beğenilip örnek alınması ve diğer meslek gruplarına kıyasla öğretmenlik mesleğinin öğrenciler tarafından daha rahat gözlemlenebilmesi; benzer şekilde bir katılımcının (K5) annesinin işinden dolayı aile sağlığı merkezinde çalışan hemşireleri gözlemleme imkânı bulması ve onların yaptığı iş ve işlemlerin kendine uygun olduğunu düşünmesi, katılımcıların meslek seçimlerinde rol model alma etkilerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, meslek seçimi sürecinde öğretmenlerin rehberlik ve yönlendirme, destekleme ve motivasyon sağlama gibi rol ve etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Meslek seçiminde etkili olan diğer sosyal çevre ve rol modeller aile, yakın akraba ve arkadaş

etkisidir. Yetenek alanına göre veya liselere geçiş sınavlarında alınan puan doğrultusunda ailenin lise tercihlerini yönlendirmesi ve bu durumun meslek seçiminde etkili olması, ayrıca aile ile birlikte seçeceği mesleğe karar verme katılımcıların meslek seçimlerinde aile etkisini vurgulamaktadır. Arkadaşlar, kariyer rehberliği kaynağı bağlamında nadiren vurgulansalar da duygusal destek sağlamada ve okul ve kariyer hedeflerine ulaşmada hem motive edici bir güç hem de hedeflerden uzaklaştırıcı bir etken olabilir (Kenny vd., 2007; Kenny ve Medvide, 2013). Bir katılımcının (E1), çevresindeki insanlara bir şeyler öğretmeyi ve öğretirken öğrenmeyi sevmesi ve bundan dolayı arkadaşlarının da kendisine bir öğretmen olabileceğini ifade etmesi meslek seçiminde arkadaş etkisini ortaya koymaktadır. İki katılımcı (K1, E4) ise meslek seçimini yakın akraba yönlendirmesiyle yapmış; bu kararda iş bulma imkânı ve birlikte çalışma gibi etkenler rol oynamıştır.

“Kişisel özellikler ve farkındalık” alt temasında ilgi alanları ve kişilik özellikleri etkisi meslek seçiminde ön plana çıkmaktadır. Ayrıca bulgular, mesleği deneyimlemenin (staj, iş deneyimi vb.) meslek seçiminde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, Super’in (1990) mesleki benlik kavramı ile örtüşmektedir. Mesleki benlik, bireyin iş yaşamındaki rol ve görevleri dikkate alarak kendisini hangi özelliklerle tanımladığına ilişkin bir kavramdır (Savickas, 2002). Mesleki benlik, bireyin sahip olduğu yetenekleri ile çeşitli mesleki rolleri deneyimleme ve gözlemleme gibi faktörlerin etkileşimi sonucunda zaman içinde gelişmektedir (Siyez, 2021). Bununla birlikte yetenek ve özyeterlik, meslek seçiminde etkili olan diğer faktörler olarak belirlenmiştir. Özyeterlik, bireyin belirli görevleri yerine getirebilmek için gerekli eylem stratejilerini oluşturma ve uygulama konusundaki yeteneklerine dair inançlarıdır. Bireyin becerilerinin varlığı değil, bu becerilerle neler yapabileceğine ilişkin değerlendirmeleriyle ilgilidir (Bandura, 1986). Öztemel (2012) gerçekleştirdiği çalışmada, mesleki karar verme özyeterlik düzeyi arttıkça kariyer kararsızlığının azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

“İş ve yaşam koşullarına ilişkin faktörler” alt temasında yer alan ve meslek seçimi kararlarını şekillendiren motivasyonları ifade eden (Rounds ve Jin, 2013) sosyal güvence (iş bulma imkânı, devlet kurumunda çalışma vb.), toplumsal saygınlık, düzenli yaşam (çalışma şartları ve saatleri belirli) ve mesleki doyumun katılımcıların meslek seçiminde belirleyici olduğu saptanmıştır.

“Eğitim politikaları ve sınav sistemi kaynaklı faktörler” alt temasında sırasıyla eğitim ve sınavla ilgili sistemler ile üniversiteye giriş sınav puanı katılımcıların meslek seçimlerinde etkili olan faktörler olarak belirlenmiştir. Üniversiteye geçişte ek puan uygulaması, ortaöğretimde alan seçimi (sözel, eşit ağırlık, sayısal, yabancı dil vb.) ve bu alanda yer alan meslek gruplarına yönelim gibi katılımcı görüşleri eğitim ve sınavla ilgili sistemler alt temasında ele alınmıştır. Ayrıca üniversiteye giriş sınavından alınan puanların katılımcıların meslek seçimleri üzerinde rol oynadığı tespit edilmiştir.

Meslek seçiminde “romantik ilişki kaynaklı etkiler” alt temasında ise partner etkisi yer almaktadır. Bir katılımcı (K6) meslek seçimi sürecinde iki seçenek arasından birini seçmesi gerektiği süreçte partneriyle evlilik planlarının olduğunu, partnerinin aile hayatını kolaylaştıracak şekilde bir seçimde bulunmasını istediğini ve bunun etkisiyle meslek seçimini bu yönde yaptığını ifade etmiştir. Bağlamsal Eylem Kuramına göre bireylerin anlaşılması, onların içinde bulundukları çevreleriyle etkileşimleri sonucu edindikleri yaşantıların ve bu yaşantılara yükledikleri anlamların kavranmasıyla mümkündür (Brown, 2014). Buna göre kariyer, bireylerin sosyal çevreleri ve birbirleriyle etkileşimleri sırasında gerçekleştirdikleri eylemlerle oluşmaktadır (Young, 2019). Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda, bireyin meslek seçimini etkileyen bağlamsal unsurlardan biri de romantik ilişkilerdir.

5.2 Romantik İlişkilerin Meslek Seçimine Etkisine İlişkin Bulguların Tartışılması

Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisine yönelik katılımcı görüşleri incelendiğinde, 19 katılımcıdan 4’ü (tamamı kadın) romantik ilişkilerinin meslek seçiminde etkili olduğunu belirtirken, 15’i ise etkisinin olmadığını ifade etmiştir. Meslek seçiminde romantik ilişkilerinin etkili olduğunu ifade eden katılımcıların nasıl etkilediğine ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, “kısıtlayıcı etkisi”, “destekleyici etkisi” ve “etkisi olmaması” olmak üzere üç alt tema elde edilmiştir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının destekler ve engeller boyutları, elde edilen bulguları açıklamak için güçlü bir kuramsal çerçeve sunmaktadır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, bireyin kariyer gelişimini etkileyen bilişsel-kişisel değişkenlere (özyeterlik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler) odaklanır ve bu değişkenlerin bireyin çevresel özellikleriyle (cinsiyet, etnik köken, sosyal destekler ve engeller) nasıl etkileşime girdiğini açıklar (Lent vd., 2000). Kuram, Bandura’nın (1986) üçlü karşılıklı nedensellik modelini temel alarak birey, çevre ve davranış arasındaki ilişkilerin

birbirini karşılıklı olarak etkileyen karmaşık bir yapıda olduğunu varsaymaktadır (Lent vd., 1994; Lent ve Brown, 1996). Dolayısıyla romantik ilişkilerde partnerin destekleyici veya engelleyici tutumu, bireyin kariyer karar verme süreçlerinde etkili olan önemli bir çevresel değişken olarak değerlendirilebilir.

“Kısıtlayıcı etkisi” alt teması, romantik partnerden onay ve destek görememenin bireyin meslek seçimi kararı üzerindeki belirleyici rolünü ortaya koymaktadır. Buna göre bir katılımcı (K1), partnerinin ilişkinin sürdürülmesini zorlaştıracığı gerekçesiyle kendisinin meslek seçimini onaylamaması üzerine, meslek seçiminden vazgeçmiştir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında kariyer engelleri, bireyin kariyer gelişiminde karşılaştığı olumsuz unsurlar veya sınırlayıcı faktörlerdir. Engeller, bireyin kariyer ilerlemesini zorlaştıran bireysel (örneğin düşük özyeterlik) ve çevresel (örneğin önemli kişilerin onay vermemesi) faktörler olarak ele alınabilir (Lent vd., 2000). Lent vd. (2000), bu engellerin hem algılanan hem de gerçek nitelikte olabileceğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, katılımcının meslek seçimine ilişkin yaşamındaki önemli kişilerden biri olan partnerinin onayını alamaması meslek seçiminden vazgeçmesine neden olmuştur.

“Destekleyici etkisi” alt teması, romantik ilişkilerin doğrudan ya da dolaylı bir şekilde meslek seçimine destekleyici etkisini ifade etmektedir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında kariyer destekleri, bireyin kariyer seçimlerini belirlemelerini ve bu seçimleri sürdürmelerini kolaylaştıran çevresel faktörler olarak işlev görmektedir (Lent vd., 2000). “Destekleyici etkisi” alt temasında öne çıkan bulgulardan biri ilişki/evlilik ve aile hayatını kolaylaştırıcı yönde meslek seçimidir. Elde edilen bulgu, iş-yaşam dengesi ve toplumsal cinsiyet rollerinin meslek seçimine etkisi olmak üzere iki açıdan değerlendirilebilir. İş-yaşam dengesi, bireyin iş ve özel hayatındaki rollerini uyum içinde yürütebilmesi ve bu dengenin bireyin mevcut yaşam değerleriyle örtüşmesi şeklinde algılanan bir durumdur. Başarılı bir iş-yaşam dengesi, bireyin iş ve özel yaşamında olumlu gelişmeler ve ilerlemeler sağlar (Kalliath ve Brough, 2008). Bununla birlikte bir katılımcı (K6), meslek seçimi sürecinde iki seçenek arasından birini seçmesi gerektiği süreçte, partneriyle evlilik planlarının olduğunu, partnerinin aile hayatını kolaylaştıracak şekilde bir seçimde bulunmasını istediğini ve bunun etkisiyle meslek seçimini bu yönde yaptığını ifade etmiştir. Kadın ve erkeğe toplum tarafından yüklenen roller, statüler, sorumluluklar ve bu cinsiyetlere verilen değer, toplumsal cinsiyet olarak tanımlanmaktadır (Tarhan vd., 2024). Eccles’e (1994) göre kadınların meslek seçimleri yalnızca bireysel tercihlerle değil, aynı zamanda toplumun onlara sunduğu rollerin

ve seçeneklerin etkisiyle şekillenmektedir. Meslek seçimi, evlilik, çocuk sahibi olma gibi kararlarla ve yaşamın diğer rolleriyle yakından ilişkilidir. Birçok başarılı kadın, kadınsı değerlere sahip olma ile rekabetçi ve başarı odaklı iş dünyası arasında denge kurmak zorunda kalmaktadır (Ecless, 1994). Lubinski vd. (2014), matematiksel açıdan üstün yetenekli bireyleri kırk yıl boyunca izlediği ve akademik, mesleki ve kişisel başarılarına dair veriler topladığı boylamsal çalışmasında, kadınların erkeklere kıyasla iş ve aile dengesine, çocuklarla zamana ve sosyal ilişkilere daha fazla önem verdiklerini ortaya koymuştur.

“Destekleyici etkisi” alt temasında mesleki saygınlığın, ilişkide saygınlığı artıracığı algısı yer almaktadır. Bir katılımcının (K11) mesleki saygınlığın, ilişkide saygınlığı artıracığına yönelik algısı meslek seçiminde etkili olmuştur. Katılımcının geçmiş ilişkisinde yaşadığı yetersizlik duygusu, meslek seçiminde etkili olmuş; bu nedenle memur olmasının (iş güvencesi, düzenli gelir vb.), ilişkide daha fazla saygı görmesini sağlayacağına inanmıştır. Modern çağda meslekler, bireylerin toplumsal konumlarını belirlemelerini, statü kazanmalarını, ekonomik bağımsızlık elde etmelerini ve yaşamlarını anlamlandırmalarını sağlayan en önemli etkinlikler arasında yer almaktadır (Gülbahçe, 2009). Meslek sahibi olmak, yalnızca maddi kazanç elde ederek fiziksel ihtiyaçların karşılanmasını değil, aynı zamanda bireyin sosyal ve psikolojik gereksinimlerini tatmin etmeyi de içerir (Yeşilyaprak, 2010).

“Etkisi olmaması” alt temasının analizi sonucunda, özellikle meslek seçimi sürecinde romantik ilişkisinin olmaması ve meslek seçimine karar vermiş olmak kodlarının belirginleştiği görülmüştür. Katılımcıların çoğunlukla meslek seçimini, ortaöğretim sonrasında girdikleri üniversiteye giriş sınavları doğrultusunda gerçekleştirdikleri ve bu süreci meslek seçiminin yapıldığı dönem olarak algıladıkları görülmüştür. Ergenliğe denk gelen bu dönemin belirgin özelliklerinden biri romantik ilişkilerdir (Collins vd., 2009). Ancak, ergenlerin ilgisi sadece romantik ilişkilere değil, okul başarısı, kariyer gelişimi ve aile ya da arkadaşlık ilişkileri gibi farklı alanlara da yönelir ve bu alanlar arasında yoğun bir rekabet vardır (Brown vd., 1999). Ergenlik dönemindeki bireyler, meslek seçimi ve gelecekteki kariyer/yaşam biçimi tercihlerini belirginleştirme konularına odaklanırlar (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2021). Bu dönemde bireylerin kariyer gelişimi, kariyer seçeneklerini araştırmaları, alternatifleri değerlendirmeleri ve kariyer kararlarını netleştirmeleriyle karakterizedir (Meydan, 2020). Katılımcılar meslek seçimi sürecinde romantik ilişkilerinin olmadığını ve bu nedenle meslek seçiminde romantik ilişkilerin herhangi bir etkisinin

bulunmadığını ifade etmiştir. Literatürde ergenlik dönemi romantik ilişkilerinin akademik başarı ve eğitim hedefleri üzerinde etkilerini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Crissey (2006) romantik ilişki yaşayan ergen kız öğrencilerin akademik başarıları ile eğitim hedeflerinde düşüş gözlemlendiğini, buna karşın erkek öğrencilerde romantik ilişki deneyiminin akademik performans ve eğitim hedefleri üzerinde anlamlı bir olumsuz etkisinin bulunmadığını ortaya koymuştur. Giordano vd. (2008) çalışmasında, romantik partnerin akademik performansının ergenin kendi akademik başarısını anlamlı bir şekilde yordadığını göstermiştir. Partnerin, not ortalamasının yüksek olduğu durumlarda, ergenin akademik başarısı da artış göstermiştir. Ayrıca, katılımcılar “etkisi olmaması” alt temasında kişilik özellikleri etkisi, rol model almak, mesleki doyum ve üniversiteye giriş sınav puanı gibi yarı yapılandırılmış görüşme formundaki birinci soruya verdikleri cevaplar ile tutarlı cevaplar vererek, yeniden meslek seçiminde etkili olan faktörlere değinmişlerdir.

5.3 Romantik İlişkilerin Kariyer Kararlarına Etkisine İlişkin Bulguların Tartışılması

Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisine ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde, “kıskançlık”, “çocuğu önceliklendirme”, “coğrafi yer değişikliği”, “partnerin olumsuz yönlendirici etkisi”, “partnerin olumlu yönlendirici etkisi”, “etkisinin olmaması”, “mesleki ve kişisel faktörlerin etkisi”, “bireysel kariyer özerkliği” olmak üzere sekiz alt tema elde edilmiştir. Bu alt temalardan kıskançlık, çocuğu önceliklendirme, coğrafi yer değişikliği, partnerin olumsuz yönlendirici etkisi ve partnerin olumlu yönlendirici etkisi romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisi sonucu ortaya çıkmıştır. Etkisinin olmaması, mesleki ve kişisel faktörlerin etkisi, bireysel kariyer özerkliği ise romantik ilişkilerin kariyer kararları üzerinde etkisinin olmadığını ve/veya bu kararların farklı etkenlerin etkisiyle alındığını göstermektedir. Katılımcıların çoğunlukla partnerin olumsuz yönlendirici etkisi alt temasında gruplandıkları görülmüştür. Bu alt temadan sonra katılımcılar tarafından sıkça ifade edilen alt tema ise partnerin olumlu yönlendirici etkisidir.

“Partnerin olumsuz yönlendirici etkisi” alt temasında evlilik/partner etkisiyle kariyer kararlarından vazgeçmek ön plana çıkmaktadır. Katılımcıların evlilik/partner etkisiyle örgün eğitime (yüksek lisans, doktora) devam etmek, akademiysen olmak, formasyon alıp öğretmenliğe geçiş yapmak, lisans eğitimi sırasında Erasmus+ değişim programına katılmak ya da yurt dışında öğretmenlik yapmak gibi kararlardan vazgeçtikleri belirlenmiştir. Özellikle evlilik ile birlikte artan ailevi sorumluluklar, kariyer değişikliğinin getireceği

yaşam değişimlerine yönelik eşlerin tutum farklılıkları, ilişkiye zaman ayırma gerekliliği ve kültürel farklılıklar katılımcıların kariyer kararlarından vazgeçme nedenleri arasındadır. Bu bulgular, katılımcıların çoğunluğunun evli olmasının, evliliğin kariyer karar alma süreçleri üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir.

“Partnerin olumlu yönlendirici etkisi” çerçevesinde, partnerin kariyer kararına yönelik motivasyonu artırması öne çıkmaktadır. Ayrıca evlilik motivasyonu ile kariyer çabasında artış diğer olumlu yönlendirici etki olarak belirlenmiştir. Yüksek lisans sürecinde eş/partner desteği, kariyerinde ilerleme sürecinde teşvik etmek, cesaretlendirmek ve ev sorumluluklarını paylaşmak, partnerin objektif bakış açısı ve kariyer ile ilgili araştırmalara destek olması, evlilik motivasyonu ile lisans eğitimini bölüm birincisi olarak tamamlamak ve mezuniyet sonrası zaman kaybetmeden atanarak mesleğe başlamak gibi etkiler partnerin olumlu yönlendirici etkisi kapsamında ele alınmıştır.

Elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde, romantik ilişkilerin (partnerin/eşin) kariyer kararları üzerinde hem olumlu hem de olumsuz yönlendirici etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma bulgularıyla tutarlı olarak Manning vd. (2009), erken yetişkinlik döneminde, romantik ilişkilerin önemli bir sosyal bağlam oluşturduğunu ve bu ilişkilerin bireylerin eğitim ve kariyer yollarını hem olumlu hem de olumsuz yönde etkileyebileceğini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, romantik partnerlerin birbirlerinin motivasyonunu artırma, hedeflere ulaşmada destek sağlama ve başarıya yönlendirme yoluyla olumlu etkiler oluşturduğu; diğer yandan partnerlerin odağını okul ya da işle ilgili konulardan uzaklaştırarak kariyer ve eğitim hedeflerini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Kornblum vd. (2021) bulgularında, romantik ilişkilerin kariyer hedeflerine ulaşmayı destekleyebileceğini göstermiştir. Özellikle ilişki yakınlığı yüksek olan bireylerin, partnerlerinin kariyer hedeflerini paylaştıklarını daha sık ifade etme eğiliminde olduğu belirlenmiştir. Paylaşılan kariyer hedefleri, çiftlerin ortak kaynaklarını artırarak hedeflere ulaşmada olumlu bir rol oynamaktadır. Ancak partnerler arasındaki yüksek hedef çatışmasının, ilişki yakınlığının, paylaşılan kariyer hedefleri ve ortak kaynaklar yoluyla kariyer hedefine ulaşma üzerindeki dolaylı etkisini zayıflattığı ortaya konmuştur.

“Çocuğu önceliklendirme” alt teması çocuk sahibi olma durumunun kadın ve erkek katılımcıların kariyer kararları üzerinde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde, erkek katılımcılar çocuk bakımına ilişkin ekonomik

sorumluluklar (E3) ve çocuk bakımında partneri desteklemek (E5) için akademik kariyerini yarıda bırakmıştır. Kadın katılımcılar açısından ise bir katılımcının (K1) çocuk sahibi olmasıyla kariyerine ara verdiği ve sonrasında çocuğun bakımı nedeniyle kariyerini sonlandırdığı, diğer katılımcının ise (K5) ebeveynlik sorumlulukları nedeniyle kariyere geri çekildiği belirlenmiştir. Araştırma bulguları ve mevcut çalışmalar, çocuk sahibi olma durumunun kadınların kariyer süreçlerini erkeklere kıyasla daha fazla etkilediğini ortaya koymaktadır. Buna göre McIntosh vd. (2012) araştırmasında, anneliğin kadınların kariyer ilerlemeleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu etki, annelik ve annelik ile ilişkili faktörler olan bakmakla yükümlü oldukları çocukların yaşı, çalışma saatleri ve kariyer molaları arasındaki ilişkiler aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. Çocuğun yaşı küçüldükçe ve iki yıldan uzun kariyer molaları kadınların kariyer ilerlemeleri üzerindeki olumsuz etkiyi artırmaktadır. Buna karşılık cinsiyetin, erkeklerde kariyer ilerlemesi açısından nispeten olumlu etkisi bulunurken, kadınların kariyer ilerlemesi çocuk sayısı arttıkça kademeli olarak azalmaktadır. Güven (2022), Türkiye’de profesyonel meslek sahibi kadınların, anne olduktan sonra iş yaşamından ayrılma nedenlerini incelemiş ve kadınların işlerinden ayrılmasının bireysel bir tercih olmanın ötesinde cinsiyet temelli ilişkiler çerçevesinde şekillenen sosyal, kültürel ve yapısal dinamiklere dayanan bir olgu olduğunu ortaya koymuştur. Çocuk bakımı ve ev içi sorumlulukların toplumsal olarak kadınlara yüklenmesi ve işyerlerinde esnek çalışma ile bakım desteğinin yetersizliği, kadınların iş-yaşam çatışması yaşamasına ve çalışmayı bırakmasına neden olmuştur. De La Fuente (2025), üniversite son sınıf öğrencisi olan 10 kadınla gerçekleştirdiği görüşmelerden elde ettiği verilerde, katılımcıların çoğunluğunun çocuk sahibi olduklarında kariyerlerinde bazı değişiklikler yapmaya istekli olduklarını belirlemiştir. Çalışma saatlerini azaltmak ve daha az zaman alan işleri tercih etmek bu değişiklikler arasında yer almaktadır. Katılımcılar kariyerlerinin ilk döneminde mesleki olarak kendilerini ispatlamak için çocuk sahibi olmayı bilinçli olarak ertelemek istemektedirler. Ayrıca katılımcılar, annelik ile birlikte kariyer önceliklerinde değişim öngörseler de hiçbirisi tamamen ev hanımı olmayı istememektedir; çünkü kariyer önemli bir tatmin kaynağı olarak görülmektedir. Diğer yandan çocuk istemeyen ya da kararsız olanlar, anneliğin kariyerde ödün vermeyi gerektirdiğine inanmaktadır.

“Coğrafi yer değişikliği” alt teması özellikle evlilik nedeniyle gerçekleşen coğrafi yer değişikliklerinin işten ayrılma, taşınılan yerde iş bulamama, sosyal imkânların sınırlılığı gibi faktörlerden dolayı katılımcıların kariyer gelişimini nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır.

Bekar bireyler, kariyerlerinde ilerleme amacıyla ortaya çıkan kişisel fırsatları değerlendirmek konusunda daha esnek hareket edebilirken, evli bireyler taşınma kararı alırken eşlerinin iş olanaklarını da dikkate almak durumundadır (Jacobsen ve Levin, 2000). Ailenin bir üyesinin işi nedeniyle taşınması, diğer aile bireylerini de etkileyebilir. Taşınmanın getirdiği fırsatlar olsa da eski ev, çevre, sosyal ilişkiler ve günlük yaşam olanakları geride bırakılmak zorunda kalınabilir. Ayrıca taşınan eşler, mevcut işlerinden ayrılarak kariyer gelişimlerini olumsuz etkileyebilir (Whitaker, 2011).

“Kıskançlık” alt teması, bir kadın katılımcının (K1) kariyerindeki ilerlemeyle birlikte çevresinin genişlemesi ve sosyal etkileşimlerinin artırmasının romantik ilişkide kıskançlık ve çatışma dinamiklerini tetiklediğini göstermektedir. İş ortamında yeni insanlarla tanışma, sosyal etkileşimlerin artması ve görünürlüğün yükselmesi gibi durumlar romantik ilişkide partner tarafından tehdit edici olarak algılanabilmektedir. Bu durumun kıskançlık ve kontrol davranışlarına neden olabileceği düşünülmektedir.

Romantik ilişkilerinin kariyer kararlarında etkili olmadığını ifade eden katılımcıların görüşlerinden elde edilen bulgular incelendiğinde “bireysel kariyer özerkliği” alt teması kariyer kararlarının bireysel olarak belirleme ve alma isteği ile kariyer ve romantik ilişkileri birbirinden ayrı tutma eğilimini ifade etmektedir. “Mesleki ve kişisel faktörlerin etkisi” alt teması kariyer kararlarında romantik ilişkiden ziyade çalışma koşulları, aileye yakınlık, mesleki deneyim ve maddi kazanç gibi faktörlerin etkili olduğunu ortaya koymaktadır. “Etkisinin olmaması” alt teması ise herhangi bir kariyer kararı alma ya da kariyer kararından vazgeçme gibi bir durumun yaşanmadığını ifade etmektedir.

Genel olarak bu temada elde edilen bulgular, katılımcıların çoğunluğunun kariyer kararlarında romantik ilişkilerinin etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu etkinin hem olumlu hem de olumsuz yönde olduğu görülmektedir. Romantik ilişkilerde özellikle evlilik ve çocuk sahibi olmanın kariyer kararlarında güçlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Evlilik ve çocuk etkisi kadın katılımcılarda, çocuk bakımı ve ev içi sorumluluklar nedeniyle kariyer kararlarını kesintiye uğratarken, bu durum erkek katılımcılarda çocuk bakımında partneri destekleme ve gelir sağlayıcı rolleri üstlenme şeklinde kariyer kararlarını etkilemektedir. Ayrıca evlilik ile birlikte gerçekleşen coğrafi yer değişikliklerin (şehir/ülke değişikliği) de kariyer gelişimi üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

5.4 Romantik İlişkilerin Meslek Seçimine Etkisinin Memnuniyet Durumu Üzerindeki Yansımalarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımalarına ilişkin katılımcı (dört kadın katılımcı) görüşlerinden “mesleki ilerleme ve verimlilik”, “mesleki etkileşim”, “memnun olmaması” olmak üzere üç alt tema elde edilmiştir. “Mesleki ilerleme ve verimlilik” alt temasında meslekte ilerlemesini sağlamak ve iş performansında verimlilik olmak üzere iki kod oluşturulmuştur. Greenhaus ve Powell (2006) iş-aile zenginleşmesini, bir bireyin bir rolde edindiği deneyimlerinin diğer rolündeki yaşam kalitesini artırma düzeyi olarak tanımlamakta ve iş-aile zenginleşmesini çift yönlü olarak ele almaktadır. İş yaşamındaki deneyimlerin aile yaşam kalitesini artırması durumunda işten aileye zenginleşme, ailede edinilen deneyimlerin iş yaşam kalitesini iyileştirmesi sonucu ise aileden işe zenginleşme meydana gelmektedir (Greenhaus ve Powell, 2006).

“Mesleki etkileşim” alt temasında, partnerin mesleki deneyimlerinin mesleğine katkı sağlaması ve ortak mesleki deneyimlerin paylaşılması kodları yer almaktadır. Katılımcı (K6), eşinin yükseköğretim programlarına öğrenci hazırladığını, kendisinin de benzer sektörde çalışmasından dolayı öğrencilere nasıl çalışabilecekleri ve neler yapabilecekleri noktasında yol gösterici olduğunu ifade etmiştir. Bu noktada eşi ile ortak paylaşımlarının olduğunu ve bu konularla ilgili konuştuklarını belirtmiştir. Li vd. (2024) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulguları, çift gelirli çiftlerde gerek olumlu gerek olumsuz iş deneyimlerinin paylaşımının, ilişki doyumu ve kişisel iyi oluş üzerinde genel olarak olumlu etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Kadın eşlerin iş deneyimlerini paylaşımları hem kendi hem de eşlerinin ilişkisel ve kişisel iyi oluşunu kısa vadede olumlu etkilerken, erkek eşlerin iş deneyimi paylaşımları, partnerin kişisel iyi oluşu üzerinde uzun vadeli etkiler oluşturmaktadır.

Bir kadın katılımcı (K1) ise kendi meslek seçimi kararını uygulamamış olmaktan dolayı romantik ilişkisinin meslek seçimine etkisinden memnun olmadığını ifade etmiştir. Bu durumun arka planında, katılımcının kendi istediği mesleği seçmiş olsaydı nasıl bir hayatı olacağına dair merak duygusu etkili olmaktadır. Meslek seçimi, yalnızca iş hayatını değil, aynı zamanda yaşamımızın birçok yönünü etkileyen önemli bir karardır. Bireyin yaşam tarzı,

dünya görüşü, sosyal ilişkileri, günlük alışkanlıkları ve değerleri büyük ölçüde mesleği doğrultusunda şekillenmektedir (Yeşilyaprak, 2010).

5.5 Romantik İlişkilerin Kariyer Kararlarına Etkisinin Memnuniyet Durumu Üzerindeki Yansımalarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımalarına ilişkin katılımcı görüşlerinden, “kariyerin getirileri”, “aile odaklı yaşam tercihleri”, “partner desteği”, “coğrafi yer değişikliği sonucu fırsat kaybı”, “partner etkisiyle sınırlanan kariyer kararları” olmak üzere beş alt tema elde edilmiştir. Katılımcılar tarafından en çok vurgulanan alt tema partner desteğidir. Partner etkisiyle sınırlanan kariyer kararları ve aile odaklı yaşam tercihleri alt temalarının da önemli ölçüde katılımcılar tarafından dile getirildiği görülmektedir. Daha az tekrar edilen fakat yine de temayı destekleyen kariyerin getirileri ve coğrafi yer değişikliği sonucu fırsat kaybı alt temaları ise temanın bütüncül yapısına katkı sağlamaktadır.

“Partner desteği” alt temasında kariyer kararlarının gerçekleşmesine destek sağlamak kodu ön plana çıkmaktadır. Partnerin teşviği, cesaretlendirmesi, desteği, motivasyon sağlaması ve ev sorumluluklarını paylaşması gibi etkiler kadın katılımcıların kariyerinde olumlu etkiler meydana getirmiştir. Araştırma bulguları, mevcut literatür ile örtüşmektedir. Buna göre Domene vd. (2012) tarafından elde edilen araştırma bulguları, genç yetişkin çiftlerin eğitimden iş hayatına geçiş sürecinde kariyer planlarını çoğunlukla karşılıklı destek anlayışıyla oluşturduklarını ortaya koymaktadır. Bu süreçte çiftlerin birçoğu, partnerinin mutluluğu ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmesini kendi kariyeri kadar önemli görmekte ve bazen kendi kariyer planı yerine partnerinin kariyer planına öncelik verebilmektedir. Heikkinen vd. (2014) araştırmasında, kadın yöneticilerin kariyerleri boyunca eşlerinden aldıkları desteğin belirsiz ve zamana göre değişken bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Geleneksel cinsiyet rolleri düzenini kırmaya istekli olan ve farklı destek biçimleri (uygulamalı ve psikososyal destek) sunan eşlerin, kadın yöneticilerin kariyer gelişimlerini genellikle olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Barth vd. (2016) çalışmasında, kadın STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) öğrencilerinin genellikle kariyer hedeflerini destekleyen partnerler tercih ettiğini ve destekleyici partnerlerin varlığının, kadınların STEM alanında kalmalarına ve başarıya ulaşmalarına katkıda bulunabilecek önemli bir etken olabileceğini ortaya koymaktadır.

“Partner desteği” alt temasında öne çıkan diğer bir kod, kariyer kararlarını partnerle birlikte şekillendirmedir. Katılımcıların evli olmaları ve iki katılımcının çocuk sahibi olmasından dolayı kariyerleri ile ilgili kararlarda ortak hareket etmeleri gerektiği ve eşlerden birinin kararının diğerini etkileyeceği ifade edilmektedir. Bu bulgu, çalışmanın temel aldığı Bağlamsal Eylem Kuramındaki “proje” kavramıyla ilişkilendirilebilir. Proje, iki ya da daha çok birey arasında gerçekleşen ortak bir eylem planını ifade eder (Zunker, 2016). Örneğin, eğitim, kariyer, aile içi rol ve sorumluluklar konusunda eşitlik temelli bir ilişki sürdürmek isteyen genç bir çift, kimin hangi dönemde okuyacağına ya da çalışacağına sırayla karar vermek, taşınmak ya da çocuk bakımını paylaşmak gibi konuları birlikte planlarlar. İş kaybı veya çocukların bakımı gibi yeni durumlarla karşı karşıya kalmak projelerini yeniden şekillendirmelerini gerektirebilir. Bu eşitlik temelli ilişki projesi, çiftin birlikte tanımladığı ve zamanla değişen bir süreçtir. Her iki taraf da sürece katkı sağlasa da proje çiftlerden biri tarafından başlatılmış olabilir (Young vd., 2002). Elde edilen bu bulguyu destekler nitelikte, Domene vd. (2012) Bağlamsal Eylem Kuramı çerçevesinde yürüttüğü çalışmasında, eğitimden iş yaşamına geçiş yapan genç yetişkin çiftlerin, bu süreçte çeşitli ortak projeler geliştirdiklerini ortaya koymuştur. Bu projeler, kariyer planlarını takip etmek ve uygulamak, farklı öncelikleri dengelemek, yaşayacakları yeri belirlemek, ilişkide ilerlemek ve hayatlarını birleştirmek gibi konuları kapsamaktadır.

“Partner desteği” alt temasında ortaya çıkan bir diğer kod partnerin rasyonel bakış açısını beğenmektir. Bir katılımcının (K7), partnerini kendi hayatına dışarıdan bakan en yakın göz olarak değerlendirdiği ve onun kendisini yakından tanıması sayesinde neleri yapıp yapamayacağı konusunda sağlıklı değerlendirmeler yapabileceğine inandığını ifade etmiştir. Benzer şekilde bir diğer katılımcının (K4), eşinin görüşlerini dikkate alması, onun kariyerinde önemli bir ilerleme kaydetmesini sağlamıştır. Brosseau vd. (2010) tarafından elde edilen veriler bu bulguyu desteklemektedir. Buna göre Brosseau vd. (2010) araştırmasında, romantik partnerin kariyer kararı sürecine katılımı arttıkça, bireylerin kariyerle ilgili karar verirken yaşadığı zorlukların azaldığını bulmuştur. Burada bahsedilen kariyer karar verme zorlukları Gati vd. (1996) tarafından tanımlanan iki tür zorluktur: (1) Kararın sonuçlarını olduğundan fazla önemsemeye dayalı işlevsiz inançlar ve (2) bireyin kendi yetenekleri, sınırları ve potansiyeli hakkındaki bilgi eksikliği. Ayrıca bulgular, partner desteğinin yararlı olabileceği zorluk türünün karar vericinin cinsiyetine göre değişebileceğini göstermektedir. Kadınlarda romantik partner katılımının artması, işlevsiz kariyer inançlarının azalmasıyla bağlantılıdır. Bu artan etkileşim, bireylerin kariyerle ilgili

işlevsiz düşüncelerini dinleyip bunlara karşı çıkma şansı tanımaktadır. Erkekler için partner desteğinin, kendileriyle ilgili bilgi eksikliğinden kaynaklanan kariyer kararlarındaki zorlukları azaltmada etkili olabileceği görülmektedir. Romantik partnerler, bireyin yeteneklerini ve tercihlerini iyi tanıdıkları için, karar verme sürecinde önemli bir destek sunabilirler. Ancak mevcut çalışmada cinsiyet açısından elde edilen sonuçlar, Brosseau vd. (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın bulgularıyla çelişmektedir. Brosseau vd. (2010) çalışmasında “erkekler için partner desteğinin, kendileriyle ilgili bilgi eksikliğinden kaynaklanan kariyer kararlarındaki zorlukları azaltmada etkili olabileceğini” rapor ederken, mevcut araştırmada tam tersi bir durum gözlemlenmiştir. Bu farklılık örneklem özellikleri, kültürel farklılıklar veya araştırma yöntemi gibi etkenlerden kaynaklanıyor olabilir.

“Partner desteği” alt temasında yer alan diğer bir kod karşılıklı kariyer fedakârlığıdır. Romantik ilişkilerde alınan kariyer kararları, yalnızca taraflardan birinin fedakârlığıyla değil, her iki tarafın da özveride bulunarak denge kurma çabasıyla şekillenmektedir. Domene vd. (2012) genç yetişkin çiftlerin kariyer kararlarını çift olarak nasıl ele aldıklarını anlamayı amaçlayan çalışmasında, çiftlerin birçoğunun partnerinin mutluluğu ve hedeflerini kendi kariyerleri kadar önemli gördüğü ve bazen kendi kariyer planı yerine partnerinin kariyer planına öncelik verdiğini belirlemiştir. Araştırma, genç yetişkin çiftlerin romantik ilişki ve kariyer arasında denge oluştururken fedakârlıkta bulunabildiklerini ortaya koymaktadır.

“Partner desteği” alt temasında yer alan son kod ise çocuk sahibi olma konusunda özgürlüktür. Katılımcı (K11), kadınların eşlerinin çocuk sahibi olma konusundaki beklentilerinden dolayı baskı hissedebildiklerini ve bu baskının kadınların kariyerlerine olumsuz etki yaparak onlara daha fazla sorumluluk yükleyebileceğini belirtmiştir. Çocuk sahibi olma konusunda eşinin kendisine baskı yapmadığını ve kariyerini desteklediğini belirtmiştir. Araştırma bulguları ve mevcut çalışmalar (Stone ve Lovejoy, 2004; McIntosh vd., 2012; Güven, 2022) çocuk sahibi olma durumunun kadınların kariyer gelişimleri üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

“Partner etkisiyle sınırlanan kariyer kararları” alt temasında en sık tekrar eden kod evlilik, eş ve çocuk etkisiyle kariyer kararından vazgeçmek olmuştur. Araştırma bulguları hem kadın hem de erkek katılımcıların evlilik ve çocuk sahibi olma gibi ailevi faktörlerin kariyer kararlarını etkilediğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, bu etkinin niteliği ve yönü cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın katılımcılar çoğunlukla aile sorumluluklarının

artmasıyla kariyerden vazgeçme veya erteleme eğiliminde olduklarını belirtirken, erkek katılımcılar aile geçimini sağlama sorumluluğu nedeniyle kariyer kararlarından vazgeçmek durumunda kaldıklarını ifade etmiştir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin hem kadın hem erkek üzerinde farklı biçimlerde baskı oluşturduğunu göstermektedir. Kadınlar “aileye öncelik verme” beklentisiyle, erkekler ise “ekonomik sağlayıcı olma” rolüyle sınırlandırılmaktadır. Ancak bazı erkek katılımcıların da çocuk bakımında aktif rol almak için kariyer tercihlerini değiştirmeleri, toplumsal rollerin dönüşüm sürecine işaret etmektedir.

“Aile odaklı yaşam tercihleri” alt temasında katılımcıların kariyer kararlarında aile, eş ve çocuğu önceliklendirdiği ve bu yönde gerçekleştirdiği kararlarda aile hayatı açısından memnuniyet duyduğu görülmüştür. Bu bulgu, bireylerin aile odaklı yaşam tercihlerinin ve aileye yüklenen anlamın kariyer kararlarında etkili olduğunu göstermektedir.

Bu tema kapsamında ele alınan bir diğer alt tema “kariyerin getirileri” alt temasıdır. Bu alt temada, katılımcıların romantik ilişkilerinin etkisiyle aldıkları kararlardan zaman zaman memnun olmadıkları ya da fırsat kayıpları yaşadıkları görülmekle birlikte, bu durumun kariyerlerine ve yaşamlarına çeşitli katkılar sağladığı da tespit edilmiştir. Örneğin bir katılımcı (K9), partnerinin etkisiyle kariyer kararında değişikliğe gittiğini, çalışma biçimini bu doğrultuda yeniden şekillendirdiğini, bu süreçte konuyla ilgili kapsamlı araştırmalar yaptığını, ilgili kişilerle görüş alışverişinde bulunduğunu ve çalışma ortamına yönelik çeşitli hazırlıklar gerçekleştirdiğini ifade etmiştir. İlişkilerinin bitmesiyle birlikte bu kararın gerçekleşmediğini ancak bu süreçte kariyeriyle ilgili alternatifleri araştırarak daha fazla bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde başka bir katılımcı (K5), iş yükü ve çalışma saatleri açısından daha uygun koşullarda çalıştığını ifade etmiştir. Son olarak bir diğer katılımcı (E3) ise aldığı kariyer kararlarının sonucunu olumlu ya da olumsuz olarak kategorize etmekten ziyade, kabullenici bir yaklaşım benimsediğini belirtmiştir.

Bu tema çerçevesinde incelenen son alt tema ise “coğrafi yer değişikliği sonucu fırsat kaybı” alt temasıdır. Evlilik ile birlikte partnerin yaşadığı şehre taşınmak, şehir değişikliği sonucu kariyer imkânı bulamamak ve sosyal destek ağlarından uzaklaşmak (K1); eş durumu gerekçesiyle eşinin bulunduğu şehre taşınmak ve geldiği şehre kıyasla sosyal imkânların daha sınırlı olması (K5) bu alt tema altında ele alınmıştır. Elde edilen bulgular, şehir değişikliği ya da taşınma kararlarının daha çok erkeğin kariyer fırsatlarına göre

şekillendiğini göstermektedir. Kadınların ise yeni şehirde uygun iş bulma, sosyal ağların yeniden kurulması, sosyal imkânlara erişim gibi engellerle karşılaştığı görülmüştür. Araştırma sonuçlarıyla uyumlu olarak Brandén ve Ström'ün (2011) araştırma bulguları, çiftlerin iç göç kararlarında erkeğin kariyer olanaklarına daha fazla uyum sağlandığını ortaya koymaktadır. De La Fuente (2025) çalışmasında, kadınların aile bireyleri, arkadaşlar ve iş çevresinden oluşan sosyal ağlarla bağlantıda kalmaya önem verdiklerini belirtmektedir. Bu ilişkilerin, çocuk bakımıyla birlikte, duygusal ve sosyal ihtiyaçların karşılanmasında önemli bir destek kaynağı olduğu vurgulanmıştır. Araştırma bulguları ve önceki çalışmalardan farklı olarak Challiol ve Mignonac'ın (2005) çalışmasında, çift gelirli çiftlerde yeni iş teklifleri karşısında alınacak taşınma kararlarının, eşler arasındaki mesleki ve ailevi rollerin dağılımı ile evlilik yaşamlarının düzenlenmesine ilişkin beklentilerin göz önünde bulundurularak, bir uzlaşma arayışı içerisinde şekillendiği belirlenmiştir.

5.6 Romantik İlişkilerin Meslek Seçimine Etkisinde Mesleki Karar Sürecini Yeniden Değerlendirmeye İlişkin Bulguların Tartışılması

Romantik ilişkilerinin meslek seçiminde etkili olduğunu belirten dört katılımcının mesleki karar sürecini yeniden değerlendirmeye ilişkin görüşlerinden, “mesleki doyum odaklı seçim”, “meslek-yaşam dengesi” ve “mesleği önceliklendirme” alt temaları oluşturulmuştur. Bu alt temalardan mesleği önceliklendirme diğerlerine kıyasla daha belirgin biçimde ön plana çıkmıştır. “Mesleği önceliklendirme” alt temasında mesleki gelişimin ön planda tutulması ve meslek seçiminde romantik ilişkinin etkisinden ziyade bireysel karar alma isteği hakimdir. Ayrıca evlilik ile birlikte kadınların sorumluluklarının artmasının mesleki gelişimi de etkilediği, bu nedenle mesleki yeterliliğin sağlanmasından sonra evliliğin gerçekleşebileceği ifade edilmiştir.

“Mesleki doyum odaklı seçim” alt teması, meslek seçiminde mesleki doyumun önemini ortaya koymaktadır. Bir katılımcı (K6) mesleki doyum sağlamasından dolayı romantik ilişki etkisiyle aldığı bu karardan memnun olduğunu ve yine aynı şekilde seçim yapacağını belirtmiştir. Diğer bir katılımcı ise (K11) mesleki doyum sağlayabilecek bir mesleği seçebileceğini ifade etmiştir. Mesleki doyum, bireyin yaptığı işten elde ettiği tatmin düzeyini ifade eder (Spector, 1997). Meslek doyumunun yüksek olması, bireyin mevcut işinde kalma olasılığını artırır; bu da bireyin daha fazla deneyim kazanmasına ve yapılan işin daha sürdürülebilir hâle gelmesine katkı sağlar (Swanson ve Schneider, 2013).

“Meslek-yaşam dengesi” alt temasında ilişkiye zaman ayırmaya elverişli çalışma koşulları kodu yer almaktadır. Elde edilen bu bulgu, katılımcının (K11) mesleki yaşamını yalnızca ekonomik bir faaliyet alanı olarak değil, aynı zamanda kişisel yaşamla uyumlu bir biçimde sürdürülmesi gereken bir alan olarak değerlendirdiğini göstermektedir. Katılımcının bu vurgusu, iş-yaşam dengesi kavramına işaret etmektedir. İş-yaşam dengesi, bireyin iş ve özel hayatındaki rollerini uyum içinde yürütebilmesi ve bu dengenin bireyin mevcut yaşam değerleriyle örtüşmesi şeklinde algılanan bir durumdur. Başarılı bir iş-yaşam dengesi, bireyin iş ve özel yaşamında olumlu gelişmeler ve ilerlemeler sağlar (Kalliath ve Brough, 2008).

5.7 Romantik İlişkilerin Kariyer Kararlarına Etkisinde Kariyer Karar Sürecini Yeniden Değerlendirmeye İlişkin Bulguların Tartışılması

Romantik ilişkilerinin kariyer kararlarında etkili olduğunu belirten 11 katılımcının kariyer karar sürecini yeniden değerlendirmeye ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, “kariyeri sürdürme”, kariyer memnuniyeti”, “kariyer kısıtları” ve “aile hayatını geciktirme” alt temaları oluşturulmuştur. Elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde, katılımcıların çoğunluğunun kariyerini sürdürme eğiliminde olduğu görülmüştür. Eş/partner, evlilik ve çocuk gibi faktörlerin etkisiyle aldıkları, vazgeçtikleri ya da yarıda bıraktıkları kariyer kararlarını devam ettirme, örgün eğitimini (yüksek lisans, doktora) tamamlama, kariyerine devam etme, kendi belirlediği kariyer planını takip etme ve kariyerini belirli bir alan odaklı sürdürme isteği bulunmaktadır. Romantik ilişki etkisiyle kariyerlerinin kısıtlandığını ifade eden katılımcıların bu kararlarını yeniden değerlendirdiklerinde, kariyerinden ödün verdikleri için duyduğu pişmanlık ve partnerin kariyer kararlarına uyum sağlaması beklentisi içerisinde oldukları belirlenmiştir. Aile hayatını geciktirme alt teması ise evlilik ve çocuk sahibi olmanın kariyer gelişimini etkilediği, bu nedenle katılımcıların bu kararları erteleyerek kariyerlerini önceliklendirebileceklerini ortaya koymaktadır. Sınırlı sayıda katılımcı ise romantik ilişki etkisiyle aldığı kariyer kararlarından memnun olduğunu ve aynı şekilde karar alacağını ifade etmiştir. Genel olarak bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, kariyeri sürdürme ile iş-aile dengesinin sağlanması gerektiği sonucuna varılabileceği düşünülmektedir.

5.8 Romantik İlişkilerin Gelecekteki Kariyer Kararlarına Etkisine İlişkin Bulguların Tartışılması

Meslek seçimi ve kariyer kararlarını romantik ilişki etkisiyle alan katılımcıların gelecekteki kariyer kararlarında romantik ilişkilerin etkisine ilişkin görüşlerinden, “aile/ilişki odaklı olumlu etkiler”, “aile/ilişki odaklı olumsuz etkiler”, “beklentiler” ve “kariyer odaklı etkiler” olmak üzere dört alt tema elde edilmiştir. Katılımcıların çoğunlukla aile/ilişki odaklı olumlu etkiler ve kariyer odaklı etkiler alt temalarında gruplandıkları görülmüştür. Aile/ilişki odaklı olumlu etkiler alt temasında, partner/eş ve çocuğa göre karar almak ön plana çıkmıştır. Bu görüşü belirten katılımcıların tamamının evli ve büyük çoğunluğunun çocuk sahibi olması, kariyer karar sürecinde en etkili belirleyicinin aile olduğunu göstermektedir.

“Kariyer odaklı etkiler” alt temasında genel olarak katılımcılar kariyer kararlarını kendisi almak ve kariyerini ön planda tutmak istemektedir. Bununla birlikte romantik ilişki etkisiyle gerçekleştiremedikleri kariyer kararlarını gerçekleştirerek yeni bir düzene geçiş yapmak istediklerini belirtmişlerdir. Bu alt temayla ilişkili olan “beklentiler” alt temasında ise partnerin kariyer kararları ile ilgili tutumlarına yönelik beklentiler ele alınmıştır. Partnerin kariyer kararlarına saygı duyması ve destekleyici tutuma sahip olması bu kararlar üzerindeki etkisini belirleyecektir. Bu iki alt tema birlikte değerlendirildiğinde, romantik ilişki etkisinin kariyer kararları motivasyonu ile yakından bağlantılı olduğu görülmüştür. Katılımcıların geleceğe yönelik kariyer kararlarını bağımsız şekilde almak istediği ve partnerlerin bu kararları koşulsuz biçimde desteklemesini önemli gördüğü belirlenmiştir.

Aile/ilişki odaklı olumsuz etkiler alt temasında ise bir kadın katılımcı (K5), aile içindeki sorumluluklarını kariyerine engel olarak gördüğünü ve aile içi sorumluluklarının gelecekteki kararlarını da etkileyeceğini belirtmiştir.

5.9 Romantik İlişki Etkisiyle Kariyerinde Değişiklik Yapmak İsteyenlere Yönelik Önerilere İlişkin Bulguların Tartışılması

Romantik ilişki etkisiyle kariyerinde değişiklik yapan katılımcıların, romantik ilişki etkisiyle kariyerinde değişiklik yapmak isteyenlere yönelik önerileri, bireysel öncelikleri koruma, partner ile açık iletişim kurma ve denge kurma stratejileri olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır. Bireysel öncelikleri koruma ve partner ile açık iletişim kurma alt temalarının

frekans değerlerinin birbirine yakın ve katılımcı deneyimlerinde benzer derecede önem taşıdıkları görölmüştür. Denge kurma stratejileri ise diğer alt temalara kıyasla daha sınırlı bir deneyimi yansıtmaktadır.

“Bireysel öncelikleri koruma” alt temasında kariyer kararlarında romantik ilişkilerin etkisinden ziyade bireyin kendi isteklerini, ihtiyaçlarını, gelişimini ve yaşam dengesini merkeze alması gerektiği vurgulanmaktadır. Meslek ve kariyer seçimlerinin kişisel bir süreç olduğu, bu nedenle karar sürecine herkesin fazla dâhil olmaması gerektiği ve bireylerin onları mutlu edecek kararlar almalarının önemli olduğu ifade edilmiştir. Bireyin içinde bir potansiyel varsa bunu özellikle kariyer aracılığıyla ortaya çıkarması ve gerçekleştirmesinin önemli olduğu, aksi takdirde, zaman geçtikçe bu potansiyelin kullanılamamış olmasının kişide pişmanlık ve yorgunluk yaratabileceği belirtilmiştir. Birey doğuştan sahip olduğu yetenek, potansiyel ve gizil güçlerini ortaya koyarak bunları yaşamında ifade etme, kullanma ve geliştirme ihtiyacı hissetmektedir. Bu doğrultuda meslekler, bireyin kendisinde var olan yetenek ve potansiyelini sergileyebilmesine imkân veren en önemli alanlardır. Birey, çalışırken hem bu yetileri sergileyebilir hem de onları güçlendirebilir. Bu süreç, bireyin kendi varlığını anlamlandırmasında ve yaşamdan tatmin duymasında önemli bir rol oynamaktadır (Yeşilyaprak, 2010). Ayrıca, öncelikle kariyerde ilerleyip kendini geliştirerek işinde kalıcılığı sağlamak gerektiği, ardından ise kariyer sürecinde bireye eşlik edebilecek ve karşılıklı olarak birbirlerini geliştirebilecek partnerlerin bulunmasının önem taşıdığı vurgulanmıştır.

“Partner ile açık iletişim kurma” alt temasında kariyer kararlarında partnerin görüşünü almak, fikirlerini değerlendirmek ve ortak bir karar süreci yürütmek düşüncesi hakimdir. Bu süreçte, partnerlerin birbirlerini karşılıklı desteklemesinin bireylerin kariyerlerine katkı sağlayacağı belirtilmiştir. Ancak, özellikle kadınların kariyerlerinde ilerlemesinden erkeklerin rahatsızlık duyması ve bu nedenle eşlerini desteklememesi durumunda, partnerlerin görüşlerinin dinlenmemesi ve kariyerden vazgeçilmemesi önerilmektedir.

“Denge kurma stratejileri” alt temasında ise kariyer kararlarında bireysel hedefler ile romantik ilişkinin ihtiyaç ve beklentilerini uyumlu hâle getirmek görüşü ön plandadır. Özellikle kariyer kararlarında aile bütünlüğünün korunması önemslenmekte, eşlerin ve çocukların birlikte olması ve karar süreçlerinde ailenin öncelikli konumunun gözetilmesi yaklaşımı hakimdir. Kariyer karar süreçlerinde karşılıklı ödün vermek, ilişkinin tek taraflı

fedakârlık üzerine kurulmamasını, her iki tarafın da esneklik ve uzlaşma göstermesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca partnerlerin ortak veya yakın meslek alanlarından olması, fikir alışverişinde bulunarak deneyimlerini paylaşılmasını ve mesleki gelişimlerini desteklemekte, benzer çalışma koşulları ise birbirleriyle empati kurmalarını kolaylaştırarak evlilik hayatının daha dengeli ilerlemesine katkı sağlamaktadır. Kariyer kararlarının niteliğine bağlı olarak karar vermek ise partnerin kariyer karar süreçlerine dâhil edilmesi, söz konusu kararın niteliğine (meslek seçimi, kariyerde ilerleme-gerileme, şehir değişikliği, iş değişikliği vb.) göre değişebileceğini ifade etmektedir.

Yukarıda ifade edilen öneriler, katılımcıların kendi yaşantı ve deneyimleri, medeni durumları, cinsiyet, yaş ve çocuk sahibi olma gibi etkenler doğrultusunda ortaya çıkmıştır. Görüşme esnasında bu soruyu cevaplandırırken kendi öncelikleri, yaşantıları, tecrübeleri doğrultusunda önerilerde bulunabileceklerini fakat bu kararların kişisel durumları ile ilgili olduğunu ve genellemeler yapmanın zor olduğunu vurgulamışlardır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen sonuçlar özetlenmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın uygulama ve gelecek araştırmalara yönelik katkılarına ilişkin öneriler sunulmaktadır.

6.1 Sonuç

Bu çalışmada, bireylerin meslek seçimi ve kariyer kararı verme süreçleri ile ilişkili olarak romantik ilişkileri nasıl deneyimledikleri ve anlamlandırdıkları araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda dokuz farklı temaya ulaşılmıştır. Bu temalar; meslek seçiminde etkili olan faktörler, romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisi, romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisi, romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımaları, romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinin memnuniyet durumu üzerindeki yansımaları, romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinde mesleki karar sürecini yeniden değerlendirme, romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinde kariyer karar sürecini yeniden değerlendirme, romantik ilişkilerin gelecekteki kariyer kararlarına etkisi, romantik ilişki etkisiyle kariyerinde değişiklik yapmak isteyenlere öneriler şeklindedir. Ortaya çıkan temalar, bulgular ve tartışma bölümünde kapsamlı bir biçimde açıklanmıştır.

Araştırma sonucunda, katılımcıların meslek seçiminde sosyal çevre ve rol modeller ile kişisel özellikler ve farkındalık faktörlerinin ön plana çıktığı tespit edilmiştir. Ayrıca romantik ilişkilerin de meslek seçiminde etkili olan faktörlerden biri olduğu belirlenmiştir. Romantik ilişkilerin meslek seçiminde destekleyici ve kısıtlayıcı yönde etkilerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Romantik ilişkilerin meslek seçimine etkisinde katılımcıların, mesleki ilerleme ve verimlilik ile mesleki etkileşim açısından bu etkiden memnun olduğu ancak meslek seçiminde kendi kararını uygulamamış olmaktan dolayı memnun olmadığı görülmüştür. Romantik ilişkilerin meslek seçimlerinde etkili olduğunu ifade eden katılımcıların mesleki karar sürecini yeniden değerlendirdiğinde, meslek seçiminde, mesleki gelişim ve mesleki doyumun önceliklendirilmesi ile meslek-yaşam dengesinin sağlanması gerektiğine yönelik görüşleri tespit edilmiştir.

Katılımcıların çoğunluğunun kariyer kararlarında romantik ilişkilerinin etkisinin olduğu belirlenmiştir. Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisi değerlendirildiğinde, bu etkinin hem olumlu hem de olumsuz yönde olduğu görülmüştür. Olumlu yönlendirici etkisinde, partnerin kariyer kararına yönelik motivasyonu artırması, olumsuz yönlendirici etkisinde ise partner/evlilik etkisiyle kariyer kararından vazgeçmek ön plana çıkmıştır. Ayrıca evli katılımcıların çocuk sahibi olmasının kariyer kararlarında etkili olduğu, erkek katılımcılarda bu etkinin kariyer gelişimi yerine çocuğun önceliklendirme şeklinde görülmesi söz konusu iken, kadın katılımcılarda ise bu etkinin kariyere vazgeçme şeklinde görüldüğü tespit edilmiştir. Romantik ilişkilerin kariyer kararlarına etkisinde katılımcıların memnuniyet durumu değerlendirildiğinde, partner desteği almak ve aile odaklı kararlar memnuniyet durumunu olumlu etkilerken, partnerin kariyer kararlarını sınırlayıcı tutumu ve özellikle kadın katılımcıların şehir değişikliği nedeniyle yaşadıkları fırsat kayıplarının memnuniyet durumunu olumsuz etkilediği ortaya çıkmıştır. Romantik ilişki etkisiyle alınan geçmiş kararların yeniden değerlendirilmesi sonucunda, katılımcıların çoğunluğunun önceden verdikleri kariyer kararlarını sürdürme eğiliminde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların romantik ilişkilerinin gelecekteki kariyer kararlarına etkisine bakıldığında, özellikle evli veya çocuk sahibi olanların aile/ilişki odaklı tercihlere, çoğunluğu kadınlardan oluşan katılımcıların ise kariyer odaklı kararlara daha eğilimli olduğu belirlenmiştir. Romantik ilişki etkisiyle kariyerinde değişiklik yapmak isteyenlere, katılımcılar, kariyer kararlarında bireysel önceliklerin korunmasını, karar süreçlerinde partner ile iletişim halinde olunmasını ve kariyer ile romantik ilişkiler arasında bir denge kurulmasını önermişlerdir.

Sonuç olarak, araştırma bulguları romantik ilişkilerin meslek seçiminde ve kariyer kararlarında anlamlı ve dikkate değer bir rol oynadığını ortaya koymuş ve Bağlamsal Eylem Kuramı ile Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının desteklendiğini ortaya koymuştur. Romantik ilişkilerde özellikle evlilik ve çocuk sahibi olmanın kariyer kararlarında güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

6.2 Uygulamaya Yönelik Öneriler

Araştırma sonuçları bireylerin meslek seçimi ve kariyer kararlarının romantik ilişki bağlamında şekillendiğini göstermektedir. Kariyer gelişim sürecinde bireylerin romantik ilişki dinamiklerinin dikkate alınması daha bütüncül bir yaklaşım sağlayacaktır. Bu nedenle kariyer danışmanları, bireylerin ilişki biçimleri ve bu ilişkilerin işlevleri konusunda

farkındalık kazanmalarına yardımcı olarak, kariyer kararı alma süreçlerini daha bilinçli hâle getirebilir.

Romantik ilişkilerde partnerin kariyer kararlarına etkisi (destek, engel, yönlendirme vb.) bireylerin kariyer gelişimini, mesleki doyumunu, motivasyonunu doğrudan etkileyebilmektedir. Bu nedenle aile danışmanlığı, çift terapileri veya ilişki odaklı danışmanlık süreçlerinde, kariyer kararları üzerinde tartışılacak temalar arasında ele alabilir.

Romantik ilişkilerde çocuk sahibi bireylerin kariyer yolculuklarında partner desteği, bakım yükü paylaşımı ve karar alma süreçleri gibi alanlarda bilinçlendirici çalışmalar yapılabilir. Kariyer kararlarının yalnızca bireysel değil, ailevi sorumluluklar çerçevesinde de şekillendiği göz önüne alınarak, eğitimlerde ya da kamu bilgilendirme kampanyalarında bu konuların önemine yer verilebilir.

6.3 Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

Araştırma bulguları, meslek seçiminde ve kariyer kararlarında romantik ilişkilerin rolünü ve etkisini ortaya koymaktadır. Araştırma 26-53 yaş arası, çoğunluğu evli katılımcılardan oluşan çalışma grubunu kapsamaktadır. Dolayısıyla gelecekte yapılacak araştırmalar romantik ilişki türü, yaş grubu ve gelişim dönemleri açısından farklılık içerecek şekilde tasarlanabilir.

Romantik ilişkiler, kadın ve erkeklerin toplumsal rollerine bağlı olarak kariyer kararlarını ve bu kararlara yükledikleri anlamı etkileyebilir. Cinsiyet temelli farklılıkların ortaya çıktığı bu araştırmada, özellikle kadın katılımcıların kariyerlerinde daha fazla fedakârlıkta bulundukları ve aile/çocuk sorumluluklarının kariyer kararlarını etkilediği görülmüştür. Bu bağlamda, gelecek çalışmalarda toplumsal cinsiyet rolleri ve kültürel beklentilerin, romantik ilişkiler yoluyla kariyer kararlarına yansıma biçimleri derinlemesine ele alınabilir.

Romantik ilişkilerin, bireylerin kariyer kararlarını destekleyen, sınırlayan veya yönlendiren işlevleri, kişisel anlamlandırma süreçleriyle şekillenmektedir. Katılımcıların romantik ilişkilere yükledikleri anlamlar, aynı olayların farklı kişilerde farklı etkiler yaratmasına yol

açmıştır. Bu nedenle, bireylerin anlamlandırma süreçlerini merkeze alan nitel, nicel ve boylamsal araştırmalar yürütülebilir.



KAYNAKLAR

- Amir, T. ve Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4): 483-503. <https://doi.org/10.1080/03069880600942608>
- Atli, A. (2016). Lise öğrencilerinin meslek tercihlerinin yetenek, ilgi ve mesleki değerlerine göre incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1): 555-573.
- Aydın, İ. (2024). Evlilik ve Evlilik Öncesi Dönemler. R. Dursun ve Y. K. Haspolat (Ed.). *Mutlu Bir Evliliğin Sırları İçinde* (11-21). Ankara: Orient Yayınları.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Barth, J. M., Dunlap, S. ve Chappetta, K. (2016). The influence of romantic partners on women in STEM majors. *Sex Roles*, 75: 110-125. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0596-z>
- Beauregard, T. A. 2007. Family Influences on the Career Life Cycle. M. F. Özbilgin ve A. Malach-Pines (Ed.). *Career Choice in Management and Entrepreneurship: A Research Companion İçinde* (101-126). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Brandén, M. ve Ström, S. (2011). For Whose Sake Do Couples Relocate? Gender, Career Opportunities and Couples' Internal Migration in Sweden (Report No. 2011:3). Uppsala, Sweden: IFAU – Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.
- Brosseau, D. C., Domene, J. F. ve Dutka, T. W. (2010). The importance of partner involvement in determining career decision-making difficulties. *Canadian Journal of Career Development*, 9(2): 35-41.
- Brown, B. B., Feiring, C. ve Furman, W. (1999). Missing the Love Boat: Why Researchers Have Shied Away from Adolescent Romance. W. Furman, B. B. Brown ve C. Feiring (Ed.). *The Development of Romantic Relationships in Adolescence İçinde* (1-16). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781316182185.002>
- Brown, S. D. ve Hirschi, J. (2013). Personality, Career Development, and Occupational Attainment. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work İçinde* (299-328). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Brown, D. (2014). *Career Information, Career Counseling and Career Development*. (10. Baskı). Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

- Challiol, H. ve Mignonac, K. (2005). Relocation decision-making and couple relationships: A quantitative and qualitative study of dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 26(3): 247–274. <https://doi.org/10.1002/job.311>
- Collins, W. A., Welsh, D. P. ve Furman, W. (2009). Adolescent romantic relationships. *Annual Review of Psychology*, 60(1): 631-652. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163459>
- Crant, J. M. (2006). Personality and Careers. J. H. Greenhaus ve G. A. Callanan (Ed.). *Encyclopedia of Career Development İçinde* (627-634). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*. S. B. Demir (Çev. Ed.). Ankara: Eğiten Kitap.
- Creswell, J. W. (2023). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. M. Bütün ve S. B. Demir (Çev. Ed.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Crissey, S. R. (2006). The downside of the dating scene: Gender differences in the effect of romantic climate on academic outcomes. *Annual Meetings of the Population Association of America*, March 30-April 1, 2006, America.
- De La Fuente, E. A. (2025). *Dear Future Self, What Do You Really Want?: How College Women's Perceptions of Gender Roles Influence Their Outlook on Career, Romance, and Motherhood*. Doctoral Dissertation. The University of Texas at Austin.
- Dikmen, M. ve Öner, İ. (2024). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerinin mesleki seçimlerine etkisinin incelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 15(56): 706-722. <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.4462>
- Domene, J. F., Nee, J. J., Cavanaugh, A. K., McLelland, S., Stewart, B., Stephenson, M., Kauffman, B., Tse, C. K. ve Young, R. A. (2012). Young adult couples transitioning to work: The intersection of career and relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1): 17-25. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.005>
- Dutka, T. W. (2007). *Effects of Conflict Styles and Functioning in Romantic Relationships on Adult Career-Related Decision-Making*. Doctoral Dissertation. Langley, BC, Canada: Trinity Western University. Faculty of Graduate Studies.
- Eccles, J. S. (1994). Understanding women's educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. *Psychology of Women Quarterly*, 18(4): 585-609. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1994.tb01049.x>
- Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*. Ankara: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) Yayınları. <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf>

- Erlandson, D. A., Harris E. L., Skipper, B. L., Allen, S.D. (1993). *Doing Naturalistic Inquiry: A Guide to Methods*. Sage Publications.
- Erlandson, D. A. (2017). Naturalistic Evaluation. C. Secolsky ve D. B. Denison (Ed.). *Handbook on Measurement, Assessment, and Evaluation in Higher Education İçinde* (473-489). New York, NY: Routledge.
- Gardner, H. (2011). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. (3. Baskı). New York: Basic Books.
- Gati, I., Krausz, M. ve Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4): 510. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gati, I. ve Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2): 140-157. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00979.x>
- Gati, I., Levin, N. ve Landman-Tal, S. (2020). Decision-Making Models and Career Guidance. J. A. Athanasou ve H. N. Perera (Ed.). *International Handbook of Career Guidance İçinde* (115-145). Cham: Springer International Publishing.
- Gati, I. ve Kulcsár, V. (2021). Making beter career decisions: From challenges to opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 126: 103545. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103545>
- Georgel, J. M. ve Jones, G. R. (1997). Experiencing work: Values, attitudes, and moods. *Human Relations*, 50(4): 393-416. <https://doi.org/10.1177/001872679705000404>
- Giordano, P. C., Phelps, K. D., Manning, W. D. ve Longmore, M. A. (2008). Adolescent academic achievement and romantic relationships. *Social Science Research*, 37(1): 37-54. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2007.06.004>
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1): 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Ectj*, 29(2): 75-91.
- Gülbahçe, A. (2009). Farklı liselerde öğrenim gören öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1): 131-144.
- Güven, E. (2022). *Experiences of Professional Women Who Left Work After Becoming Mothers, the Case of Turkey*. Master's Thesis. Ankara: Middle East Technical University. Graduate School of Social Sciences.

- Heikkinen, S., Lämsä, A. M. ve Hiillos, M. (2014). Narratives by women managers about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management*, 30(1): 27-39. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.04.004>
- Hendrick, S. S. ve Hendrick, C. (2006). Measuring respect in close relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 23(6): 881-899. <https://doi.org/10.1177/0265407506070471>
- Iqbal, U. (2018). *Career Decision-Making Self-Efficacy Among Higher Education Women and Its Associations with Type and Perceived Quality of Intimate Relationship: Exploring the Links*. Master's Thesis. Canada: The University of New Brunswick.
- Jacobsen, J. P. ve Levin, L. M. (2000). The effects of internal migration on the relative economic status of women and men. *The Journal of Socio-Economics*, 29(3): 291-304. [https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(00\)00075-5](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00075-5)
- Janicka, I. L. ve Szymczak, W. (2019). Can close romantic relationships last? The commitment of partners in married and cohabitant couples. *Current Issues in Personality Psychology*, 7(3): 203-211. <https://doi.org/10.5114/cipp.2019.86129>
- Kalliath, T. ve Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3): 323-327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Karaboğa, M. T. (2019). Lise öğrencilerinin rol model tercihlerine ilişkin bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2): 363-391. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.537859>
- Kelley, H. H., Berscheid, E., Christensen, A., Harvey, J. H., Huston, T. L., Levinger, G., McClintock, E., Peplau, L. A., Peterson, D. R. (2002). *Close Relationships*. New York, NY: Percheron Press.
- Kenny, M. E., Gualdron, L., Scanlon, D., Sparks, E., Blustein, D. L. ve Jernigan, M. (2007). Urban adolescents' constructions of supports and barriers to educational and career attainment. *Journal of Counseling Psychology*, 54(3): 336. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.54.3.336>
- Kenny, M. ve Medvide, M. B. (2013). Relational Influences on Career Development. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work İçinde* (329-356). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Kornblum, A., Unger, D. ve Grote, G. (2021). How romantic relationships affect individual career goal attainment: A transactive goal dynamics perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 125: 103523. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103523>
- Krane, N. E. R. ve Tirre, W. C. (2005). Ability Assessment in Career Counseling. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.). *Career Development and Counseling İçinde* (330-352). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Kulcsár, V., Dobrea, A. ve Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116: 103346. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>
- Kuzgun, Y. (2017). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. (5. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2022). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. (8. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kvitkovičová, L., Umemura, T. ve Macek, P. (2017). Roles of attachment relationships in emerging adults' career decision-making process: A two-year longitudinal research design. *Journal of Vocational Behavior*, 101: 119-132. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.006>
- Lafçi, K. T. (2018). Gençlerin meslek seçiminde karşılaştıkları güçlükler üzerine bir değerlendirme. *USE Uluslararası Sosyoloji ve Ekonomi Dergisi*, (1): 97-120.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1): 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W. ve Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4): 310-321. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x>
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1): 36. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Li, T., Li, L. M. W., Sun, Y. Y., Chan, L. Y. C., Law, W., Jiang, D., ... ve Wiese, B. S. (2024). Dual-earner couples' sharing of work-related experiences: Effects on relational and personal well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 16(4): 2006-2025. <https://doi.org/10.1111/aphw.12574>
- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Lubinski, D., Benbow, C. P. ve Kell, H. J. (2014). Life paths and accomplishments of mathematically precocious males and females four decades later. *Psychological Science*, 25(12): 2217-2232. <https://doi.org/10.1177/0956797614551371>
- Manning, W. D., Giordano, P. C., Longmore, M. A. ve Hocevar, A. (2009). Romantic relationships and academic/career trajectories in early adulthood. *Romantic Relationships in Emerging Adulthood*, 317-333.
- McIntosh, B., McQuaid, R., Munro, A. ve Dabir-Alai, P. (2012). Motherhood and its impact on career progression. *Gender in Management: An International Journal*, 27(5): 346-364. <https://doi.org/10.1108/17542411211252651>

- Metheny, J. R. (2009). *Family of Origin Influences on the Career Development of Young Adults: The Relative Contributions of Social Status and Family Support*. Doctoral Dissertation. Oregon: University of Oregon.
- Meydan, B. (2020). Ergenlik Döneminde Kariyer Gelişimi. D. M. Siyez ve T. Mutlu Çaykuş (Ed.). *Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi İçinde* (168-202). Ankara: Pegem Akademi.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moss, B. F. ve Schwebel, A. I. (1993). Defining intimacy in romantic relationships. *Family Relations*, 42(1): 31-37. <https://doi.org/10.2307/584918>
- Mouza, C. ve Barrett-Greenly, T. (2015). Bridging the app gap: An examination of a professional development initiative on mobile learning in urban schools. *Computers & Education*, 88: 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2015.04.009>
- Murray, C. E. ve Kardatzke, K. N. (2007). Dating violence among college students: Key issues for college counselors. *Journal of College Counseling*, 10(1): 79-89. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.2007.tb00008.x>
- Niles S. G. ve Harris-Bowlsbey J. (2021). 21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri. F. Korkut-Owen (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L. ve Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 108: 165-177. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001>
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2): 459-477.
- Özyürek, R. (2021). Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya İçinde* (222-273). Ankara: Pegem Akademi.
- Phillips, S. D., Christopher-Sisk, E. K. ve Gravino, K. L. (2001). Making career decisions in a relational context. *The Counseling Psychologist*, 29(2): 193-214. <https://doi.org/10.1177/0011000001292002>
- Pişkin, M. (2021). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya İçinde* (46-80). Ankara: Pegem Akademi.
- Rounds, J. ve Jin, J. (2013). Nature, Importance, and Assessment. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work İçinde* (417-447). New Jersey: John Wiley & Sons.

- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. D. Brown (Ed.). *Career Choice and Development İçinde* (149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bas.
- Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M., Manzi, A. J. ve Glasscock, J. M. J. (2001). Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29(2): 216-241. <https://doi.org/10.1177/0011000001292003>
- Siyez, D. M. (2021). Gelişimsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya İçinde* (174-219). Ankara: Pegem Akademi.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Stone, P. ve Lovejoy, M. (2004). Fast-track women and the “choice” to stay home. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1): 62-83. <https://doi.org/10.1177/0002716204268552>
- Straus, M. A. (2004). Prevalence of violence against dating partners by male and female university students worldwide. *Violence Against Women*, 10(7): 790-811. <https://doi.org/10.1177/1077801204265552>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3): 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. D. Brown, L. Brooks ve Associates (Ed.). *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice İçinde* (197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Swanson, J. L. ve Schneider, M. (2013). Minnesota Theory of Work Adjustment. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work İçinde* (29-53). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Tarhan, S., Çetin Gündüz, H. ve Kılıç, Z. (2014). Cinsiyet Kalıp Yargılarının Aşılmasında Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri. S. Doğan (Ed.). *Benim Madam Curie'm Eğitici El Kitabı İçinde* (16-44). Ankara: MG Yapım, Ajans, Halkla İlişkiler. d284f45nftgze.cloudfront.net/.../madam_curieM_kitapcik_web_V2.pdf
- Tarhan, S., Ünal, F. ve Çürükvelioğlu Köksal, E. (2024). Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ölçeği geliştirme çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (62): 353-367. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1445698>
- TÜİK (2025). İşgücü İstatistikleri, Türkiye İstatistik Kurumu, <https://data.tuik.gov.tr/> (05.10.2025).
- Whiston, S. C. ve Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4): 493–568. <https://doi.org/10.1177/0011000004265660>

- Whitaker, E. A. (2011). *The Role of Gender in Adaptation Work Following an Employee Relocation*. Doctoral Dissertation. Michigan State University. Sociology.
- Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yeler, Z. ve Mercan, M. N. (2022). Romantik İlişki Türleri. S. B. Özgülük Üçok (Ed.). *Yakın İlişkiler İçinde* (97-123). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2010). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri Gelişimsel Yaklaşım*. (19. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Young, R. A., Valach, L. ve Collin, A. (1996). A Contextual Explanation of Career. D. Brown, L. Brooks ve Associates (Ed.). *Career Choice and Development İçinde* (477-508). San Francisco: Jossey-Bass.
- Young, R. A., Valach, L. ve Collin, A. (2002). A Contextualist Explanation of Career. D. Brown ve Associates (Ed.). *Career Choice and Development İçinde* (206-252). San Francisco: Jossey-Bass.
- Young, R. A. ve Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3): 373-388. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005>
- Young, R. A. (2019). A Contextual Action Theory of Career. J. G. Maree (Ed.). *Handbook of Innovative Career Counselling İçinde* (19-33). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22799-9_2
- Zunker, V. G. (2016). *Career Counseling A Holistic Approach*. (9. Baskı). Boston, MA, USA: Cengage Learning.

BİBLİYOGRAFYA

- Agar, M. H. (1980). *The Professional Stranger: An Informal Introduction to Ethnography*. San Diego, CA: Academic Press.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M. ve Doherty, E. M. (1990). Studying Meanings of Work: The Case of Work Values. A. P. Brief ve W. R. Nord (Ed.). *Meanings of Occupational Work: A Collection of Essays İçinde* (21-64). Lexington, MA: Lexington Books.
- Polkinghorne, D. E. (1989). Phenomenological Research Methods. R. S. Valle ve S. Halling (Ed.). *Existential- Phenomenological Perspectives in Psychology İçinde* (41-60). New York: Plenum Press.
- Regan, P. C. (2011). Mate selection and marriage. *Close Relationships içinde* (109-129). New York: Routledge.
- Young, R. A. ve Valach, L. (1996). Interpretation and Action in Career Counseling. M. L. Savickas ve M. B. Walsh (Ed.). *Handbook of Career Counseling Theory and Practice İçinde* (361–375). Palo Alto, CA: Davies-Black.

EKLER

Ek 1: Yapay zekâ kullanım tablosu

No	Yapay Zekâ Aracı	Kullanım Amacı	Kullanıldığı Bölüm	Kullanım Şekli
1	Google Translate	İngilizce özet yazımında dil hatalarının kontrolü	Abstract	Hazırlanan İngilizce özet uygulamaya yüklenmiştir. Uygulama tarafından önerilen düzeltmeler yapılmıştır.
2	Google Translate	Kaynak metin çevirisi	Giriş, literatür özeti, materyal ve metot, tartışma	Yabancı dildeki mevcut kaynakların anlaşılması amacıyla destekleyici olarak kullanılmıştır.
3	ChatGPT (OpenAI)	Dilsel ifade iyileştirme ve akıcılık	Giriş, literatür özeti, materyal ve metot, tartışma	Mevcut metinler üzerinde dil kullanımını açısından destek alınmıştır. Bu bağlamda önceden hazırlanmış metinler üzerinde iyileştirme yapmak amacıyla öneriler sunması için kullanılmıştır.

Ek 2: Yarı yapılandırılmış görüşme formu

Sayın katılımcı,

Bu araştırmanın amacı, bireylerin meslek seçimi ve kariyer kararlarında romantik ilişkilerin rolünü ve etkisini incelemektir. Sizden istenen aşağıdaki sorulara içtenlikle cevap vermenizdir. Yanıtlarınız sadece bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılacak olup kişisel bilgileriniz saklı kalacaktır. Katılımınız için teşekkürler.

Demografik Bilgi Formu:

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Yaşınız:

Medeni durumunuz:

Eğitim düzeyiniz:

Mesleğiniz:

Şu an hangi işte çalışıyorsunuz?.....

Daha önce başka bir işte çalıştınız mı?.....

Görüşme Soruları

1. Mesleğinizi nasıl seçtiniz? O süreci detaylı bir şekilde anlatır mısınız?
2. Meslek seçiminizde romantik ilişkilerinizin etkisi var mıdır? Varsa ne gibi etkileri olduğunu açıklayınız.
3. Kariyer kararlarınızda romantik ilişkilerinizin etkisi var mıdır? Varsa ne gibi etkileri olduğunu açıklayınız.
4. Meslek seçiminizde romantik ilişkilerinizin etkisi var ise, bu etkiden ne derece memnun olduğunuzu açıklayınız.
5. Kariyer kararlarınızda romantik ilişkilerinizin etkisi var ise, bu etkiden ne derece memnun olduğunuzu açıklayınız.
6. Meslek seçiminizde romantik ilişkilerinizin etkisi var ise, mesleğinizi seçme sürecinize geri dönme şansınız olsa mesleğinizle ilgili karar verme süreciniz nasıl olurdu?
7. Kariyer kararlarınızda romantik ilişkilerinizin etkisi var ise, yaşamınız boyunca aldığınız kariyer kararlarınızı değerlendirdiğinizde farklı seçimler yapma şansınız olsa neleri farklı yapardınız?
8. Bundan sonraki süreçte kariyerinizle ilgili kararlar almak istediğinizde romantik ilişkiniz bunu nasıl etkiler?
9. Çevrenizde romantik ilişkisi nedeni ile kariyerinde değişiklik yapmak isteyen kişilere ne tür önerileriniz olur?

Ek 3: Etik kurul onay belgesi



T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Onay Belgesi



TOPLANTI SAYISI
10

KARAR SAYISI
1

TOPLANTI TARİHİ
7.08.2024

Protokol No:	2024-SBB-0610
Araştırmannın Başlığı:	Kariyer Kararlarında Romantik İlişkilerin Rolü
Proje Yürütücüsü:	Nazmiye KAZKONDU
Başvuru Formunun Geliş Tarihi:	23.07.2024

Başvuru dosyasında etik sorun oluşturabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmadığından 07.08.2024 tarihli ve 10 numaralı toplantıda 2024-SBB-0610 numaralı başvuruya araştırma için ETİK KURUL ONAY belgesinin verilmesine karar verilmiştir.

Prof. Dr. Ayla ÇETİN DİNDAR
Başkan

Doç. Dr. Hilal UYSAL
Başkan yardımcısı

Doç. Dr. Mehmet
ALTUNMERAL
Üye

Doç. Dr. Sevda KAMAN
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Nergiz TEKE
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Sevim
Handan YILMAZ
Üye

Ek 4: Bilgilendirilmiş gönüllü onam formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma, Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık tezli yüksek lisans programı öğrencisi Nazmiye KAZKONDU'nun Dr. Öğr. Üyesi Eda ÇÜRÜKVELİOĞLU KÖKSAL danışmanlığında yürüttüğü tez çalışması kapsamında gerçekleştirilmektedir. Çalışmanın amacı romantik ilişkilerin bireylerin meslek seçimi ve kariyer kararlarındaki rolünü incelemektir. Sizden istenen aşağıdaki sorulara içtenlikle cevap vermenizdir. Bu amaçla yaklaşık 30-45 dakika sürmesi planlanan görüşmeler yapılacaktır. Araştırma için gerekli izinler Bartın Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan alınmıştır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları içtenlikle cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Çalışma için ses kaydı alınması gerekmektedir. Bu ses kaydı yazılı metin hâline getirildikten sonra bilim etiğine uygun bir şekilde araştırmacı tarafından saklanacaktır ve kesinlikle yayınlanmayacaktır. Ses kaydına alınmasını kabul etmezseniz yazılı kayıt alınacaktır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar bilimsel amaçlarla kullanılacak olup, araştırmadan çıkmanız halinde sizin verileriniz kullanılmayacaktır. Sizden elde edilen tüm bilgiler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacak, gizli tutulacak ve korunacaktır. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya ... adresinden ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama araştırmacı Nazmiye Kazkondu tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının

Adı-Soyadı:

İmzası:

Tarih:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Nazmiye KAZKONDU

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : 2010-2014: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Yüksek Lisans Öğrenimi :

Bildiği Yabancı Diller :

Bilimsel Faaliyet/Yayınlar : Kazkondur, N., Tarhan, S. ve Çürükvelioğlu Köksal, E.
(2023). Lise öğrencilerinin mesleki karar verme süreçlerinde sosyal medya kullanımları ve sosyal medya fenomenlerine ilişkin algılarının rolü. *II. Uluslararası Ergenlik ve Gençlik Araştırmaları Kongresi*, 6-8 Eylül 2023, Kapadokya.

Kazkondur, N. ve Çürükvelioğlu Köksal, E. (2025). Sosyal medya kullanımının romantik ilişkilere yansımaları. *VII. Başkent International Conference on Multidisciplinary Studies*, 20-22 Haziran 2025, Ankara, 995-1003.

Aldığı Ödüller :

İş Deneyimi

Stajlar :

Projeler ve Kurs Belgeleri :

Çalıştığı Kurumlar : 2014-2019: MEB Zonguldak/Merkez Beycuma Şehit Onbaşı Rıfat Köktürk Ortaokulu
2019-2023: Zonguldak/Devrek Gazi Ortaokulu
2023-Hâlen: Zonguldak/Devrek Bilim ve Sanat Merkezi

